

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

ACTES DU SEMINAIRE

16 novembre 2010, Cayenne

18 CRITERES DE DISCRIMINATION : AGE, SEXE, ORIGINE, SITUATION FAMILIALE, ORIENTATION SEXUELLE, MŒURS, CARACTERISTIQUES GENETIQUES, APPARTENANCE OU NON-APPARTENANCE, VRAIE OU SUPPOSEE, A UNE ETHNIE, UNE NATION, UNE RACE, APPARENCE PHYSIQUE, HANDICAP, SANTE, GROSSESSE, NOM DE FAMILLE, OPINIONS POLITIQUES, CONVICTIONS RELIGIEUSES, ACTIVITES SYNDICALES



Les commentaires et les analyses développés n'engagent que leurs auteurs

*Les études ou rapports réalisés par le CRPV et cités par les intervenants
sont disponibles au centre de documentation du CRPV ou sur le www.crpv-guyane.org*

REMERCIEMENTS

Le Centre de Ressources Politique de la Ville remercie la Région Guyane pour son accueil, le CNFPT et la DJSCS pour leurs précieuses collaborations depuis de nombreuses années sur les questions de discriminations, les intervenants Mme Madelin, M. François Schneider, M. Hassan Dib et Mme Cécile Dipp, qui sont parfois venus de loin pour nous enrichir de leurs savoirs, ainsi que l'ensemble des participants institutionnels, associatifs, particuliers, lycéens et lycéennes.

Conférence animée par :

Madame Bénédicte MADELIN

Fondatrice et Directrice de Profession Banlieue (Seine Saint-Denis)

Monsieur Emile HASSAN-DIB

Délégué régional Antilles-Guyane de la HALDE

Madame Cécile DIPP

Représentante de la HALDE en Guyane

Monsieur François SCHNEIDER

Procureur de la république en Guyane

Monsieur Denis SOUILLARD (modérateur)

Directeur du Centre de Ressources Politique de la Ville de Guyane

SOMMAIRE

Ouverture du séminaire	p. 5
-I- Discriminations : de quoi parle-t-on ? (Emile Hassan-Dib)	p. 9
-II- Comment la Halde s'articule avec la Justice sur la lutte contre les discriminations (François Schneider)	p. 12
-III- Agir localement contre les discriminations (Bénédicte Madelin)	p. 16
1- Mobilisation locale, chacun doit jouer son rôle	p. 16
2- Victime, victimisation, discriminations : de quoi parle-t-on ?	p. 17
3- Pourquoi des plans territoriaux de lutte contre les discriminations ?	p. 19
3.1 - Le local, le territoire, c'est l'espace de notre capacité à agir	
3.2 - Le territoire, c'est l'espace d'une connaissance maîtrisée	
3.3 - Agir au plan local permet de s'appuyer sur l'expérience du territoire	
3.4 - La formalisation des engagements se fait au niveau du territoire	
4- Comment mettre en place des plans territoriaux de lutte contre les discriminations ?	p. 21
4.1 - . Créer les conditions favorables au lancement d'un plan	
4.2 - . Produire de la connaissance « en marchant » : Diagnostic et Formation	
4.3 - . Animer un plan dans la durée	
4.4 - . Faire savoir	
4.5 - Évaluer le plan pour avancer. Pourquoi évaluer ou la valeur ajoutée d'une démarche d'évaluation des plans territoriaux ?	
➤ Interventions du public	p. 26
-III- Non à la discrimination à l'emploi (Emile Hassan-Dib)	p. 30
1- L'enquête de la Halde en milieu professionnel	p. 32
2- Les suites que la Halde peut donner à un dossier	p. 33
2.1 – La recommandation	
2.2 – La voie pénale	
2.3 – La voie civile	
3- Les cas prépondérants soumis à la Halde	p. 34
3.1 – Exemples de cas	
3.2 – Cas prépondérants en Guyane	
4- La promotion des bonnes pratiques	p. 36
4.1 – Dans le domaine public	
4.2 – Dans le privé	
➤ Interventions du public	p. 37
-IV- Accueillir le public sans discriminer (Cécile Dipp)	p. 41
1- Accueil et relation de service	p. 41
2- Discriminations liées à l'accueil	p. 41
3- Charte de lutte contre les discriminations et pour l'égalité	p. 43
Débats	p. 44
Conclusions	p. 52
Bibliographie par typologie de discrimination	p. 53
Sites Internet	p. 61

OUVERTURE DU SEMINAIRE

Intervention de Denis SOUILLARD, Directeur du CRPV Guyane

Bonjour, je vous remercie d'avoir répondu présents à l'invitation. Ce séminaire scelle un partenariat entre l'Acisé, le CNFPT, le CRPV et la HALDE qui est représenté ici par deux de ses membres. Je passe la parole au Conseil Régional qui nous accueille aujourd'hui dans ses locaux.

Représentant du Président du Conseil Régional

Bonjour, c'est un réel plaisir pour le Président de région, Monsieur Rodolphe Alexandre, qui tient tout d'abord à s'excuser de ne pas pouvoir participer à cette première grande conférence sur la lutte contre les discriminations. Nous saluons M. Hassan-Dib, délégué Antilles-Guyane de la HALDE, nous souhaitons aussi la bienvenue à M. Passard, Président du CRPV, à Monsieur Schneider, le Procureur de la République ainsi que M. Ambroise Devaux, sous-préfet à la cohésion sociale et à l'égalité des chances.

Il faut savoir que le président Alexandre est contre toutes les formes de discriminations. Il en fait une action forte, il est très réactif contre ces injustices par le biais de sa politique sociale et économique. Il entend développer vis-à-vis des populations de toutes les origines et qui constituent la richesse de la Guyane, sa volonté de rapprocher l'ensemble des peuples et de réduire les discriminations. Celles-ci peuvent exister entre les territoires de l'intérieur et ceux du littoral au niveau de l'équipement, au niveau du rythme scolaire par exemple... La politique globale de la Région s'oriente vers un rééquilibrage des territoires.

Les discriminations entrent en conflit avec le 1^{er} article de la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen qui dit que « tous les hommes naissent libres et égaux ».

Nous vous souhaitons un travail fructueux.

Madame Michèle BERTHELOT, Présidente CNFPT

Dans le contexte d'évolution rapide de la société guyanaise, la question des discriminations et de l'égalité des chances, s'impose aujourd'hui avec une réelle acuité et une grande urgence. Le code Pénal à l'article L. 222-1 définit la discrimination comme « *une distinction opérée entre les personnes en raison d'une série de critères précisément énumérés qui sont le sexe, l'origine, la religion, la situation de famille, la grossesse, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, et l'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, une religion déterminée* ».

