



LOISIRS ET ANIMATIONS SANS DISCRIMINATION

Un guide pratique

Des fiches thématiques,
des cas concrets,
des propositions, des solutions,
que dit la loi de la non-discrimination...

SOMMAIRE

- p1 I - **ÉDITO** du groupe de travail.
- p II - **INTRODUCTION** : Explication de la démarche
- p III - **PRINCIPAUX CONCEPTS**
- p IV - **FICHE INTRODUCTIVE** : Comment identifier et traiter une discrimination ?
- p V - **FICHES**
- p **Fiche 1** : Organisation des séjours
- p **Fiche 2** : Organisation d'une activité
- p **Fiche 3** : Mixité du public dans une activité sociolinguistique
- p **Fiche 4** : Organisation d'un séjour jeunesse
- p **Fiche 5** : L'accès aux loisirs pour des personnes en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé
- p **Fiche 6** : Recrutements animateurs/animatrices
- p **Fiche 7** : Cas de harcèlement
- p **Fiche 8** : Régimes alimentaires divers
- p LEXIQUE
- p BIBLIOGRAPHIE
- p REMERCIEMENTS

ÉDITO

du groupe de travail

Chaque année, plus de 4 millions de jeunes sont accueillis, dans ce qu'il est convenu d'appeler des colonies de vacances (30 000 séjours) ou des centres de loisirs (33 000 implantations sur le territoire national).

Ces accueils Collectifs de Mineurs jouent un rôle essentiel dans l'apprentissage de l'autonomie et de la citoyenneté, ils relèvent également d'une vraie responsabilité dans l'éducation informelle des enfants et des jeunes. Ils peuvent également être l'occasion pour les jeunes d'effectuer leurs premiers voyages, de rencontrer des personnes d'autres catégories socio-économiques et d'élargir leur horizon personnel.

Pour cela ils sont tenus de se doter d'un projet éducatif qui doit prendre en compte les intentions éducatives de la structure organisatrice, la gestion de la vie en groupe, la prise en compte des besoins physiques et psychologiques des mineurs accueillis, l'ouverture à des activités variées et originales, la formation des encadrants...

Pour autant les processus de discrimination ne sont pas absents de ces lieux d'accueil éducatif.

On peut mettre en avant deux problématiques :

- **Les discriminations et/ou le ressenti de discrimination subis dans ce cadre.** Celles-ci sont souvent précoces et contribuent par la suite au rejet de participer à la vie en collectivité.
- **La discrimination à l'accès aux structures de loisirs.** En effet il peut exister des multiples freins rencontrés par les jeunes dans l'accès aux loisirs. Leurs causes sont souvent distinctes les unes des autres.

Travailler sur les discriminations dans l'accès aux loisirs est un sujet d'étude spécifique. Il doit prendre en considération d'autres facteurs qui limitent les chances des jeunes d'accéder aux loisirs. Des ruptures d'égalité de traitement interviennent souvent çà et là qui limitent cet accès.

Une prise de conscience très faible de l'existence de ces discriminations apparaît comme l'un des freins dans l'identification de situations discriminantes, voire même discriminatoires.

On entend souvent affirmer qu'il ne sert à rien de travailler sur cette question. En effet, le domaine d'activités de loisirs n'est pas considéré comme essentiel. Outre ces difficultés, il n'est pas non plus évident de qualifier les faits de discrimination.

Le sentiment d'impuissance éprouvé devant certaines formes de discrimination fait que très peu de plaintes sont déposées auprès du défenseur des droits (DDD) dans le domaine des loisirs. Ceci rend d'autant plus importante la nécessité de se préoccuper de ces problématiques, de repérer les causes de discriminations, et de proposer les pistes de résolution.

INTRODUCTION

Explication de la démarche.

Ce guide est le produit d'un an et demi de travail réalisé dans le cadre d'une formation-action dans le domaine de la prévention et lutte contre les discriminations.

Il a été conçu par un groupe de professionnels de l'animation socioculturelle, et de l'éducation spécialisée, des travailleurs sociaux ainsi que des bénévoles de Saint-Étienne.

Ces personnes ont souhaité participer à cette formation, car elles ont constaté sur le terrain des situations récurrentes de discrimination dans l'accès aux loisirs des jeunes qu'elles encadrent.

Ce constat a intéressé la COPEC de la Loire qui a notamment entrepris de rédiger une chartre pour améliorer l'accès des jeunes en boîte de nuit.

Elle a également sollicité la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale pour envisager la construction et la mise en place d'une formation/action avec ce groupe inter-partenarial sur les territoires stéphanois, ainsi que son financement.

Cette formation, financée par l'Acsé et accompagnée par ALTIDEM, a permis de confronter les situations de terrain rencontrées par les professionnels et de constater que nombre de leurs questions étaient partagées sur tout le territoire.

Les participant(es) ont mis à jour qu'il existe des situations discriminatoires

ou discriminantes dans la plupart des activités des jeunes, alors même qu'ils pensaient que les valeurs de l'éducation populaire suffisaient à les prévenir. Le groupe a su analyser des processus discriminatoires complexes qui peuvent se retrouver dans toutes structures de loisirs et d'éducation populaire. Ces réflexions et croisements de regards ont fait naître un guide pratique de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'accès aux loisirs.

Les participant(es) ont donc souhaité travailler à acquérir les compétences nécessaires pour les prévenir sur le terrain les discriminations. Pour ce faire, ils ont débattu et échangé ensemble avec l'objectif de construire des réponses pragmatiques à des situations parfois difficiles à gérer en matière de discrimination.

Ce travail collectif leur a donné envie de partager leurs questionnements, leur analyse et de co-construire des solutions. Il leur a semblé que leurs questionnements étaient très probablement partagés par d'autres professionnels.

L'écriture collective présentée dans le guide est une manière de valoriser le travail de qualité fourni par ce groupe de professionnels de l'animation et de l'éducation spécialisée et de participer ainsi activement à une meilleure prise en compte de cette question dans l'accès aux loisirs des enfants et des jeunes et des familles en France.

LES PRINCIPAUX CONCEPTS

Discrimination :

Le Défenseur des droits rappelle qu'une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap, etc., dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc.

Force est de constater que peu de gens connaissent cette définition puisque plus de deux tiers des personnes qui saisissent le Défenseur des droits le font pour une situation qui, après examen, s'avère ne pas être discriminatoire au sens légal. Il existe donc un écart certain entre les discriminations perçues par le grand public et celles reconnues comme telles par la loi.

En pratique, la discrimination est fréquemment confondue avec deux notions voisines, mais distinctes : le racisme et l'injustice.

Le terme discrimination contient la racine crimen qui signifie : point de séparation. Dans un premier sens, la discrimination est le fait de distinguer, voire de choisir. Dans un second sens, et cela depuis des années 2000, le terme discrimination désigne, une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap, etc.. Et dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation...

Au sens légal, la discrimination est, par conséquent, le fait de choisir entre plusieurs personnes en usant d'un critère de sélection illégal. La loi française prohibe 20 critères parmi lesquels l'âge, le sexe, l'origine, le handicap, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, l'état de santé, l'état de grossesse, les opinions politiques, l'appartenance syndicale, etc.

L'injustice :

Si la plupart des discriminations sont considérées comme des injustices d'un point de vue éthique, toutes les injustices ne peuvent pas être considérées comme des discriminations d'un point de vue juridique.

Ainsi, une différence de traitement opérée en raison de la situation financière peut être vécue comme injuste, mais elle ne peut être qualifiée de discrimination, car ce critère n'est pas reconnu par la loi.

Égalité de traitement :

Il s'agit d'assurer à tous les individus un traitement égal dans une situation

comparable. Ainsi, par exemple, dans le cadre d'un recrutement, l'égalité de traitement consiste à prévoir les mêmes critères de compétences, les mêmes procédures d'entretiens... quels que soient le genre ou l'origine des candidats.

Diversité :

Ce concept est apparu en France dans les années 2000 pour qualifier les actions de démocratisation menées par les partis politiques, les grandes entreprises, les chaînes de télévision et les grandes écoles.

