



LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

L'**if**CASS S'ENGAGE.



OU'EST-CE OU'UNE DISCRIMINATION ?

Le terme de discrimination apparaît pour la première fois dans le dictionnaire en 1870 et signifie séparation.

Une discrimination est le fait de refuser à une personne l'accès à un bien ou à un service (stage, emploi, logement, loisir, formation,...) en raison d'un des 20 critères illégaux cités dans l'article 225-1 du Code Pénal.

Elle peut être

- directe lorsqu'elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée,
- ou indirecte, quand des mesures apparemment neutres défavorisent, de fait, de façon importante, une catégorie de personnes.

Article 225-1 du code pénal

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

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

QUELOUES EXEMPLES (source : le site du défenseur des droits)

Sexe	Je gagne moins que mon collègue qui exerce le même métier que moi et qui a la même ancienneté.
Origine	On a mis fin à ma période d'essai car la couleur de ma peau gênait les clients.
Grossesse	Je n'ai pas retrouvé mon poste à mon retour de congé maternité.
Situation de famille	On ne m'a pas recrutée parce que je suis mère de trois enfants.
Apparence physique	On m'a refusé un emploi d'infirmière en raison de ma petite taille.

Patronyme	On m'a refusé un chèque en raison de mon nom à consonance maghrébine.
Lieu de résidence	On m'a refusé un entretien d'embauche parce que je réside dans un quartier sensible.
Etat de santé	On m'a refusé la prolongation de mon contrat car ma maladie risquait d'évoluer.
Handicap	On me refuse la participation aux activités de mon école parce que je suis handicapé.
Caractéristiques génétiques	On m'a refusé la souscription d'un contrat d'assurance car j'ai une pathologie héréditaire.
Mœurs	On m'a refusé un emploi car je suis fumeur.
Orientation sexuelle	On a refusé de me louer un appartement car je suis une femme homosexuelle en couple.
Identité sexuelle	Je suis une femme transgenre et victime de moqueries quotidiennes de la part de mes collègues depuis que je leur ai demandé de m'appeler par le prénom féminin que j'ai choisi.
Age	On m'a refusé un crédit immobilier en raison de mon âge.
Opinions politiques	On m'a refusé une promotion en raison de mon engagement politique.
Activités syndicales	Ma carrière n'a pas connu d'évolution depuis que je me suis présenté comme délégué du personnel.
Appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une race, à une nation	Le maire refuse mon inscription à l'école parce que je suis rom.
Appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une religion	Les employés de nationalité française occupant un emploi similaire ont une rémunération meilleure que la mienne.



Toute différence de traitement ne constitue pas une discrimination pour autant qu'elle soit justifiée et légitime ; elle le devient si elle repose sur un critère que la loi écarte formellement comme pouvant justifier d'une différence.

On apprécie tout d'abord la comparabilité des situations en cause pour établir une présomption de discrimination, puis le mis en cause pourra entrer dans la phase de justification de la différence de traitement constaté en invoquant un critère objectif.

QUELS SONT LES RECOURS D'UNE PERSONNE DISCRIMINEE ?

Une personne qui estime être victime de discrimination peut

- demander un soutien à une association ;
- solliciter les conseils juridiques d'un avocat, par exemple, dans une maison de justice et du droit ;
- porter plainte directement auprès des services de police et de gendarmerie.
- adresser un courrier au procureur de la République ;
- contacter le Défenseur des droits, soit en lui adressant directement sa réclamation, soit en rencontrant un de ses délégués présents dans divers lieux : préfectures, sous-préfectures, maisons de justice et du droit, maisons de service public...

STRUCTURES D'ECOUTE ET D'ACCOMPAGNEMENT

Les structures suivantes sont là pour vous aider :

LES BUREAUX D'AIDE AUX VICTIMES (BAV)

Présents dans tous les tribunaux de grande instance, les bureaux d'aide aux victimes sont là pour vous renseigner, vous orienter et vous accompagner quelle que soit l'infraction dont vous êtes victime. Au sein de ces BAV, vous trouverez des explications sur le fonctionnement de la Justice et les procédures judiciaires.

Gérés par des associations d'aide aux victimes, leurs interventions sont gratuites et confidentielles.

LES MAISONS DE JUSTICE ET DU DROIT (MJD)

Si vous habitez dans une commune éloignée des palais de justice ou dans les zones urbaines sensibles, vous pouvez vous adresser à l'une des **134 maisons de justice et du droit (MJD)** et **42 antennes de justice** qui assurent une présence judiciaire de proximité.

Vous pourrez bénéficier, en permanence, de conseils personnalisés d'avocats, de juristes, de psychologues, de médiateurs ou d'assistants sociaux.

Les services offerts par les MJD sont **gratuits et confidentiels**.

LE 08 VICTIMES

En composant le 08 842 846 37, vous serez pris en charge par des professionnels qui vous offriront une écoute anonyme, confidentielle et gratuite.

LE RESEAU DE L'INAVEM

Créé en 1986, l'Institut national d'aide aux victimes et de médiation (INAVEM) fédère les associations d'aide aux victimes. L'INAVEM regroupe aujourd'hui 135 associations d'aide à victimes habilitées par le ministère de la Justice. Ces associations accueillent, conseillent et accompagnent, chaque année, plus de 300 000 victimes grâce à une présence de terrain dans 700 lieux spécialisés.