Les discriminations violent le principe constitutionnel d'égalité qui est une des valeurs fondamentales de la République Française et l'un des piliers des Droits de l'Homme. Tout ceci ébranle la cohésion sociale. En tant qu'acteurs locaux, nous avons tous le droit et l'obligation d'agir contre ce phénomène, c'est une responsabilité politique et sociale, et n'oublions pas que la discrimination est un délit puni par la loi.

Depuis plusieurs années, cette question préoccupe les élus et les collectivités. C'est en 2005 que les 1^{er} travaux ont été entrepris, cela a permis la construction d'une stratégie d'intervention contre les discriminations, une prise de recul des acteurs citoyens et une invitation à adopter de nouvelles pratiques. Ces réflexions ont abouti à la tenue de plusieurs séminaires grâce au partenariat actif entre l'Acisé, le CNFPT, l'association des maires des villes et des banlieues de France. La HALDE a publié un ouvrage intitulé « guide et actes de colloques » qui synthétise les outils et les éléments de réponses afin de prendre en compte les discriminations dans le cadre de politiques locales.

Par ses missions le CNFPT se doit d'être au cœur du changement des pratiques et des mentalités. Dans ce cadre nous avons conclu en 2006 une convention de partenariat avec l'Acisé pour promouvoir une action conjointe de lutte contre les discriminations. Cette action s'articule autour des grands axes suivants :

- informer et sensibiliser les collectivités territoriales et leurs agents sur la prévention et la lutte contre les discriminations,
- développer la connaissance des processus de discriminations dans la fonction publique territoriale,
- élaborer des outils de formation et d'information,
- promouvoir les actions menées par les signataires de la convention.

Fin 2007, le CNFPT a organisé à Paris le 1er forum européen de lutte contre les discriminations en partenariat avec la Halde et l'Acsé afin de présenter des expériences concluantes de prévention mises en œuvre par des collectivités tant françaises, qu'euro-péennes. Les exemples montrent que l'engagement d'une politique de prévention est possible et que les moyens d'y parvenir sont importants.

Il y a trois ans, le CNFPT Guyane s'est engagé dans la lutte contre toutes les formes de discriminations et la première traduction de cette lutte s'est manifesté par la signature en 2008 d'une convention avec l'Acsé à la suite de sa participation aux journées de l'intégration organisées par le CRPV et l'Acsé. Cette convention vise à concevoir et organiser conjointement des actions de formation dans le domaine de l'intégration et de lutte contre les discriminations à destination des agents des collectivités locales.

Le CRPV, partenaire incontournable des questions de lutte contre les discriminations, est nécessairement associé aux actions mises en place.

Ce colloque est le fruit de nombreuses rencontres et ancre le début d'une longue collaboration qui sera nécessairement fructueuses. Je vous souhaite que cette journée soit riche en échange sur cette question cruciale et que ceux-ci débouchent sur des réponses concrètes pour accompagner la lutte contre les discriminations sous toutes ses formes.

Jean-Raymond PASSARD, Président du CRPV Guyane

Bonjour à tous, je suis heureux de vous voir aussi nombreux. Je vais simplement vous poser le contexte local et vous expliquer comment et pourquoi nous nous sommes engagés dans ce travail, qui entre dans le cadre de nos missions de cohésion sociale.

Nous avons avec l'ensemble des partenaires ouvert ce débat publiquement. C'est un sujet relativement tabou dans nos sociétés, qui a été levé par une impulsion nationale au moment de l'élaboration du plan « respect et égalité » et qui a imposé des concertations locales.

En 2007, le 1^{er} séminaire organisé par le CRPV s'appelait « intégration, lutte contre les discriminations, histoires, notions et enjeux ». Au final, il est ressorti que nous avions peu de référence locale. C'est à dire que lorsque l'on parlait de lutte contre les discriminations, il avait très peu d'informations sur ce qui se passe au niveau local. Il fallait mener une action et monter avec le CNFPT sur l'élaboration d'un plan de formation pour les agents des collectivités locales.

Quel axe prendre ? Il fallait tout d'abord s'interroger sur les pratiques locales et ne pas simplement décliner une politique nationale.

On a travaillé en 2008 et 2009 dans cette direction de manière scientifique avec des chercheurs avec 2 études. Une sur les services publics aussi bien territoriaux que d'Etat en interrogeant les agents d'accueil essentiellement pour voir comment ils percevaient la discrimination dans leur mission d'accueil et leur relation avec autrui. L'autre axe a été travaillé par Frédéric Piantoni, un maître de conférence-chercheur, axé sur les publics. Comment vivent-ils la discrimination sur l'emploi, l'accès à la terre, à l'éducation... ? Comment manifestent-ils leurs appréhensions avec ces services publics ?

Cela a permis de créer des études de référence, même si elles ont été concentrées sur le bassin de Cayenne et qu'on ne le dira jamais assez, il y a nécessité de s'interroger sur l'ensemble du territoire.

Ces travaux ont été présentés en 2009 avec l'Acsé comme invité, on m'avait mis en garde de faire attention car le sujet était explosif car les études mettaient en porte-à-faux certaines institutions. On a eu le mérite et nous sommes encore présents sur cette question là pour en parler et mettre les choses à plat.

Cela nous a permis de mener une action pour mieux connaître et mieux comprendre : études, recueils, travaux des associations, acteurs institutionnels peuvent nous renvoyer sur des informations primordiales pour connaître, former, informer.

Tout le monde est concerné, citoyens, professionnels, politiques.

C'est la mission que le CRPV s'est fixé et la convention dont a parlé Mme Berthelot en est le pivot pour définir un plan d'action et commencer des choses très concrètes : utiliser, décliner et adapter les outils existants à notre contexte guyanais.

Je rappelle que les études dont je vous ai parlées sont en ligne sur le site du Centre de Ressources.
Bon séminaire à tous.

Ambroise DEVAUX, Sous-Préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse

Je suis depuis 6 mois nommé aux côtés du Préfet au nouveau poste de sous-préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse. Il m'a été confié 3 axes prioritaires : la lutte contre l'illettrisme, la formation professionnelle et la réussite éducative, ainsi que la lutte contre toutes les formes de discriminations. C'est dans ce cadre que je suis particulièrement heureux de participer aujourd'hui à cette rencontre. Je remercie l'ensemble des organisateurs. Comme vous l'entendez souvent dire et comme il est vrai de constater, la société guyanaise est une mosaïque de population, dont la diversité des origines et des cultures surprend celui qui arrive pour la première fois dans le département. C'est une société « arc-en-ciel » dont la pluralité de la population doit continuer à se fondre dans un environnement social homogène, dans une société où le principe républicain d'égalité des citoyens est respecté. C'est par rapport à ce grand principe que les discriminations peuvent s'appréhender.