Ces actions reposent sur l'idée que la diversité des individus, la diversité des origines, des sexes, des âges, doit être reflétée dans toutes les sphères de la société. Cette injonction peut sembler problématique, dans la mesure où la loi ne précise pas en quoi consiste réellement cette diversité...

Laïcité : Charte de principes

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion.

Elle garantit des droits égaux aux hommes et aux femmes et respecte toutes les croyances. Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi.

La liberté de religion ou de conviction ne rencontre que des limites nécessaires au respect du pluralisme religieux, à la protection des droits et libertés d'autrui, aux impératifs de l'ordre public et au maintien de la paix civile.

La République assure la liberté de conscience et garantit le libre exercice des cultes dans les conditions fixées par la loi du 9 décembre 1905 ».

Raisonnement juridique :

COMMENT IDENTIFIER ET TRAITER UNE DISCRIMINATION ?

Les questions à se poser :

Y a-t-il eu rupture d'égalité de traitement ?

OUI/NON

Si oui, sur la base de quel critère ?

OUI/NON

Quel critère ou critères (voir les 20 critères)

Dans quel champ d'application ?

OUI/NON

Dans quel domaine s'applique le droit de non-discrimination ? : éducation, emploi et formation, accès aux biens et aux services, logement...

La Loi de prévention et lutte contre la discrimination : le droit européen et le droit français

Les Directives Européennes

Plusieurs directives européennes adoptées à partir de 1997 constituent la source de l'essentiel de notre droit anti-discriminatoire. Ces directives obligent les états membres de l'U.E. à prendre des dispositions particulièrement innovantes, à savoir :

- Les quatre formes de discrimination : discrimination directe, discrimination indirecte, demande de discriminer harcèlement discriminatoire.
- Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée

de manière défavorable qu'une autre dans une situation comparable (Exemple : « Je ne veux pas des jeunes d'origine étrangère dans ma structure »).

- Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes (Exemple : Recruter uniquement des enfants de salariés de l'entreprise pour des emplois saisonniers).
- Demande de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre quiconque à pratiquer une discrimination (en raison d'un critère prohibé)...
- Le harcèlement discriminatoire : le harcèlement est constitué lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des critères prohibés se manifeste et a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'action en justice :

Une personne victime de discrimination peut porter l'affaire :

- **Devant les juridictions civiles :** si l'objectif de la victime est d'obtenir réparation du préjudice, notamment par le versement de dommages-intérêts.

La charge de la preuve est aménagée : la victime doit apporter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Dès lors que les éléments sont suffisants, il appartient à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

- **Devant les juridictions pénales :** si l'objectif est d'obtenir la condamnation de l'auteur de l'infraction, par le versement d'une amende à l'État ou une peine de prison. Il est possible pour la victime de se constituer en partie civile, ce qui lui permet de réclamer également des dommages-intérêts devant le même juge.

La charge de la preuve devant la juridiction pénale : appartient à la victime en raison de la présomption d'innocence (article préliminaire du Code de procédure pénal). Devant le juge pénal, la preuve peut être établie par tout moyen (liberté de la preuve : article 427 du Code de procédure pénale). Ainsi, le testing, les enregistrements audio ou vidéo peuvent servir de preuves.

Les peines encourues devant le juge pénal :

Par les personnes physiques	Par les personnes morales du secteur privé (entreprises privées, associations, etc.)
<ul style="list-style-type: none">■ Jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.■ Peines complémentaires éventuelles : interdiction du droit d'éligibilité pour 5 ans, affichage de la décision judiciaire dans la presse...■ Jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès.■ Jusqu'à 55 ans de prison et 75 000 € d'amende lorsque la discrimination est commise par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission.	<ul style="list-style-type: none">■ Jusqu'à 225 000 € d'amende.■ Jusqu'à 375 000 € d'amende en cas de refus discriminatoire de fournir un bien ou un service dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès.■ Des peines complémentaires sont également prévues : placement sous surveillance judiciaire, interdiction d'exercice de l'activité professionnelle, exclusion des marchés publics...

Dans les deux cas, la victime peut également demander des dommages-intérêts pour le préjudice moral et matériel subi.

Les recours :

Dans le cadre de l'accès aux loisirs :

Les victimes peuvent s'adresser aux associations de lutte contre les discriminations. Ces dernières peuvent exercer toute action contre les discriminations en faveur de la victime (avec un accord écrit de celle-ci).

Exemple : Le MRAP, La ligue de Droits de l'Homme, SOS Racisme et toute association ayant au moins cinq ans d'existence et dont l'objet inscrit dans ses statuts soit la prévention et lutte contre les discriminations.

Les victimes réelles ou supposées peuvent s'adresser aussi au DDD – Défenseur des Droits (HALDE).

FICHE 1

Organisation de séjour



Critères de discrimination abordés :
origine, âge.

Domaine dans lequel la discrimination s'opère :
accessibilité à un lieu public ou privé

Situation :

choix d'un lieu de loisirs pour un groupe de jeunes.
Les structures organisatrices de séjours de vacances pour les jeunes se voient souvent rejetées ou mal accueillies lors de l'arrivée de jeunes sur les lieux de séjour (campings) ou des centres de vacances ou de loisirs (exemple : accès à une plage) ou autre.

Un cas concret

François, animateur de la maison de quartier raconte : « en août, j'ai encadré un séjour d'ados au bord de l'Atlantique. Pour se baigner sur la plage, ce n'était pas simple. Dès le premier jour, le maître-nageur nous a mis dans l'ambiance : obligation d'obtenir une autorisation du maire pour se baigner en groupe. Tous les jours, il fallait renouveler cette autorisation ! En plus, le groupe était relégué au bout de la plage, loin des sanitaires et des douches. Le maître-nageur a été direct avec les jeunes : « Si un seul parmi vous se baigne hors du périmètre, je vous vire. Il ne faut pas non plus déranger les touristes ». En tant qu'animateurs, nous avons insisté auprès des jeunes sur leur exemplarité et leur bonne attitude. Au fur et à mesure du séjour, j'ai senti monter la colère des jeunes. « C'est parce qu'on est arabe qu'on doit se baigner loin des familles ? » Cette question revenait souvent et j'avoue que je peux comprendre cette révolte. À la fin, on a laissé tomber la plage et on a choisi d'aller plus souvent à la piscine.

Du côté des professionnelles :

Il n'est pas simple de faire face efficacement aux inégalités de traitement. Dans le cas évoqué, la discrimination n'est peut-être pas avérée. Pourtant, le mauvais accueil participe au sentiment discriminatoire.

Le maître-nageur paraît rechercher le conflit. Il menace d'une exclusion avant même la première baignade.

Le maître-nageur souhaite que les touristes ne soient pas dérangés. Mais les jeunes relèvent aussi de cette catégorie.

François, l'animateur, fait le choix de l'évitement en privilégiant la piscine à la plage. Cette réponse est pragmatique pour permettre aux jeunes un accès aux loisirs, mais elle ne traite pas le sentiment de révolte qu'ils expriment.

Les questions à se poser

- Que dit le droit de la non-discrimination en matière d'accès aux lieux publics ? Quelle est la valeur juridique d'un arrêté municipal ? Sont-ils connus et affichés sur les plages ou centres de vacances ?
- Quels sont les devoirs et les obligations pour les groupes de jeunes lors de l'utilisation d'un centre de vacances ?
- Comment travailler en amont avec les jeunes sur l'accueil dans les

lieux publics ?

- Quel type d'accompagnement pour les professionnel-le-s après ce type de situation fréquente ?

Du côté du droit (de la non-discrimination) :

Peut-on parler de discrimination au sens juridique ?

Le maire dispose de pouvoirs de police. Par arrêté municipal, et pour des raisons de sécurité, il peut limiter l'accès ou les horaires d'accès à la plage. En ce sens, le principe d'une autorisation avant les baignades de groupe peut être légitime (par exemple : pour prévoir des maîtres-nageurs en nombre suffisant).

Le sentiment de discrimination de l'animateur et des jeunes est-il complètement infondé ?