FAIRE APPEL AU DEFENSEUR DES DROITS

Le Défenseur des droits est une institution de l'Etat complètement indépendante. Créée en 2011 (inscrite dans la Constitution dès 2008), elle s'est vu confier deux missions :

- **défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ;**
- **permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.**

Toute personne physique (un individu) ou morale (une société, une association...) peut **le saisir directement et gratuitement** lorsqu'elle :

- pense qu'elle est discriminée ;
- constate qu'un représentant de l'ordre public (police, gendarmerie, douane...) ou privé (un agent de sécurité...) n'a pas respecté les règles de bonne conduite ;
- a des difficultés dans ses relations avec un service public (Caisse d'Allocations Familiales, Pôle Emploi, retraite...) ;
- estime que les droits d'un enfant ne sont pas respectés.

Le Défenseur peut permettre :

- **une médiation** : désigné par le Défenseur des droits, le médiateur entend les personnes concernées. La médiation ne peut excéder 3 mois renouvelable 1 fois ;
- **une transaction** : le Défenseur des droits propose à l'auteur des faits une ou plusieurs sanctions (versement d'une amende, indemnisation de la victime, publicité des faits). En cas d'acceptation, la transaction doit être homologuée par le procureur de la République ;

- **une action en justice** : si le Défenseur des droits a connaissance de faits de nature à constituer une infraction ou si l'auteur refuse la transaction, le Défenseur des droits saisit le procureur de la République.

Le défenseur des droits
7 rue Saint-Florentin
75 409 PARIS cedex 08

En France métropolitaine et outre-mer, ce sont 397 délégués qui vous accueillent pour vous accompagner dans la défense de vos droits.

Les délégués en Normandie :

DIEPPE
Pôle d'accès au droit
Hôtel de ville
Parc Jehan Ango
76 203 DIEPPE cedex

LE HAVRE
Maison de Quartier Brindeau
Rue Gustave Brindeau
76 600 LE HAVRE

ROUEN
Préfecture
7 place de la Madeleine
76 036 ROUEN cedex

AUTRES PROCEDURES

La victime peut porter plainte dans un **délai de 3 ans**. Les auteurs encourent des peines pouvant aller jusqu'à :

- 3 ans de prison
- et 45 000 € d'amende.

Si les auteurs ont agi comme agents publics ou comme responsables d'un lieu accueillant du public, les peines peuvent aller jusqu'à :

- 5 ans de prison
- et 75 000 € d'amende.

Pour obtenir réparation du préjudice, la victime peut :

- se constituer partie civile dans le cas où la plainte déposée donne lieu à une procédure pénale,
- ou porter plainte avec constitution de partie civile, dans le cas où la plainte déposée est classée sans suite.

Autres actions en justice

La personne victime peut dans un **délai de 5 ans** :

- saisir une juridiction civile (conseil des prud'hommes, tribunal d'instance ou tribunal de grande instance),
- ou, si l'auteur de l'infraction agit comme agent public, saisir le juge administratif.

REFERENCES JURIDIQUES

- Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.
- Loi n° 2003-88 du 3 février 2003 visant à aggraver les peines punissant les infractions à caractère raciste, antisémite, ou xénophobe.
- Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses adaptations au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- Loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.
- Décret n° 2011-905 du 29 juillet 2011 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services du Défenseur des droits.
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

SITES INTERNET

- Défenseur des Droits : www.defenseurdesdroits.fr
- Ministère de la Justice : www.stop-discrimination.gouv.fr
- Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (L'Acse) : www.lacse.fr
- Ministère du travail : <http://travail.emploi.gouv.fr>
- Observatoire des inégalités : <http://www.inegalites.fr>
- Commission européenne : <http://ec.europa.eu/social>

Respecter le principe de non-discrimination dans les recrutements nécessite de prévoir et de mettre en œuvre des procédures à la fois objectives, traçables et transparentes. Les actions se déclinent autour de 4 axes :

1 -Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux formations organisées par l'Ifcass.

- En développant des actions de communication sur les métiers et les actions de formation.
- En diffusant l'information vers des sources diversifiées, à l'interne et à l'externe, en s'appuyant sur une terminologie non discriminatoire.
- En généralisant des modes de recrutement basés sur des grilles d'analyse et des fiches d'évaluation non discriminatoires (grilles LUCIDE) – en utilisant des copies anonymes pour les épreuves écrites.

2 -Veiller aux conditions de recrutement pour ne pas discriminer.

- En généralisant une formation aux techniques de recrutement pour l'ensemble des personnes participant aux recrutements.
- En les sensibilisant aux risques de préjugés et de discrimination.
- En assurant une transparence et une traçabilité sur les étapes de recrutement, les motifs de refus.
- En facilitant l'inclusion sociale par la proposition de nouvelles voies d'accès (la validation des acquis de l'expérience).

3 -Sensibiliser et former le personnel et les stagiaires.

- En formant les personnels en charge des recrutements, des personnels et les stagiaires à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances.
- En mettant en place des sessions de formation relative à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances dans le cadre de la formation et la formation continue.

4 -S'intégrer dans le tissu social et soutenir les actions de lutte contre la discrimination.

- En participant avec les stagiaires aux actions de prévention et de lutte contre les discriminations organisées par les acteurs politiques et associatifs du bassin dieppois (Semaine de la diversité).