Le Président de la République et son gouvernement ont fait le choix de la mobilisation de toutes les ressources de l'Etat et de la société pour assurer une égalité de traitement des individus dans les domaines de l'accès au droit, de la fourniture d'un bien ou d'un service et de la vie professionnelle.

Cette mobilisation de l'Etat se décline dans tous les domaines : dans l'éducation et l'enseignement supérieur (cordées de la réussite, internats d'excellence, école de la 2^{ème} chance), dans les médias pour une plus grande représentativité des français issus de la diversité, dans les entreprises avec le CV anonyme, dans la santé avec le pacte national pour l'emploi des personnes handicapées. La mobilisation de l'Etat se traduit par la mise en place d'un plan sans précédent : le Plan Espoir Banlieue dans le cadre de la Politique de la ville mais également par la création d'une autorité indépendante, la HALDE.

Parce que personne n'est à l'abri de produire même sans intention des discriminations, il revient aux services de l'Etat, sous l'autorité du Préfet, de prévenir et de lutter contre toutes les formes de discriminations. Ainsi, j'ai le plaisir de vous annoncer que le Préfet, Daniel Ferey, prendra très prochainement l'initiative d'installer en Guyane une COPEC (Commission pour le Promotion de l'Egalité des Chances et de la Citoyenneté). La COPEC sera le lieu d'animation départemental des politiques de prévention et de lutte contre les discriminations qui engagera le plan d'actions régionales et valorisera les actions mises en place par l'ensemble des acteurs du territoire.

La lutte contre les discriminations est aujourd'hui une priorité transversale et essentielle dans l'ensemble des politiques publiques. Elle nécessite pour l'Etat de s'appuyer sur l'expertise. Les discriminations ont dans la plupart du temps, un caractère invisible et cumulatif. Elles sont le résultat de processus complexes et difficiles à cerner et souvent les acteurs de terrain les confondent avec d'autres situations qui nécessitent en réalité des politiques spécifiques : lutte contre les exclusions, lutte contre le racisme, intégration, insertion. C'est pourquoi il y a nécessité d'agir sur les pratiques qui créent les inégalités de traitement des usagers afin de faire disparaître les stéréotypes et les représentations négatives.

Ce soucis partagé trouve toute son expression d'abord dans la signature d'une convention partenariale signée entre le CNFPT, l'Acsé et le Centre de ressources ; puis dans l'organisation de ce séminaire, le premier à se tenir sous cette forme dans le département.

Il y a nécessité de former et de sensibiliser les acteurs de terrain et plus particulièrement ceux qui sont chargés d'une mission d'accueil dans nos institutions. La convention prévoit un élargissement des formations qu'offrira le CNFPT au public des administrations d'Etat, premier employeur de la Région, qui se doit d'être exemplaire à tous les égards et particulièrement dans l'intégration des populations immigrées et donc dans les discriminations à caractère ethnique.

La discrimination nous écarte de tout projet de société solide et pérenne. Mobilisons-nous dans la durée afin de coordonner une action collective. Pour ma part je jouerai un rôle déterminant dans l'animation territoriale de l'ensemble des politiques publiques. Apportons des réponses nouvelles à des questions souvent récurrentes.

Je vous souhaite des échanges très fructueux au cours de cette journée et vous remercie de votre attention.

-I-

Discriminations : de quoi parle-t-on ?

Emile HASSAN-DIB, délégué Antilles-Guyane de la HALDE

J'ai été invité en tant que délégué de la HALDE pour les Antilles et la Guyane. La délégation s'est installée officiellement en Martinique en 2006. Nous nous sommes heurtés à des difficultés pour travailler avec l'ensemble des partenaires. Nous nous sommes remobilisés avec des études préalables, des statistiques pour nous installer en Guadeloupe en 2008, puis en Guyane début 2009. Le partenariat est devenu beaucoup plus coopératif en Martinique, les discriminations étaient devenues entre temps une affaire antillaise autant qu'hexagonale.

Je me réjouis que la Guyane soit le premier département ultra-marin à créer une COPEC. Nous avons essayé plusieurs fois d'installer des COPEC dans les Antilles ou à la Réunion, mais les Préfets en poste n'y avait jamais vu l'intérêt de placer cette action dans les priorités de l'Etat. Aujourd'hui les choses ont changées, et manifestement, nous sommes dans les starting-blocks pour travailler sur cette thématique des discriminations.

La présence de la HALDE dans les départements français d'Amérique signifie que les difficultés de la diversité ultramarine au sein de la communauté nationale veulent être mieux prises en compte au côté des institutions comme : la Délégation interministérielle à l'Egalité des chances, l'ACSé, les COPEC, le Commissaire chargé de la diversité et de l'Egalité, les sous préfets à la cohésion sociale nommés outremer, les délégations aux droits des femmes...

Manifestement **une attention particulière** est désormais accordée aux inégalités qui génèrent des discriminations (**1^{er} cas traité les mineurs non inscrits** dans l'Ouest de la Guyane) ; on comprend mieux les mécanismes de sélection qui reproduisent les schémas d'un passé encore très sensible où les compétences provoquent une moue dubitative et où les préjugés sont souvent intériorisés tant par les auteurs que par les victimes au point que les discriminations sont parfois acceptées comme une fatalité contre laquelle on ne peut rien.

Discriminer à l'origine c'est discerner sans le jugement de valeur ; ce n'est qu'au fil du temps que le mot a recouvré une signification péjorative. Discriminer c'est aujourd'hui séparer, distinguer, différencier mais en procédant à un choix sur la base d'un motif de sélection prohibé. C'est désavantager une personne par rapport à une autre (ou un groupe) dans une situation identique, à raison d'un des critères prohibés par la loi que nous allons voir tout de suite...

De quoi parle-t-on ?