Il est critiquable de reléguer le groupe de jeunes loin des installations et équipements publics (sanitaires, toilettes...). De plus, il paraît disproportionné d'exiger une autorisation quotidienne.

Quels sont les points de vigilance juridique pour l'animateur ?

L'arrêté municipal doit être affiché sur la plage. Il doit être explicite sur la fréquence des demandes d'autorisation et les conditions d'application aux groupes. La Préfecture du département assure le contrôle de légalité des arrêtés municipaux. Il est possible de l'interpeller en cas de doute. De plus, la Direction Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale peut jouer un rôle de médiation entre la mairie et les groupes de jeunes.

Les réponses du collectif :

Le principe retenu : traiter le ressenti de discrimination avec les jeunes.

1. Prendre en compte l'impact de la menace du stéréotype dans le vécu de certains jeunes.

Le mauvais accueil des jeunes voire la discrimination avérée a une influence importante sur la construction identitaire du jeune. En effet, il peut se sentir sous la menace du stéréotype. Le rôle de l'animatrice et de l'animateur est de travailler avec les jeunes sur ce ressenti de discrimination et le sentiment d'injustice. Pour cela, il faut montrer son empathie, mais aussi rappeler que la discrimination est un choix illégal.

2. Ne pas faire porter aux jeunes le poids des discriminations.

De manière paradoxale, il est fréquent qu'on demande aux jeunes un comportement exemplaire dans les lieux publics. Cette exigence est parfaitement légitime dans un objectif éducatif. Cependant, elle ne doit pas être une manière de culpabiliser les jeunes. Les pouvoirs publics doivent également être exemplaires et mettre en place les

conditions d'un accès non-discriminatoire aux plages.

3. Assumer la responsabilité des structures et leur rôle auprès des différents partenaires.

Les structures d'animation doivent dénoncer les situations de discrimination aux institutions et à leurs partenaires. À défaut, il est impossible de capitaliser des bonnes pratiques.

4. La formation des animateurs : l'analyse des pratiques et/ou supervision.

Les équipes d'animation doivent travailler elles-mêmes sur leur propre ressenti de discrimination et/ou sentiment d'injustice. Pour cela, il est nécessaire de prévoir des formations ou des temps de supervision et d'échanges de pratiques.

5. Mieux préparer les séjours en amont.

Préparer les séjours en amont, c'est-à-dire connaître les fonctionnements des lieux d'accueil (règlement interne du camping ou du lieu de séjour, arrêtés municipaux s'il y en a...), échanger avec les jeunes impliqués dans le séjour sur les règles de vie et les contraintes qui peuvent apparaître pendant le séjour.

FICHE 2

Organisation d'une activité



Critère de discrimination traité :
l'origine

Domaine dans lequel la discrimination s'opère : accessibilité
à un lieu ouvert au public.

Situation :
une finale de coupe du monde au bowling.
Les séjours de jeunes, organisés notamment dans le dispositif
Ville-Vie-Vacances, sont un terrain privilégié pour des
discriminations directes ou indirectes (refus d'hébergement ou
d'accès au lieu de loisirs, imposition de critères illégaux...).

Un cas concret

François témoigne : « Lors de la finale de la coupe du monde de football, j'encadrais un séjour pour 8 jeunes. Au camping, pas de télévision ! Nous sommes allés bowling qui proposait une projection sur un écran géant. Dès notre entrée, le gérant nous a dit que toutes les tables étaient réservées... Cela m'a étonné et j'ai essayé de négocier. Finalement, on a pu s'installer à condition de consommer toutes les 30 minutes. Apparemment, autour de nous, les autres clients ne renouvelaient pas leur commande à ce rythme ! Pendant le match, j'étais nerveux, car les jeunes sentaient bien qu'ils n'étaient pas les bienvenus. Ils voulaient "taper le scandale" comme ils disent. Je comprenais leur sentiment, mais j'ai calmé le jeu pour ne pas gâcher la soirée. Je ne voulais pas non plus alimenter leur tendance à la victimisation. Quand on voit 8 gaillards entrer dans un bowling, je comprends qu'on puisse être effrayé ».

Du côté des professionnels

L'animateur a posé un cadre pédagogique. Il a contractualisé avec les jeunes leur participation au match de foot.

L'attitude de rejet du patron du bowling a été difficile à supporter pour les jeunes. Les encadrants ont rencontré des difficultés à réagir, car ils se sentaient aussi discriminés que les jeunes.

Les questions à se poser :

- L'obligation de consommer est-elle une forme de discrimination ?
- Comment convaincre un tiers (en l'occurrence le patron du café de ne pas discriminer ?)
- Quels seraient les besoins de l'encadrant pour faire face à cette situation ?
- Comment accueillir le sentiment de discrimination des jeunes lors d'un séjour ou une activité ?

Du côté du droit de la non-discrimination

Le gérant du bowling fait-il une discrimination ?

Un tenancier de débit de boisson doit accepter toute personne sans considération de son état de santé, de son origine, de sa religion ou ses opinions politiques...

Seules certaines restrictions liées à l'âge sont admises. Il ne peut pas non plus refuser l'accès à une famille sous prétexte de l'éventuelle gêne occasionnée par leurs enfants.

Le refus d'accès lié à un critère prohibé en matière de discrimination constitue un délit pénal. Dans le cas évoqué par François, même si le gérant a eu l'intention de discriminer, concrètement il ne l'a pas fait. Le groupe a pu assister à la projection du match. Pour qu'il y ait discrimination, il faut identifier une rupture d'égalité de traitement. Il faudrait savoir si les autres clients sont eux aussi contraints de consommer toutes les 30 minutes.

En cas de refus d'accès à un lieu de loisirs ou un hébergement, sur des critères discriminatoires, à qui s'adresser ?

Refuser l'accès à un lieu accueillant du public peut être sanctionné par 5 ans d'emprisonnement et 225 000 euros d'amende. Plusieurs actions sont possibles :

- Déposer plainte au commissariat ou à la gendarmerie la plus proche.
- Saisir le Procureur de la République ou le doyen des juges d'instruction.
- Porter une réclamation auprès du Défenseur des Droits.
- Saisir l'inspection de la concurrence, de la consommation et de la Répression des Fraudes (pour les litiges dans le domaine de la consommation).
- Saisir l'inspection de la Jeunesse et des Sports (pour une discrimination dans lieu d'hébergement collectif, agréé pour l'accueil des groupes d'enfants et de jeunes).

Les réponses du collectif :

Le principe retenu : exiger l'égalité de traitement dans l'accueil des jeunes.

1. Mieux préparer la sortie en amont.

En arrivant à l'improviste, l'animateur se prive de nombreuses possibilités d'action. En effet, il doit à la fois réagir à un éventuel refus du gérant tout en encadrant le groupe de jeune. Cette situation est inconfortable. En outre, en cas de refus d'accès du gérant, il aurait été possible de faire constater la discrimination ou le refus d'accès (en démontrant par exemple que toutes les tables ne sont pas réservées).

2. Avoir préalablement défini une position avec les jeunes.

Lors d'un séjour avec un groupe de jeunes, les refus d'accès aux activités sont possibles. Lors de la préparation du séjour, il est pertinent de présenter le cadre juridique et de définir avec les jeunes

la réaction à adopter (signalement aux autorités compétentes, recherche de témoignages...). Il demeure possible de faire le choix de ne pas porter plainte ou de présenter une réclamation auprès du Défenseur des droits, mais, dans le cadre d'une relation éducative, ce choix doit être discuté avec les publics.

3. *S'appuyer sur le droit de la non-discrimination.*

Le refus d'accès à un service ou à lieu accueillant du public, sur l'un des critères interdits, est un délit passible de sanctions pénales. Il est nécessaire de rappeler à quoi s'expose la personne qui discrimine afin de lui permettre de mesurer son risque juridique.

4. *Alerter son responsable selon une procédure interne clairement définie.*

Une procédure interne à l'institution doit faciliter le signalement des refus d'accès au responsable de la structure. Celui-ci pourra apporter ses conseils aux animateurs présents et aviser les autorités compétentes.