Les faits divers quotidiens de la vie nous rappellent que les discriminations sont courantes ; on discrimine en fait dès lors que notre libre arbitre opère dans les nombreuses situations quotidiennes ; la loi précise que la discrimination n'est interdite que lorsque les personnes différentes sont exclues ou mal traitées dans **les domaines de l'emploi, du logement, de l'éducation, des services publics ou privés à raison de leur origine réelle ou supposée, de leur nationalité, de leur ethnie, de leur sexe, de leur handicap ou l'état de leur santé, de leur orientation sexuelle, de leurs convictions politiques, syndicales ou religieuses, de leur âge, de leur situation de famille ou leur apparence physique, de leurs caractéristiques génétiques ou de leur patronyme, des mœurs ou de l'état de grossesse...**

La discrimination est foncièrement un refus de l'altérité qui se fonde ainsi sur les clichés ou préjugés racistes, sexistes, homophobes...pour **traiter de manière moins favorable les personnes pourtant dans une même situation** pour l'accès au travail, au logement, à une promotion professionnelle, à un bien, à un service public ou privé ou à des soins. Il s'agit donc d'**une rupture d'égalité entre deux personnes** qui dans une situation identique sont traités différemment à raison de l'origine, la race, la nationalité, les convictions politiques, l'activité syndicale

La discrimination se distingue de l'injure, des violences, de la querelle de voisinage, des violences policières, des discordes, de toute injustice, de toute inégalité, de toutes les différences autorisées par la loi. **La discrimination est une réalité qui elle se nourrit des stéréotypes, des préjugés, des**

représentations.

Les chiffres le démontrent :

- 1500 réclamations auprès de la HALDE en 2007 ; le double en 2006
- 6400 en 2008
- 10545 en 2009
- + de 12000 en 2010

Presque tous les pays du monde ont adhéré aux conventions internationales anti -discriminatoires et se sont dotés de lois internes qui s'y rapportent. En France les dispositions juridiques traitant des discriminations se sont enrichies des textes internationaux, communautaires, constitutionnels, des articles du code pénal, du code du travail, du code de l'action sociale et des familles, de la loi portant droits et obligations des fonctionnaires, de celle améliorant les rapports locatifs...etc. La lutte contre les discriminations date de 1789, même si la France a rétabli l'esclavage après cette date.

Le but est clair, il s'agit de donner de la consistance au pacte républicain qui propose de faire une place indifférenciée à tous les citoyens français et au-delà, à toutes celles et ceux qui vivent sur notre sol quelque soit leur nationalité ou leur origine.

La discrimination agit parfois de manière insidieuse en prétextant à priori la supériorité intellectuelle et professionnelle des uns, l'incompétence naturelle des autres. **Pour écarter celui qui est différent**, qui dénonce les injustices ou à un engagement en faveur du progrès social, **on décrètera alors en toute mauvaise foi, son manque de qualification, son inadaptation socioculturelle voire des défauts de casting imaginaires.**

Que dit la Loi ?

Le code pénal dispose dans son article 225-1 : constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, leur sexe, leur âge, leur situation de famille, l'état de grossesse, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'opinion politique, l'activité syndicale, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion.

L'article 1132-1 du code du travail dispose qu'aucun salarié ne peut être licencié en raison d'un des 18 critères énumérés ci-dessus.

Mais attention :

- La Halde n'est pas une juridiction, sa responsabilité n'est pas engagée devant les tribunaux et ses observations ne sont pas susceptibles de recours.
- Les recommandations du Collège ne sont donc pas des décisions administratives susceptibles de recours pour excès de pouvoir sauf lorsque la publicité particulière de la décision fait grief ou lorsque la décision est formulée de manière impérative.
- Nos délibérations prennent toute leur force cependant que si la victime saisit les tribunaux

La HALDE a été créée en 2005 et a depuis un rôle important car les textes qui existaient bien auparavant n'étaient pas appliqués et les poursuites dans les tribunaux n'étaient pas assurés, en particulier parce que dans le domaine pénal, les preuves sont très difficiles à rassembler.

Qui alerter en cas de discriminations ?

L'employeur ou le responsable des ressources humaines, les institutions représentatives du personnel : le délégué du personnel, le comité d'entreprise, l'inspecteur du travail, les syndicats et/ou les associations de lutte contre les discriminations, la DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), l'inspecteur du travail, le médecin du travail, le CSA, la CNIL, le procureur de la République, les juridictions et bien sûr la HALDE.

En matière préventive de discrimination ou de harcèlement au travail (sexuel ou moral), le Code du travail prévoit spécifiquement que le premier geste consiste à alerter le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est compétent pour proposer des actions de prévention ainsi que le délégué du personnel. La HALDE parmi ces différents acteurs intervenant agit soit dans le domaine préventif par la promotion de l'égalité auprès de différents partenaires soit par des enquêtes lors de l'instruction des cas portés devant nous.

L'instruction, si elle est à charge et à décharge, la procédure conduite par la HALDE n'est pas contradictoire sauf au cours du procès devant la juridiction. Avant celle-ci la notification de charge est la note qui est établie pour informer le mis en cause des éléments sur lesquels la discrimination se fonde.

En résumé, **les pouvoirs dédiés par le législateur à la Halde sont nombreux :**

- Rappel à la loi
- Enquête sur place
- Bons offices avec l'accord des deux parties
- Médiation par des professionnels commis par la Halde
- Réclamations des pièces pouvant constituer la preuve de la discrimination
- Réquisition des autorités (police, gendarmerie, corps d'inspection de l'administration)
- Mise en œuvre du *testing*
- Audition par procès-verbal du mis en cause
- Avis aux autorités
- Recommandations après délibération du collège
- Observations devant les tribunaux
- Rapport spécial par le collège aux ministres
- Publication de la délibération au journal officiel
- Initiation des poursuites pénales ou disciplinaires notamment par la demande au Parquet d'une amende transactionnelle
- Mise en demeure
- Citation directe
- Transmission au Parquet ou à l'inspection du travail des cas qui ne relèvent pas de son domaine
- Recommandation de modifications législatives ou réglementaires
- Au pénal après le refus de la transaction pénale. Nous utilisons alors la voie de la citation directe.

En dehors de ces deux cas de saisines des tribunaux nous venons présenter nos observations à l'audience lorsque la victime a assigné son adversaire devant la justice prud'homale ou le T.A). Plusieurs textes peuvent aider. Les références jurisprudentielles notamment à travers un dossier d'instruction. Accessoirement, le site ministère : exemple emploi des seniors.gouv.fr, le code de la sécurité sociale, les aides publics : aide à l'expertise, aide au contrat, aide financière, des conventions d'étude. Mais l'une des ressources de l'action de la lutte contre les discriminations est la relation privilégiée que nous avons avec les Parquets.

La Halde a un champ d'action très large. L'institution **Défenseur des droits** va bientôt absorber la Halde, les missions seront toutefois les mêmes.

Nous menons un partenariat étroit avec le Parquet, nous sommes en cours de signature d'une convention avec la Martinique. Une convention avec Basse-Terre en Guadeloupe existe déjà.

-II-

Comment la HALDE s'articule avec la justice sur la lutte contre les discriminations ?

François Schneider, Procureur de la République

Je trouve que l'ordre de passage des intervenants est assez logique. On a parlé de la prévention avec les politiques partenariales, on a parlé de la Halde qui est le maillon juste avant la judiciarisation et on arrive au Parquet, donc à la justice pénale qui doit être le dernier recours et tout particulièrement dans ce type de matière très délicate à traiter pour nous.

La discrimination a été placée comme priorité à la justice par Mme Rachida Dati lorsqu'elle était garde des sceaux. Les priorités nationales changent régulièrement, ce qui fait que tout finit un jour par être prioritaire... Il a été demandé de créer dans tous les Parquets un pôle anti-discrimination. Il existe au parquet de Cayenne, un vice-procureur en est responsable, même si l'activité qui y est traitée ne justifie pas vraiment l'appellation « pôle » !

M. Hassan-Dib le disait très bien, nous sommes dans une société qui adore écrire des textes, qui adore judiciariser, qui estime que tout doit se résoudre à un moment par une réponse répressive, pénale civile ou administrative, prudhomale etc. Nous créons beaucoup de textes, en particulier sur les discriminations.

Ce texte est intéressant mais extrêmement difficile à appliquer. On vous a déjà énuméré les 18 critères discriminants, il est difficile de savoir quel critère a été touché étant donné qu'ils couvrent à peu près l'intégralité de la personnalité physique et morale d'une personne. Ensuite, M. Devaux l'a dit, une discrimination peut être inconsciente. Le droit pénal exige que pour qu'il y ait déclaration de culpabilité il faut un élément intentionnel. Sauf certaines infractions bien spécifiques, si vous avez discriminé sans le vouloir, il est difficile de condamner. Il y a aussi un obstacle complexe, c'est la subjectivité des critères et qui peut mener la justice vers son pire ennemi : l'idéologie. On peut très vite tomber dans une sorte de paranoïa qui fait que si telle personne n'a pas été embauchée c'est parce qu'elle a telle ou telle caractéristique physique. Et cela, la justice doit y faire particulièrement attention. Il faut le reconnaître, la Justice n'est pas à l'aise dans ce type de jugement.

Les discriminations sont difficiles à déterminer pénalement parlant. L'interprétation de celui qui est discriminé peut être de son point de vue juste mais du point de vue du « discriminant » ce n'est en aucun cas une discrimination. Et puis de façon générale, on se retrouve dans le même cas que pour les violences intrafamiliales et violences sexuelles intrafamiliales, aujourd'hui on dépose très peu de plaintes pour ça. Le réflexe n'est pas encore acquis, la discrimination n'est pas encore entrée dans les mœurs comme étant un délit. Il y a très peu de poursuites enregistrées au parquet de Cayenne. Sur les 3 enregistrements que l'on a eus en 10 mois je ne suis pas absolument certain qu'il n'y ait pas eu d'erreur entre discrimination et harcèlement moral qui est un délit différent.

Des discriminations pénalement répréhensibles, il y en a évidemment eu plus que 3 en Guyane depuis le début de l'année, mais, et c'est le rôle de la prévention et de la Halde, que d'encourager le dépôt de plaintes.

Un vol, une violence c'est facile à déterminer, le fait est identifiable très rapidement. Une discrimination c'est beaucoup plus subtil... Pour le refus d'un dossier de location à une personne, qui tient du libre arbitre, il est très difficile de déterminer si c'est parce que la personne n'a pas la bonne couleur ou a des pratiques homosexuelles. Sauf si la discrimination est assumée, ce qui est plutôt rare ! Même la Halde se trouve face à des cas difficiles à déterminer comme étant ou non de la discrimination.

Les conséquences d'une infraction pénale peuvent être lourdes, cela peut mener à une garde à vue, à une condamnation à l'emprisonnement, à de lourdes amendes, à des déchéances de droits, à une exposition médiatique qui peut être bien pire qu'une condamnation judiciaire. Aujourd'hui il suffit d'ouvrir n'importe quel journal pour voir des personnes « condamnées » de discriminations graves, sans jugement, seulement parce qu'un journaliste a décidé que les faits, les paroles étaient discriminatoires...

Le rôle de la Halde, qui est très important pour nous, est aussi de faire un filtre. Vous estimez être discriminé ? Vous avez peut-être raison, mais ne vous adressez pas d'abord au Parquet, qui fera par obligation une enquête, mais s'adresser à la Halde permet de déterminer s'il s'agit d'un cas judiciaire et peut avoir un rôle de rappel à la loi. C'est toujours mauvais d'arriver jusqu'au tribunal, la Halde permet d'éviter des procédures lourdes et surement moins efficaces et rapides que ses procédures.

La loi a prévu très largement, dans le cadre quasi exclusivement du travail.

Quelques exemples sur les diverses infractions par rapport aux 18 critères précédemment cités qui relèvent du Code Pénal et du Code du travail.

- discrimination en raison de l'état de grossesse : contravention de 3eme classe, à savoir 450€ maximum
- discrimination sur le salaire homme/femme : contravention de 5eme classe, punie d'une peine maximum de 1500€ d'amende
- discrimination sur un témoin ou victime d'un harcèlement sexuel : 1 an d'emprisonnement
- discrimination « classique », à savoir refuser la fourniture d'un bien ou d'un service en raison des 18 critères, refuser l'embauche d'une personne, sanctionner, licencier : ce sont des délits punis de 3 ans d'emprisonnement,
- discriminations avec circonstances aggravantes qui ont été commises par une personne dépositaire de l'autorité publique (toute personne ayant un pouvoir de sanction pénale : police, gendarmerie, douaniers, maires) ou chargée d'une mission de service public (préfet, sous préfet, élus, fonctionnaires) : 5 ans d'emprisonnement.

La justice doit toujours rester l'ultime recours, après la prévention de l'Etat puis la Halde. Le rôle de la justice doit être le rôle final, quand aucune autre solution n'est envisageable ou que, cela peut arriver, que la discrimination soit assumée. On a déjà eu des petites annonces d'embauche énonçant clairement que telles ou telles personnes n'étaient pas les bienvenues.

Vous avez aussi des discriminations tout à fait contractuelles, connues et acceptée de tous. Ce sont de véritables infractions pénales caractérisées. Il s'agit des différences de tarifs pour les assurances automobiles entre les hommes et les femmes. De quelle manière peut-on prouver face à un tribunal que l'apparence génétique d'une personne influe sur sa conduite ? Les statistiques sont mises en avant... si on joue ce jeu-là, on peut commencer à faire des statistiques sur les origines ethniques et prouver que certaines ont plus d'accidents que d'autres.

Je veux et j'ai l'obligation de m'éloigner de l'idéologie parce que la subtilité des discriminations fait qu'on arrive très vite à tolérer des choses qu'on ne doit pas tolérer ou inversement.