5. *Partager son expérience au retour du séjour.*

Une discrimination ou un refus d'accès doit être considéré comme un fait marquant du séjour. Au retour, il est important de partager son expérience avec ses collègues, les financeurs ou d'autres structures.

FICHE 3

Mixité du public dans une activité sociolinguistique



Critère de discrimination traité :

Sexe, inégalité femme /homme (***est-ce que cette question se serait posée si les femmes n'étaient pas aussi d'origine étrangère ?***)

Domaine dans lequel la discrimination s'opère :

accès au droit, fourniture d'un service.

Situation :

Au sein des associations d'alphabétisation ou de Français Langue Étrangère, la question du sexe se pose bien souvent. La question du sexe questionne toute l'action pédagogique : constitution du groupe, définition des horaires, méthode d'apprentissage...

Un cas concret

Sophie : Un monsieur est venu hier pour s'inscrire au cours d'alphabétisation. Je lui ai expliqué que nous ne pouvions pas accepter les hommes. Il avait l'air un peu déçu !

Magda : La question se pose chaque année. Est-ce qu'il ne serait pas temps de revoir nos critères ?

Sophie : Les femmes ne viendront plus si nous intégrons un homme. Elles se sentiront intimidées ou gênées en présence d'un homme. La sécurité est une condition essentielle de leur émancipation.

Magda : En même temps, il n'existe aucun cours d'alphabétisation pour les hommes. L'apprentissage de la langue française devrait être un droit pour tous, non ?

Du côté des professionnels :

Plusieurs raisons expliquent le refus d'inscription des hommes. Elles tiennent généralement au souci de protéger les femmes ou de rendre possible leur participation. De plus, il se peut que la structure réponde à des obligations liées à son financement. Ici, les professionnelles sont pourtant conscientes d'exercer une discrimination à l'encontre du public masculin.

Les questions à se poser :

- Que dit le droit de la non-discrimination ? Quels sont les risques de discrimination ?
- Quelles sont les difficultés supposées par la mixité des cours d'alphabétisation ? Sur quels faits observables sont-elles anticipées ?
- Quels sont les intérêts pédagogiques de la mixité ? Quels sont les retours d'expérience des associations qui la pratiquent ?
- Quels sont les besoins de formation des professionnel-le-s et/ou des bénévoles ?
- Faut-il adapter les activités pédagogiques ? Les règles de fonctionnement du groupe ?
- Quels sont les supports de communication de l'association ? Que disent-ils (les supports) sur les conditions d'inscription aux cours d'alphabétisation ?

Du côté du droit

L'association d'alphabétisation pourrait-elle être mise en cause pour discrimination ?

Oui, il y a bien un refus d'accès à un service sur le critère du sexe. Concrètement, un homme ne pourra pas s'inscrire au cours d'alphabétisation proposé par l'association.

Le refus d'accès n'est-il pas justifié par un motif acceptable ?

Dans certaines situations, très limitées, on peut admettre la discrimination, mais la prise en compte du critère doit poursuivre un but légitime et rester proportionnée. Le Code pénal précise qu'en matière d'accès aux biens et aux services, une discrimination par rapport au sexe peut être justifiée par « la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes ou la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ». Par exemple, un centre d'hébergement destiné aux femmes victimes de violence conjugale pourra refuser d'accueillir des hommes pour protéger ses bénéficiaires.

Sophie, la formatrice, évoque un « besoin de sécurité », est-ce un argument suffisant ?

Il est difficile de préjuger d'une situation d'insécurité pour les femmes à raison de la seule mixité des cours d'alphabétisation. Devant un juge ou le Défenseur des droits, il faudrait apporter des preuves de cette mise en danger et argumenter que l'exclusion des hommes est motivée par « l'intérêt des femmes ». A contrario, et sans même évoquer les dispositifs de la formation professionnelle, de nombreux cours d'alphabétisation ou de français langue étrangère (FLE), sont ouverts aux femmes et aux hommes.

Les réponses du collectif :

Le principe : Affirmer la possibilité d'apprendre la langue française sans aucune distinction de sexe.

1. Option 1. Ouverture de l'atelier sociolinguistique aux deux sexes.

- La mixité doit être pensée de manière positive.
- Des actions sont à mettre en œuvre en amont.
- Mener une réflexion avec le conseil d'administration et les partenaires de la structure sur une évolution du projet.
- Réfléchir en équipe sur les implications pédagogiques de cette mixité (contenus, règles de fonctionnements du groupe, horaires des cours...).
- Se rapprocher d'autres structures pratiquant la mixité afin de partager des bonnes pratiques.
- Communiquer avec les apprenantes afin d'identifier et de lever

d'éventuelles appréhensions.

- Anticiper les réactions négatives de la part des apprenantes.
- Travailler en équipe les arguments qui justifient la mixité dans les ateliers sociolinguistiques.

2. Option 2. Adopter une réponse pédagogique, conciliant les principes d'égalité et les besoins supposés ou réels des apprenantes.

Ouvrir les ateliers sociolinguistiques aux hommes et organiser des moments d'échanges spécifiques. Ces derniers seraient destinés aux femmes (groupe de discussion, rencontre autour de la santé des femmes...).

FICHE 4

Organisation d'un séjour jeunesse



Critère de discrimination traité :

discrimination « institutionnelle » sur les critères de l'âge et au lieu de résidence.

Domaine dans lequel la discrimination s'opère :

accessibilité à un service public et/ou privé.

Situation :

Dispositifs et finances d'un séjour jeunesse. Au sein même des institutions, certains dispositifs peuvent être porteurs de discriminations ou avoir des effets de stigmatisation pour les populations.

Un cas concret

Noémie et Hugo, intervenants dans un centre social, échangent au sujet des séjours pour les jeunes financés dans le cadre des dispositifs VV et CUCS.

Noémie : As-tu pensé au projet avec les jeunes du quartier des Hirondelles Noires ? N'oublie pas qu'il nous faut des jeunes issus de quartiers politiques de la ville !

Hugo : Ces critères me perturbent beaucoup ? Et si j'ai des jeunes qui ne sont pas de quartiers prioritaires ?

Noémie : Selon moi, si tu veux des financements VV et/ou du CUCS, tu dois respecter leurs conditions.

Du côté des professionnels :

Les professionnel-e-s souhaiteraient monter des projets avec tous les publics, mais ils sont tenus de respecter des conditions strictes d'éligibilité aux financements. Dans cette situation, les institutions peuvent aussi stigmatiser les populations.

Les questions à se poser :

- Que dit le droit sur les dispositifs spécifiques ?
- Les critères exigés dans le cadre de ces dispositifs peuvent-ils être considérés comme discriminatoires ?
- Le fait de prendre en compte le choix de la précarité ou d'appartenance à un quartier pour participer à une action de loisirs peut-il être considéré comme une discrimination au sens juridique ?

Du côté du droit

Le droit français autorise l'action positive : « pour assurer la pleine égalité dans la pratique le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un état membre de maintenir ou adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou à l'origine ».

En France, l'action positive est prévue en faveur de l'âge (jeunes et seniors), les femmes, les personnes en situation de handicap et l'origine géographique (politique des « ZUS »). Exemples : Le critère d'âge : actions positives pour les jeunes (16-25), seniors à partir de 55 ans et jeunes travailleurs handicapés (16-30 ans).

Dans le cas des dispositifs financés par les institutions, chaque financeur peut définir ces critères, à la condition, qu'ils ne soient pas directement ou

indirectement discriminatoires.

Les réponses du collectif :

Le principe retenu : affirmer la nécessité de questionner les pouvoirs publics en matière de publics spécifiques et attribution de subventions.

1. Porter un regard juridique sur les critères d'éligibilité aux dispositifs.
2. Essayer de mixer les financements afin de permettre à tous les publics de participer aux actions proposées.

FICHE 5

Accès aux loisirs des personnes en situation de handicap ou de problèmes de santé.



Critère de discrimination traité :
handicap et état de santé

Domaine dans lequel la discrimination s'opère :
accessibilité à un service public et/ou privé

Situation :
l'accès d'un enfant ou d'un jeune à une activité de loisirs en cas
de maladie ou de handicap

Un cas concret

Un extrait de la lettre de Madame Gül à la présidente de l'amicale laïque :

Je souhaite vous dire ma déception devant le refus d'inscription de mon fils au mini-séjour 11-15 ans organisé par le centre de loisirs. En effet, comme vous le savez, Axel souffre d'énurésie.

Vous estimez que l'équipe d'animateurs n'a pas la compétence pour s'occuper de mon fils et de sa toilette. Or, Axel est autonome. Il n'a besoin d'aide que pour le coucher.

Tous les enfants devraient pouvoir partir en vacances. J'espère que vous allez revoir votre décision pour les prochains séjours.

Du côté des professionnels :

L'intégration des enfants ou des jeunes en situation de handicap et/ou porteurs de certaines maladies (allergies, épilepsie, énurésie) peut poser de réelles difficultés : locaux non adaptés, manque de personnel qualifié, représentations et peur du handicap...).

Cette situation peut conduire à des discriminations non intentionnelles.

Les questions à se poser :

- Est-on dans l'obligation d'inscrire un enfant en situation de handicap ? Que dit le droit de la non-discrimination ?
- Quelles sont les difficultés à surmonter pour accueillir et intégrer **ces publics** ?
- Quels sont les organismes qui peuvent aider afin de favoriser l'accueil et l'intégration de ces enfants et **adolescents** ?
- Quelles formations pour les animateurs et les animatrices sur les problématiques liées à l'accueil de **ces publics** ?

Du côté du droit (de la non-discrimination) :

Le centre de loisirs commet-il une discrimination ?

Oui, il est interdit de refuser l'accès à une activité, en raison du handicap.

La prise en compte de ce critère n'est possible que pour des raisons de sécurité.

Dans le cas présent, la sécurité du jeune n'est pas en cause.

De plus, la loi du 11 février 2005 affirme un droit à la compensation du handicap. L'association est dans l'obligation de rechercher des aménagements raisonnables pour accueillir le jeune (par exemple, recruter un animateur

supplémentaire, autoriser la famille à se rendre sur le lieu de séjour, nouer un partenariat avec une association spécialisée); de plus, il semble que le Centre Social n'a pas pris en compte la situation et les besoins réels de la personne les aménagements nécessaires (aide pour le coucher) semblent raisonnables et pas disproportionnés.

Les réponses du collectif :

Le principe retenu : affirmer le principe d'égalité pour tous les jeunes.

1. Inscrire le jeune au séjour (ou si les conditions ne le permettent pas dans l'urgence, s'engager à prévoir les conditions d'accueil pour le prochain séjour).
2. Évaluer avec le jeune et sa famille les conditions d'intégration (aménagement /aide pour le coucher, discussion sur le handicap avec le reste du groupe...).
3. Éventuellement, solliciter l'avis d'un-e expert-e du handicap (se renseigner auprès des associations ou de la Maison Départementale des Personnes Handicapées — MDPH).
4. Réfléchir, collectivement, à la question de l'inclusion. Au-delà du handicap, tous les jeunes ont des besoins particuliers à prendre en compte. On peut par exemple intégrer une question ouverte dans les formulaires d'inscription aux activités (avez-vous des besoins d'aménagement particuliers ?).
5. Choisir des lieux d'hébergement accessibles aux personnes à mobilité réduite (afin d'avoir une action vis-à-vis des prestataires d'hébergement).
6. Prévoir des actions de formation de l'équipe d'animation sur le handicap et l'intégration de tous les **publics**.

FICHE 6

Recrutement

Animateurs/Animatrices



Critère de discrimination traité :

sexe

Domaine dans lequel la discrimination s'opère :

Lors d'un recrutement d'une professionnelle pour la structure.

La situation :

le recrutement d'une animatrice

Les animateurs et les animatrices doivent-ils être à l'image de leur public ? Faut-il être une femme pour prendre en charge des adolescentes ? Doit-on avoir vécu dans un quartier populaire pour comprendre les besoins des jeunes fréquentant la structure ?

Un cas concret

L'association « Loisirs pour les Jeunes » veut renforcer son équipe d'animation. En quelques jours, plus de 15 candidatures sont parvenues au siège de l'association. Bernard, le président et Thibault, le directeur, achèvent leur première sélection.

Bernard : Tu restes sur l'idée d'une animatrice ? Nous avons reçu une majorité de candidatures masculines.

Thibault : Avec le départ de Magali, les filles ne participent plus aux activités. En embauchant une animatrice, on pourra améliorer la situation. Une femme sera davantage à l'écoute des adolescentes.

Bernard : Dans ce cas, tu es prêt à renoncer au BAFA ? Je ne vois que deux candidates diplômées.

Du côté des professionnel-le-s

Le recrutement d'une animatrice ou d'un animateur doit être fait en fonction des compétences et de la tenue du poste. Les structures doivent utiliser des entretiens structurés pour recruter leurs salariées et salariés. Elles ne doivent pas recruter en fonction des critères prohibés par la loi, en l'occurrence le sexe de la personne.

Les questions à se poser

- Que sait-on réellement des causes de la baisse de fréquentation des filles ?
- Comment expliquer l'absence de mixité au sein de l'équipe d'animation ?
- Quelles sont les compétences attendues d'un animateur ou d'une animatrice ?
- Où diffuser ces offres de recrutement pour optimiser la mixité des candidatures ?
- Comment est formalisé le processus de recrutement ? Quelle est la formation des personnes qui recrutent ?
- À l'issue de la procédure, sera-t-il possible de démontrer la non-discrimination ?

Du côté du droit

Dans le champ professionnel, toute différence de traitement sur la base du sexe est une discrimination. Il est interdit de fonder son choix sur le sexe à

l'exception de cas très précis. ***Est-on en présence d'une exception ? La loi autorise une discrimination si elle est justifiée par une « exigence professionnelle, essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».***

Le critère « sexe » n'est pas essentiel et déterminant (l'attribution de la « compétence » : « être à l'écoute » est un stéréotype. Cette compétence n'est pas inhérente au sexe féminin. De plus, elle est disproportionnée par rapport au but poursuivi (attirer un public féminin). Cela revient à éliminer une majorité de candidats, sans analyser et tenir en compte leurs compétences. Un homme pourrait porter plainte ou adresser une réclamation au Défenseur des droits.

Les hommes sont surreprésentés dans l'équipe d'animation. La discrimination positive n'est pas autorisée ?

L'expression « discrimination positive » est souvent employée de manière impropre. D'une manière générale, en France, la discrimination positive est interdite. Elle est seulement autorisée (ceci dans le cadre de certaines dispositions législatives) pour prioriser, à compétences égales, une candidature féminine. Pour cela, l'inégalité doit être prouvée et la mesure doit rester temporaire. Dans cette situation, nous n'en sommes pas encore là, car les compétences n'ont pas encore été évaluées et prises en compte dans l'analyse.

Comment se conformer au droit du travail ?

Il est important de garantir l'égalité de traitement tout au long du processus, en évaluant l'ensemble des candidatures sur des critères objectifs et identiques. De plus, une bonne traçabilité à toutes les étapes du recrutement doit permettre, en cas de besoin, d'apporter la preuve de la non-discrimination.