Je vous donne un dernier exemple. Nous avons reçu une plainte pour discrimination aux soins concernant un étranger une situation irrégulière qui expliquait que des soins lui avaient été refusés au vue de sa situation administrative. La plainte a été déposée. Selon les textes de loi, il n'y a aucune loi qui indique que la situation administrative est un critère discriminatoire... cela ne fait pas partie des 18 fameux critères.

On demande à la Justice de résoudre tous les maux de la société, on glisse de plus en plus vers une judiciarisation de notre société et il est certain que les contentieux de discrimination vont augmenter. Et la Halde est là pour nous « approvisionner » et faire le tri entre ce qui est véritable discrimination, ou maladresse. Nous avons besoin de la Halde pour éviter aux gens de s'adresser à la Justice avec tous les coûts que cela occasionne... pour des résultats qui seront probablement proches de zéro étant donné les difficultés que je vous ai évoquées.

➤ Echanges avec la salle

Aurélie PIALOU, association ECHADE

En tant que représentante d'associations qui font de l'accès au droit sur le terrain, je me demande si aujourd'hui, en Guyane, on veut véritablement lutter contre les discriminations. Pour moi, cela va nécessairement avec le fait que toute personne ait un accès au droit égal. Or on voit sur le terrain, que ce soit lors des permanences, ou lorsqu'on fait des tournées, que les gens ont besoin d'informations et que ces informations ils ne les ont pas.

Le CDAD (centre départemental d'accès aux droits) est une structure dépendante du Ministère de la Justice, qui en principe existe dans chaque département pour mettre en œuvre la politique locale d'accès aux droits. Il doit faire en sorte que toute personne confrontée à un problème d'ordre juridique ou administratif doit pouvoir trouver une information gratuite et de qualité dans des lieux accessibles. Des permanences sont organisées au Tribunal, à St Georges de l'Oyapock, à Maripasoula. On est loin de faire en sorte que toute la Guyane soit couverte par ce service.

D'autre part, des associations thématiques ou de quartier interviennent pour aider ces mêmes personnes. Hors le partenariat avec les CDAD, qui peut-être très efficace dans certains départements, n'existe pas en Guyane. Et cela est dommage car les rouages deviennent plus complexes.

L'accès au droit et le bon fonctionnement des structures qui sont chargées de cela est essentiel pour lutter contre les discriminations.

François SCHNEIDER, Procureur de la République

Je suis commissaire départemental du CDAD, je vais donc répondre. Nous sommes mobilisés pour développer l'accès au droit en Guyane. La Guyane, vous le savez, présente des particularités géographiques qui rendent extrêmement compliquée la mise en place d'un véritable accès au droit.

Le CDAD mène un certain nombre d'actions de permanences d'avocats gratuites. Camopi, Maripasoula, St Georges, Kourou, St Laurent et Cayenne sont couvertes. Vous imaginez la complexité de la mise en place de permanences d'avocats sur le Maroni et les coûts occasionnés. Nous sommes confrontés à des difficultés uniques en France. On essaie de le développer via les délégués du Procureur, avec les maisons de justice et du droit de Saint Laurent qui fonctionne très bien, avec l'association d'aide aux victimes. A partir de 2011, un bureau d'aide aux victimes sera ouvert au Tribunal.

Il y a un gros tissu associatif en Guyane. Il manque cependant des professionnels associatifs dans le droit pur. Quand on a besoin de renseignements d'état civil, de filiation, de choses très techniques, on manque de relais associatifs. En métropole ce type d'associations existe, et elles sont très structurées. Il y a beaucoup de choses à résoudre avant que les problèmes de discriminations soient traités en premier lieu, il faut d'abord régler les problèmes d'état civil...

Emile HASSAN-DIB, Délégué Antilles-Guyane de la HALDE

Juste deux mots pour vous rassurer, on est en train de faire ce qu'il faut pour que les régions ultramarines ne soient pas oubliées. Les sous préfets à la cohésion sociale ont dans leur feuille de route la lutte contre les discriminations. Il y a 6 délégations régionales de la Halde dont 2 aux Antilles-Guyane et à la Réunion. Nous travaillons avec la Justice pour consolider le CDAD de Guadeloupe, il en sera bientôt de même pour la Martinique et la Réunion. Même si les résultats ne sont pas visibles, c'est un travail de partenariat qui se met en place.

Sans le travail de la vie associative pour faire remonter les informations et sensibiliser sur les discriminations, nous n'aurions pas de résultats. L'une des délibérations de la Halde qui a eu un retentissement national, était une discrimination qui nous avait été présentée par la Ligue des Droits de l'Homme et Amnesty International, il s'agissait de 3500 enfants non-inscrits à l'école. L'observatoire de la non-scolarisation du Rectorat, la Halde et d'autres partenaires suivent le dossier de prêt pour que justice soit rendue.

Ambroise DEVAUX, Sous-Préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse

Je voulais rebondir sur les 3 dépôts de plaintes qui avaient été déposés auprès du Tribunal de Cayenne pour discriminations. Je suis très surpris de ce chiffre et en attente de résultats statistiques de la part de la Halde.

On pourra multiplier les institutions autant que possible - je pense à la COPEC prochaine - mais si l'engagement de chacun n'est pas optimal les résultats ne seront pas au rendez-vous. Je crois qu'un discriminé a du mal à aller vers l'autre, à du mal à dénoncer la discrimination, il a peur de la

stigmatisation. C'est pourquoi les structures doivent s'emparer des problèmes et travailler en partenariat.

Quand je suis arrivé en Guyane, la Ministre de l'Outre-mer a souhaité mettre l'accent sur les discriminations liée à l'orientation sexuelle. J'ai cherché à savoir quelles structures luttent contre l'homophobie et j'ai constaté qu'il n'en existait pas en Guyane. Il y a un déficit de certaines structures associatives spécialisées.

Il est certain que le territoire guyanais est confronté a des discriminations de part sa physionomie. Il faut développer les permanences, il faut de la présence dans les zones enclavées et c'est de cette manière que les informations remonteront.

Thierry Verson, FCPE (Fédération Parents d'Elèves) et LDH

Lors de la dernière réunion de la Ligue des Droits de l'Homme, on a parlé de l'importance de mettre en place un juriste pour pouvoir délivrer du droit sur toutes les associations. Je profite pour en informer les associations présentes qui sont les mieux placées pour pouvoir informer les gens qui en ont besoin, mais pour cela il nous faut un juriste à temps complet pour préparer les dossiers et nous former un minimum. J'ai posé la question pour la LDH pour ensuite travailler avec l'ensemble des associations.

M. DEVAUX, Sous-Préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse

Si vous perdez un juriste, je vous invite à faire la démarche mutualisée avec d'autres structures pour un recrutement. Dans le cadre de la Politique de la ville, nous veillerons, dans la mesure du possible, à assurer une telle mission. Nous n'aurons pas un juriste par association, mais il est possible de mutualiser.

-III-

Agir localement contre les discriminations ?

Bénédicte MADELIN, directrice de Profession Banlieue

Je suis directrice du premier Centre de Ressources Politique de la Ville, créé en 1993, en Seine Saint-Denis. Je travaille sur l'ensemble des thématiques de la Politique de la ville et notamment depuis 17 ans sur les discriminations.

On m'a demandé d'intervenir sur l'importance de la mobilisation locale et des plans d'action locaux, territoriaux de lutte contre les discriminations.

Les discriminations sont complexes à prendre en compte, pour une série de raisons. Concrètement, s'il est simple de repérer les discriminations directes :

- il n'est pas simple d'en **apporter la preuve**, et la faible efficacité des procédures juridiques en est l'illustration.
- C'est difficile aussi parce qu'elles font appel à la **psychologie et à l'intimité** des personnes.

Par ailleurs, l'approche des discriminations indirectes est nettement plus compliquée.

Notamment pour en faire un **objet de politiques publiques réelles, efficaces**, en particulier par la crainte de devoir prendre en compte officiellement la dimension « ethnique » ou « territoriale », ce qui apparaît incompatible avec l'idéal français d'égalité républicaine, et fait resurgir les craintes d'une « dérive communautaire ».

La prise en compte des discriminations liées à l'origine ethnique se heurte au tabou français concernant la prise en compte de l'ethnicité dans la statistique nationale, et donc à une difficulté de la connaissance du phénomène.

On est donc face à un paradoxe :

- corriger les traitements défavorables dont sont victimes des personnes en raison de leur origine,
- construire une catégorie sociale à partir de l'origine au risque d'en faire un marqueur identitaire majeur et de renforcer à terme la stigmatisation et la ségrégation.

Cela pose la question de l'angle d'attaque de la problématique. Faut-il **mettre en avant la question des discriminations** ? Ne doit-on pas craindre que cela renforce par moment une certaine confusion autour des problèmes, des termes ? Ne doit-on pas plutôt **parler de l'égalité de traitement, de l'égalité du droit...** concepts qui concernent tous les publics. Notamment autour des 18 critères de discrimination. Reste qu'il y a peut-être là un autre **risque** : « **noyer** » **certains discriminés ou a minima « les hiérarchiser »...** c'est à dire « faire des discriminés au sein des discriminés » pourrait conduire à ce que certains disparaissent de l'agenda politique...

1- Mobilisation locale, chacun doit jouer son rôle

C'est le 1^{er} point parce qu'il ne peut pas y avoir de plan territorial sans mobilisation locale. S'il faut penser global, il faut agir local !

Lorsqu'on parle de plan, on parle du projet territorial de prévention et de lutte contre les discriminations, ce projet pouvant aboutir à la signature d'un document d'engagements.

La mobilisation locale c'est :

- les acteurs mobilisés ou à mobiliser et les partenaires
 - Acteurs institutionnels
 - Acteurs municipaux : élus et services
 - Acteurs associatifs
 - Publics cibles

Des publics cibles peuvent, après mobilisation ou participation autour d'une action, devenir partenaires du plan.

Les mêmes types d'acteurs (élus, employeurs, techniciens, associations, personnes potentiellement victimes...) peuvent être soit acteurs, soit publics cibles, soit les deux.

- les publics cibles : tout ou partie des victimes de discrimination sur le marché du travail, du logement, de l'accès aux droits plus généralement.

C'est un point très important : **si les personnes victimes de discrimination ne se mobilisent pas, notamment en saisissant les autorités compétentes en la matière, rien ne pourra se faire...** si ce n'est de manière incantatoire avec tous les effets contre-productifs du type « jalousies » que cela peut susciter : *« à tout le temps parler des discriminations, certains [acteurs] peuvent penser qu'il n'y en a que pour les discriminations » !*

L'importance de mettre de la loi sur ces situations est d'autant plus nécessaire pour limiter **les effets contre-productifs de victimisation** que peut entraîner la mise en place d'un plan et surtout sa publicité...

2- Victime, victimisation et discrimination : de quoi parle-t-on ?

On emploie assez indifféremment les termes de « victime » et « victimisation ». Ça pose différents questionnements : « victime » renvoie au droit tandis que la « **victimisation** » est souvent le résultat du non accès au droit et plus exactement du non accès à la reconnaissance juridique du fait discriminatoire. Si on pense que la deuxième acception l'emporte dans les faits, la posture des acteurs doit alors évoluer ? Plus particulièrement, ne serait-il pas plus pertinent de mobiliser l'essentiel de leurs efforts en direction des professionnels de la justice et du droit plutôt qu'en direction des victimes ?

La question des victimes - ou de la victimisation - invite par ailleurs à une remise en question plus profonde : **il est capital que l'on sorte d'une approche trop individuelle de la discrimination.**

Si la lutte contre les discriminations fait aujourd'hui l'objet de politiques publiques, il faut envisager la question comme un **problème de société, collectif, et non un problème d'individus, isolé. On a donc affaire à des « victimes ».**

Ceci conduit à nouveau à s'interroger sur la place de la victime elle-même : faut-il être victime pour être en droit de parler ou est-ce que les associations ne peuvent-elles pas se constituer préventivement – mais tout aussi légitimement - sur la question de l'accès aux droits ?

Mais, il me semble qu'il est clair, aujourd'hui, que la discrimination est une question juridique – la qualification d'une discrimination – avant d'être une question sociale. Ce qui signifie que les populations qui étaient jusqu'alors visées par des politiques publiques, comme celles pour l'intégration ou en direction des personnes handicapées, étaient des « **personnes objets de politiques sociales** ».

Désormais dans le cadre de la lutte contre les discriminations, ces **personnes sont des « êtres de droit »**. Il faut bien comprendre qu'on ne travaille pas sur les mêmes objets et surtout que l'on n'adopte pas les mêmes modes opératoires.

Ce changement de posture est essentiel et justifie amplement leur mobilisation.

D'où l'importance de savoir de quoi on parle quand on parle de discriminations :

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

Les discriminations ne sont pas toujours visibles.

La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi.

Le refus de louer un appartement à une personne handicapée...

Le refus par le tenancier de débit de boissons de servir des clients homosexuels...

Le versement d'une prime exceptionnelle à tous les salariés sauf à ceux exerçant une activité syndicale.

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

Une collectivité publique qui n'accueille en stage que les enfants de son personnel, va, de fait, exclure les autres enfants...