Réponses du collectif

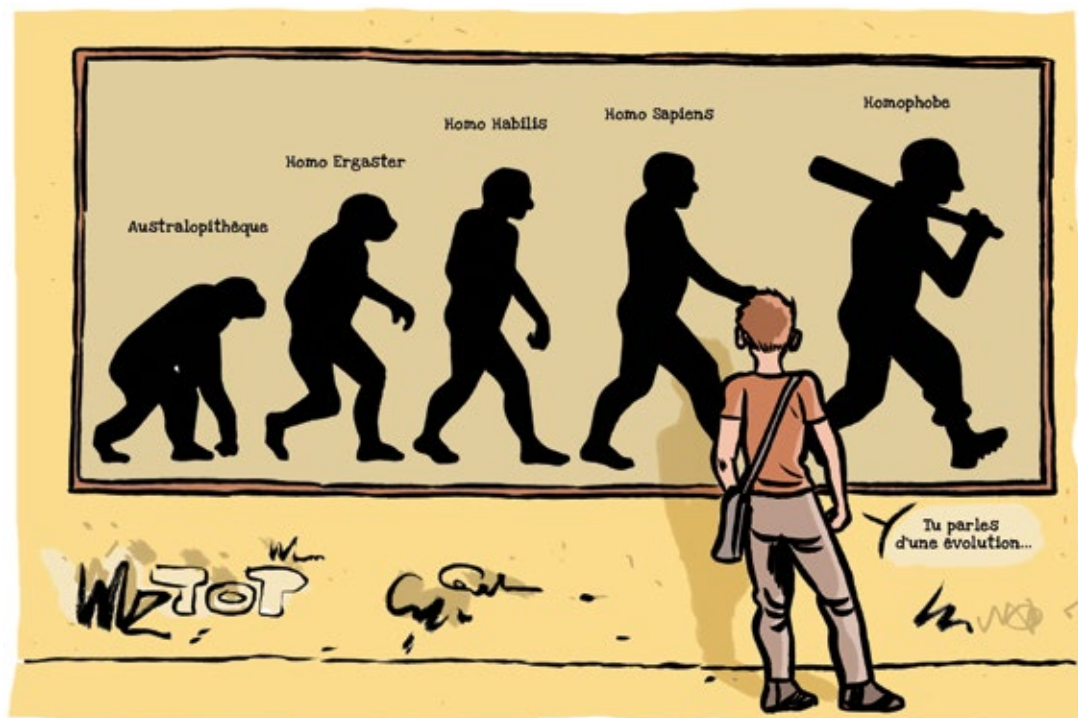
Le principe retenu : Recruter sur les compétences sans discriminer et s'abstenir de choisir le candidat ou la candidate sur le critère du sexe.

Plusieurs actions sont possibles :

1. S'appuyer sur un référentiel de compétences.
2. Ne pas discriminer lors du recrutement d'un animateur ou animatrice.
3. Garantir la transparence dans le recrutement.
4. Utiliser des guides d'entretiens structurés.
5. Mener les entretiens de recrutement en binôme.

FICHE 7

Cas de harcèlement



Critère de discrimination traité :
identité sexuelle

Domaine dans lequel la discrimination s'opère :
Lors des activités dans un Centre Social.

Situation :

Un cas de harcèlement.

Les relations humaines sont parfois marquées par le refus de la différence, la violence verbale ou le harcèlement. Les jeunes n'échappent pas à cette réalité. Les identités sexuelles, les genres – ou plus généralement une position minoritaire – réduisent parfois les individus à une position de bouc émissaire.

Un cas concret

Fatoumata et Denis sont animateurs au sein d'une maison de quartier. En buvant un café, ils échangent sur les jeunes.

Didier : J'ai encore trouvé des graffitis sur Erwan dans les toilettes.

Fatoumata : Ça ne va pas aller en s'arrangeant. Il se maquille les yeux maintenant !

Didier : À part repeindre les murs des toilettes, je ne vois pas comment réagir. Je suis mal à l'aise. Je ne comprends pas qu'un garçon puisse avoir envie de se maquiller et de porter des fringues de filles.

Fatoumata : On pourrait réunir les jeunes et mettre les choses au point avec eux.

Didier : Laisse tomber. Ils vont lui faire la misère dès qu'on aura le dos tourné.

Fatoumata : On ne peut pas rester sans réagir.

Didier : On pourrait lui demander de limiter les provocations ? Il cherche les problèmes quand même.

Du côté des professionnels :

Les professionnel-le-s ont commencé par faire semblant de ne pas voir ce qui se passait avec le jeune. Ils se sentaient démunis pour traiter cette question. Le jeune s'est replié sur lui-même. Il faisait l'objet de blagues, de propos vexatoires, il les subissait sans rien dire. Il a été harcelé sans que l'équipe réagisse.

Du côté du droit

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

La loi sur le harcèlement sexuel du 7 août 2012 renforce la prévention et la répression du harcèlement sexuel dans tous les domaines de la vie. Le Code pénal définit le harcèlement sexuel comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- Soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant.
- Soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est aussi assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit

recherché ou profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Les faits mentionnés sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

La maison de quartier a-t-elle une obligation d'agir ?

Beaucoup de paramètres sont à prendre en compte pour mesurer le niveau de responsabilité de la maison de quartier : sommes-nous dans un accueil en milieu ouvert ? Dans le cadre d'activités avec inscription ? Dans le cadre d'un séjour ? Toutefois, il est certain que la maison de quartier a une obligation de protection des mineurs qui lui sont confiés.

Les réponses du collectif

Le principe retenu : garantir la protection du jeune.

Plusieurs actions sont possibles :

- 1. Action 1. Marquer une désapprobation forte et immédiate :** fermer l'accueil des jeunes de manière provisoire pour montrer une forte réprobation.
- 2. Action 2. Mener une réflexion approfondie sur l'homophobie :** il est indispensable d'améliorer le niveau de réflexion des animateurs sur l'homophobie. Pour cela, on peut prendre conseil auprès de SOS-Homophobie ou d'associations locales de lutte contre l'homophobie.
- 3. Action 3. Rechercher la discussion avec le jeune et sa famille.**
- 4. Action 4. Lier des partenariats territoriaux :** la maison de quartier ne peut pas agir seule. Il est nécessaire de mener une action globale avec l'éducation nationale, les associations sportives... En effet, les jeunes sont pris en charge dans différentes institutions ou structures.
- 5. Action 5. Engager une action juridique :** la maison de quartier peut porter plainte auprès du commissariat pour « injures à caractère homophobe ». Une information large auprès des jeunes doit permettre de faire connaître le cadre juridique et les risques encourus.
- 6. Action 6. Sensibiliser les jeunes à l'homophobie :** différentes associations proposent des sensibilisations pour lutter contre l'homophobie. Avec des supports adaptés, ces sensibilisations permettent de modifier les représentations et les comportements.

7. Action 7. Travailler sur le règlement intérieur et les règles de vie : de nombreuses structures d'accueil de jeunes disposent de règlements intérieurs ou de règles de vie affichés dans les espaces collectifs. Il est possible d'y inclure des articles sur les discriminations, à partir d'un travail et d'un accompagnement avec les jeunes sur ces questions. C'est à partir d'un acte considéré comme significatif que le débat peut être mis en œuvre et produire du changement.

Un cas concret

Lors d'un camp d'été, l'animateur a prévu un barbecue.

L'animateur constate qu'une partie du groupe de jeunes consomme de la viande hallal. Il constate que la boucherie Hallal la plus proche du camp est située à 70 km de ce dernier. Aucune boucherie de ce genre n'existe à plus de 70 km à la ronde !!!

L'animateur décide donc d'appeler sa directrice pour connaître le positionnement de sa structure sur le sujet :

L'animateur : Que penses-tu de la situation ?

La directrice : Tu te débrouilles. L'important, c'est que tous les gamins mangent de la viande et qu'ils soient tous traités de manière égale.

L'animateur : Très bien, j'y vais !

Du côté des professionnels :

Il n'est pas simple de faire face à ce genre de situations ! La question de l'alimentation est centrale dans l'organisation d'un camp. En effet, il y a l'hygiène et la sécurité à prendre en compte, mais aussi les régimes alimentaires de chacun.

Ces questions doivent être abordées en amont du séjour afin de prévoir et d'organiser au mieux l'alimentation de tous les jeunes. L'objectif étant de ne pas exclure le moins possible.

Les questions à se poser :

- Quel est le positionnement de la structure sur cette question ?
- Quel en serait le coût de l'opération en argent et en temps ?
- Si j'ai 70 km à faire pour acheter de la viande hallal, la balance doit pencher du côté du temps et de la sécurité ou doit-elle aller vers le respect du principe d'égalité de traitement ?

Du côté du droit :

Il n'existe aujourd'hui aucune disposition législative qui fait obligation au service de restauration ou à l'animateur de prendre en compte les exigences alimentaires d'ordre religieux pour la confection des repas. L'animateur n'est donc pas tenu de proposer des repas de substitution en forme de viande.

Le droit français n'impose donc pas à l'animateur d'acheter à « tout prix » de l'alimentation qui correspond à tous les régimes et préférences liés aux convictions religieuses. L'animateur peut donc, pour des raisons d'organisation et d'éloignement, décider de proposer de la viande non-hallal en quantité adoptée aux besoins des jeunes. Il doit prévoir de la nourriture qui compense les besoins en protéines des jeunes sur la base d'un régime sans viande.

Il convient de noter que dans la restauration du service public (cantines scolaires, etc.), il est illégal de préparer des menus selon les rites prescrits par une confession (exemple : des aliments préparés des pratiques religieuses). Ceci n'est pas envisageable, car cela aboutirait à conférer des droits collectifs à certains élèves en portant atteinte au principe d'égalité de traitement.

Les réponses du collectif :

- 1.** Anticiper et réfléchir en amont aux questions relatives aux régimes alimentaires des jeunes.
- 2.** Consulter les familles en amont afin de mieux connaître les habitudes et les besoins alimentaires des jeunes.
- 3.** Prévoir et construire les menus sans viande avec les jeunes.

Le Défenseur des droits

Suite à la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, le législateur a créé avec la loi du 29 mars 2011 une nouvelle institution : le Défenseur des droits. Cette institution reprend, notamment, les missions de la HALDE.

Elle est compétente pour toutes les discriminations, directes ou indirectes, réprimées par la loi ou par un engagement international ratifié par la France. Le DDD a **deux missions principales** :

L'aide aux victimes

Concernant l'aide aux victimes, le DDD peut soit être saisi directement par la victime ou par l'intermédiaire d'une association. Il dispose, pour mener son enquête, d'un **pouvoir d'investigation** important, lui permettant notamment de demander des explications, d'auditionner des personnes, de consulter des documents ou même de procéder à des vérifications sur place. Une saisine du DDD ne se substitue pas à une action en justice, mais peut venir la compléter. L'autorité peut également s'auto-saisir, si une victime identifiée ne s'y oppose pas. L'auto-saisine est particulièrement importante en matière de discrimination indirecte, où des pratiques collectives excluant des groupes de personnes peuvent être révélées, sans qu'une intention délictueuse puisse être dégagée et sans qu'on puisse toujours identifier précisément des victimes.

Si l'enquête du DDD conclut à l'existence d'une discrimination, plusieurs voies sont possibles : transmission du dossier au Procureur de la République, organisation d'une médiation, d'une transaction financière (au profit de la victime), amende, recommandations à l'auteur de la discrimination. Le DDD peut également soumettre ses observations devant les juridictions pénales, civiles ou administratives.

Le DDD peut citer directement l'auteur des faits devant le tribunal correctionnel (mais seulement en cas de refus de la proposition transactionnelle ou de non-exécution de la transaction).

Le **délai de traitement** d'une réclamation varie en fonction de l'urgence de la situation, mais il est rarement inférieur à un an. En effet, le DDD/HALDE est **de plus en plus sollicité**. De 2005 à 2011, le nombre de réclamations a considérablement augmenté.

La promotion de l'égalité

La seconde mission du DDD est d'assurer la promotion de l'égalité, en conduisant des **travaux d'études et de recherches**, en suscitant et en soutenant des initiatives d'organismes publics ou privés visant à lutter contre

les discriminations.

Le DDD peut **recommander des modifications législatives ou réglementaires au Parlement**. Ainsi, par exemple, en 2008, le DDD a recommandé et obtenu la suppression de la limite d'âge pour le recrutement des personnels dans la fonction publique hospitalière.

Lexique

Quelques précisions sur la définition des critères

Afin de vous permettre de répondre aux questions portant sur les 20 critères prévues par la loi française, quelques précisions sont nécessaires.

L'origine

La discrimination est fondée sur l'origine nationale, ethnique, raciale ou religieuse de la victime. Elle peut concerner des citoyens originaires des départements et territoires d'outre-mer, des citoyens français issus de l'immigration, des étrangers, mais aussi des personnes qui n'appartiennent à aucun des groupes précédents.

L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race

La référence à l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion est large et permet de couvrir pratiquement toutes les discriminations fondées sur la naissance.

Le sexe

Le critère s'applique aux discriminations opérées au détriment des femmes, mais parfois aussi au détriment des hommes, et également au détriment des personnes transgenres/transsexuelles.

La situation de famille

On range dans cette catégorie, les distinctions opérées à raison de la situation matrimoniale ou de la nature de la filiation, de l'existence d'un concubinage, de l'absence ou de

l'existence d'enfants. Une personne ne doit pas être victime de discrimination à raison des liens qu'elle entretient avec une personne de sa famille (parent, enfant, conjoint, concubin, personne pacsée). De la même façon, une personne ne peut être avantagée au détriment d'autres personnes en raison de ces mêmes liens.

Exemple : la préférence familiale ne peut être accordée aux enfants du personnel pour occuper des emplois saisonniers.

L'état de grossesse

Ce critère protège les femmes enceintes, notamment dans le cadre de la vie professionnelle contre tout acte discriminatoire (non-renouvellement d'un CDD, refus d'embauche, baisse de rémunération liée à nouvelle attribution de tâches...)

L'apparence physique

L'auteur de l'infraction s'appuie sur l'analyse des traits d'une personne ou de ses caractéristiques physiques pour prendre à son encontre une décision préjudiciable.

Exemple : l'affectation d'un agent à des tâches ne le mettant pas en contact avec la clientèle en raison de son apparence physique.

Le patronyme

Une personne ne doit pas être victime de discrimination à raison de la consonance étrangère de son nom ou encore d'un patronyme jugé ridicule.

L'état de santé

Ce critère recouvre un grand nombre de pathologies n'impliquant pas un handicap (traitement médical, infection, fragilité psychique).

Ce motif permet de protéger notamment les personnes atteintes du sida (Cass. crim., 25 nov. 1997). Seule l'inaptitude constatée par la Médecine du Travail peut justifier un acte discriminatoire (rupture de la période d'essai, licenciement après tentative de reclassement...)

Exemple : le bénéfice d'un droit ne peut être refusé à un agent qui suit un traitement contre le diabète.

Le handicap

Une personne handicapée peut être victime de discrimination dans différentes situations de la vie courante (scolarité, restauration, transports, logements, loisirs...), l'accès à la vie professionnelle étant l'une des plus fréquemment rencontrées.

Les employeurs sont tenus de prendre les « mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification ou de le conserver. Ces « mesures appropriées », prises au profit des seules personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, ne constituent pas une discrimination ; au contraire, le refus par l'employeur de les prendre serait constitutif d'une discrimination.

Les caractéristiques génétiques

La connaissance des caractéristiques génétiques d'une personne permet de déceler ses éventuelles prédispositions à des pathologies (ex. : pathologie héréditaire). Le risque potentiel de développer une maladie ne doit pas être utilisé afin d'adopter des mesures préjudiciables et donc discriminatoires.

Exemple : lors de la souscription d'un contrat d'assurance, les tests génétiques du client ne doivent pas être utilisés.

Les mœurs

Ce critère permet de réprimer les comportements discriminatoires qui seraient déterminés par les mœurs (sexuelles), les loisirs ou préférences d'une personne victime (fréquentation de bar dont la clientèle est majoritairement homosexuelle, de clubs de rencontres, etc.) indépendamment de son orientation sexuelle.

Cette notion n'est pas limitée aux pratiques sexuelles puisqu'elle est susceptible de s'appliquer également au mode de vie, aux habitudes individuelles ou collectives (fumeurs, végétariens, sportifs...).

L'orientation sexuelle

Une personne ne peut être victime de discrimination parce qu'elle est homosexuelle, bisexuelle, ou hétérosexuelle.

Dans la réforme de la loi sur le harcèlement sexuel du 6 août 2012, le législateur a modifié tous les textes traitant de la discrimination. Désormais,

le critère orientation sexuelle est défini comme « l'orientation ou identité sexuelle ». Cette modification permet de renforcer la protection des personnes transgenres et transsexuelles.

L'identité sexuelle

Le critère d'identité sexuelle a été introduit dans la législation par la loi n. 2012-954 du 6 août relative au harcèlement sexuel (article 4).

Il vise à protéger les personnes transsexuelles et transgenres contre toutes les discriminations auxquelles elles sont exposées lorsque l'identité sociale sous laquelle elles vivent ne correspond pas au sexe assigné à naissance, que cette situation s'accompagne ou non d'un traitement hormonal ou d'une opération de changement de sexe.

Exemple : la conversion sexuelle d'un salarié ne saurait entraîner son licenciement (Le Défenseur des Droits).

L'âge

Ce critère concerne essentiellement le monde du travail ou la fourniture de bien : l'accès à un emploi ou la location d'un logement ne doit être interdit à aucune personne en raison de son âge.

Ce motif discriminatoire ne peut être retenu dans tous les cas ; certaines dispositions légales (civiles et sociales) imposent ou autorisent la prise en compte de l'âge pour définir les droits et obligations des mineurs, des jeunes travailleurs ou des personnes âgées.

Les opinions politiques

La discrimination politique est caractérisée dès lors que

l'on subordonne une mesure à l'appartenance ou à la non-appartenance à un parti politique.

Les convictions religieuses

La discrimination sur les convictions religieuses consiste à subordonner une mesure au fait qu'une personne possède (ou ne possède pas) des croyances religieuses. Les convictions religieuses ne peuvent pas être limitées. Seules les pratiques religieuses peuvent être encadrées dans différents contextes (école) ou pour différents motifs (sécurité, hygiène, neutralité des fonctionnaires).

Les activités syndicales

La discrimination syndicale est caractérisée dès lors qu'une mesure est subordonnée à l'appartenance ou à la non-appartenance à une organisation syndicale.

Exemple : refus d'avancement en raison des activités syndicales.

Le lieu de résidence

La loi interdit désormais de prendre en compte lors de l'embauche le lieu de résidence (adresse, quartier, ville, banlieue) d'un candidat dans sa décision. En revanche, la loi autorise les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement (« actions positives ») ; par exemple, un employeur peut nouer un partenariat privilégié avec une ville/mairie socialement défavorisée, une école, etc. à fin de favoriser l'égalité de traitement.

Bibliographie

- BARREAU Jean-Michel, ***Tout machisme est un recul***, Diversité-Ville-Ecole-Intégration, Enjeux contemporains de mixité, N. 165, Paris, juillet 2011.
- BUSY Jean Gabriel, ***Qu'est-ce qu'on enseigne dans les centres de vacances et dans les centres de loisirs ?***, Informations Sociales N. 161, Paris, 2010, pp. 70-78.
- DAGORN Johana, ***Les trois vagues féministes : une construction sociale ancrée dans l'histoire***, Maison des Femmes, Bordeaux, octobre, 2013.
- DUBET François, Olivier COUSIN, Éric MACE, Sandrine RUI, ***Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations***, Paris, Seuil, 2013.
- DHUME Fabrice, ***Agir contre les discriminations : un défi et une opportunité pour l'école***, novembre, Lyon, 2007.
- ELIACHEFF Caroline, Daniel SOULEZ-LARIVIERE, ***Le temps des victimes***, Paris, Albin Michel, 2007.
- GASPARINI William, Gilles VIEILLE MARCHISET, ***La pratique sportive dans les quartiers prioritaires : analyse, enjeux et controverses***, Université de Strasbourg, 2005.
- HITIGOYEN Marie-France, ***Le Harcèlement moral***, Paris, POCKET, 2011.
- NOEL Olivier, ***Entre 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 ?*** Intervention colloque CASADIS, Montreuil, CGT, le 8 novembre, Paris, 2006.

- RAIBAUD Yves, **Le masculin est-il soluble dans la mixité ?**, Vie Diversité, n. 165, Paris, juillet 2011, p.26-33.
- RICHEZ Jean-Paul, **Loisirs des jeunes et discrimination**, Paris, INJEP, 2011.
- SAYAD Abdelmalek, **La double absence : Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré**, préface de Pierre BOURDIEU, Paris, SEUIL, 1999.
- SENAC-SLAWINSKI Réjane, **L'égalité femmes-hommes, au défi de la diversité**.
- STRAUSS C. Levy, **L'identité**, Paris, Plon, 1997.

Films et Vidéos

- **La leçon de discrimination**, documentaire réalisé par l'équipe de l'émission Enjeux, Pasquale TURBIDO et Lucie PAYEUR de la Société Radio Canada. Le film raconte l'expérience vécue par une enseignante dans une école de Montréal face à la ségrégation vécue par certains élèves de sa classe.
- Clips sur dénonçant le sexisme ordinaire qui vivent les femmes au quotidien (dans leur vie professionnelle et personnelle), Réalisation de l'association, Osez le féminisme, 2011 (Exemple de Clips : **Les relous**, **Vie de Meuf** 2011).
- **Scénarios contre les Discriminations**, CRIPS, Il de de France, Exemples : Scuse-nous, Le gros Lucas, Le petit pois, Un truc de ouff, 2010. Ces films permettent de travailler sur le thème de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, d'amener le public à réfléchir et à s'interroger.
- **Jeune et homo sous le regard des autres**, cinq films sur petit et grand écran pour lutter contre les discriminations, INPES, Institut Nationale de Prévention et Éducation pour la Santé, 2009. Objectif : faire évoluer les représentations sociales sur l'homosexualité.
- **Genrimages**, outils et ressources pédagogiques sur les représentations sexuées dans le cinéma et les médias audiovisuels.

- **Potes et Despotes**, saynètes interactives pour parler du respect, des violences et des différences, les insultes, les relations garçons-filles..., dans le but de promouvoir un changement de comportements afin de prévenir le recours à la violence, ADIJ, 22, Saint-Brieuc, Bretagne.
- **Vénus Noire**, réalisé par Abdellatif KECHICHE, sorti le 27 octobre 2010.

Documents divers

- **Tous différents, tous égaux, « kit Pédagogique – idées, ressources et activité pour l'éducation interculturelle informelle avec des adultes et des jeunes »** Conseil de l'Europe, 1995.
- **Équité, toi**, Dominique POTARD, La Discrimination s'arrête ici., Association ADELEA, www.stop.discrimination.be, 2009.
- Une expo-quizz, c'est quoi ? Le Moutard, 13 rue Saint Étienne Richard, Lyon, 69 003.
- **Préjugé, quand tu nous tiens**, véritable outil de lutte contre les discriminations, le programme : « Démocratie et Courage » permet à des jeunes d'intervenir dans les collèges et lycées pour aborder, grâce à des méthodes ludiques et participatives, ces sujets de société. Le désormais classique : « Préjugé, quand tu nous tiens » traite avant tout de la question des discriminations racistes et antisémites, coordination nationale Samir BENZAADI, samir.bensaadi@leolagrance.org.

Participants à la formation

Saint-Étienne Métropole
La Mission locale
Léo Lagrange
La CAF
SOS Racisme
La Mairie de SAINT-ÉTIENNE
Le Centre Social de Terrenoire
La Ligue De L'Enseignement
L'AGASEF
L'amicale laïque Chapelon
L'amicale laïque de Cote Chaude
La Maison Du Crêt de Roch

Le mot du groupe

Les discriminations se retrouvent dans tous les domaines de la vie. Elles peuvent être flagrantes ou plus insidieuses ; individuelles, collectives ou institutionnelles ; nous pouvons en être les victimes ou bien les auteurs. Il nous appartient à tous d'y réfléchir et d'y être vigilants.

Les créateurs de l'outil

Nabil Aïssani, Nourredine Sandal, Démir Efendi, Nadia Guenni, Blandine Mounier, Hicham Bensalli (directeur et animateur informatique) MCR, Naïma Chaouchi (responsable pôle enfance et animatrice familles) MCR, Lynda Kali-Amligh, Safia Cougoule et Cyrille Nigon