La discrimination est dite systémique lorsqu'un processus 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.

Un intermédiaire de l'emploi ne propose pas une offre à un jeune d'origine immigrée, parce qu'il soupçonne que l'employeur va effectuer une sélection de manière discriminatoire...

Quand un service public n'a pas de rampe d'accès pour les personnes handicapées...

Certaines discriminations sont légales.

6.5 millions d'emplois sont interdits partiellement ou totalement aux étrangers (pharmacien, débitant de tabac, emplois liés à des concours administratifs...)

Mais attention : toutes les inégalités et/ou injustices ne sont pas nécessairement discriminatoires

Une inégalité sociale correspond à une différence de situation des individus en raison des ressources qu'ils détiennent (éducation, revenus, capital social, etc.) ou de pratiques (santé, logement, situation d'emploi, etc.) qui peuvent être classées hiérarchiquement.

Une discrimination est une différence de traitement fondée sur un critère illégitime et donc prohibé (âge, sexe, handicap, etc.). Les discriminations produisent des inégalités, mais les inégalités ne sont pas uniquement la conséquence de discriminations.

On a longtemps mis en avant les inégalités sociales et sous-estimé les discriminations. Aujourd'hui, c'est l'inverse : la lutte contre les discriminations a volé la vedette à la lutte contre les inégalités, souvent au nom de la « diversité ». L'accent mis sur les discriminations a tendance à masquer les mécanismes sociaux qui produisent les inégalités.

L'identification de quelques coupables de discriminations ne doit pas cacher le problème plus général des inégalités sociales, dont la responsabilité incombe à l'ensemble de la société.

Toutes ces réflexions sont nécessaires et doivent faire l'objet de débats et d'un certain consensus pour la mise en place d'un plan territorial parce qu'elles ont une incidence sur la nature du plan, sur ses objectifs, son cadre d'action et ses modes d'intervention :

- Construire de la connaissance au service de...
- Concevoir des interventions structurelles, transversales et dans la durée
- Concevoir des actions ponctuelles et ciblées

Autant de choix pour la mise en place de stratégies et de partenaires...

3- Pourquoi des plans territoriaux de lutte contre les discriminations ?

Pour commencer, rappelons que les plans comprennent plusieurs objectifs qui peuvent se compléter.

- **parvenir à une prise de conscience collective** de tous les acteurs de la réalité des discriminations sur leur territoire. Des diagnostics permettent d'identifier les contextes locaux en matière d'immigration, de peuplement, de dynamiques économiques, d'emploi et de recenser l'ensemble des processus discriminatoire présents, y compris chez les acteurs engagés dans les plans de lutte contre les discriminations. Ces diagnostics sont complétés par des actions d'information et de sensibilisation sur la discrimination à destination du grand public : vidéos, affiches, médias, plaquettes, conférences dans les lycées professionnels, colloques...
- progresser par des formations sur la connaissance des pratiques discriminantes, de faire évoluer les représentations de chacun et de s'appropriier les méthodes de prévention et de lutte existantes, y compris judiciaires, afin de mieux orienter les personnes discriminées,
- interpellier et mobiliser les acteurs du monde économique, ceux du logement, des services publics pour mettre en place des partenariats,
- accompagner et soutenir les personnes discriminées dans la formulation et la dénonciation des pratiques discriminantes (lieux d'écoute, accompagnement juridique, orientation vers la Halde) mais également par l'accompagnement renforcé dans la recherche d'emploi (tutorat, parrainage, forums d'emploi, ect.)

Autant d'actions qui requièrent de la proximité.

Des plans **territoriaux** et non pas des plans de lutte plus généralement ? Quelle est la **pertinence de l'approche territoriale** ?

3.1 - Le local, le territoire, c'est l'espace de notre capacité à agir

La lutte contre les discriminations ne peut faire l'économie de réponses patiemment construites et adaptées aux réalités locales. Au préalable, il faut arriver à poser la question des discriminations sans faire **fuir les élus, les entrepreneurs, les bailleurs sociaux, ... Il paraît d'abord capital de convaincre ces derniers qu'il ne s'agit pas d'un problème insoluble**, et surtout qu'ils n'en sont certainement pas les uniques garants.

C'est aussi sortir d'un problème général, global, pour en mesurer l'importance localement.

Exemple sur les risques de prostitution des jeunes filles de Seine-Saint-Denis

Les résultats de cette enquête sur le fait prostitutionnel sont significatifs. À la question : « Pensez-vous que beaucoup de personnes s'adonnent à la prostitution », les réponses des assistantes sociales sont oui à 55 % quand elles parlent de la France, à 41 % pour la Seine-Saint-Denis et seulement à 26 % dans leur secteur d'intervention. Plus c'est général, plus on s'inquiète de la prostitution, mais là où l'on travaille, la prostitution n'est un problème important que pour 1/4 des personnes enquêtées. C'est instructif.

Cela signifie aussi que l'on maîtrise le sujet, qu'on en mesure les contours et donc qu'on pense qu'il est de notre capacité d'agir.

3.2 - Le territoire, c'est l'espace d'une connaissance maîtrisée

Cela pose une deuxième question au niveau local : quel doit être l'angle d'attaque de la problématique ? Faut-il d'abord mettre en avant la question des **discriminations ? Celle des inégalités ?** Ne doit-on pas craindre que cela renforce par moment une certaine confusion autour des problèmes, des termes ?

Si certains pensent qu' « à tout le temps parler des discriminations, il n'y en a que pour les discriminations », la connaissance des réalités locales est la meilleure réponse.

Par moment, il sera peut-être nécessaire de parler de l'égalité de traitement, de l'égalité du droit... concepts qui concernent tous les publics.

On l'a vu tout à l'heure : **attention à ne pas « noyer » certains discriminés ou a minima « les hiérarchiser »... c'est à dire « faire des discriminés au sein des discriminés »... Une forme de double peine.**

3.3 - Agir au plan local permet de s'appuyer sur l'expérience du territoire

Que ce soit celle de la politique de la ville, des **partenariats existants** et sur une **connaissance des populations** qui subissent les discriminations.

L'approche territoriale permet de construire une réponse concrète, adaptée à la situation locale identifiée, portée politiquement par les décideurs locaux des collectivités locales et des services de l'Etat, avec des partenaires du monde économique et associatif.

La mobilisation pour un plan territorial peut être construite autour des thématiques recensées par le diagnostic territorial autour de l'emploi mais aussi du logement et de la santé...

3.4 - La formalisation des engagements se fait au niveau du territoire

C'est à cette échelle que peut se construire quelque chose de « pratico-pratique ».

La formalisation d'un engagement de tous les partenaires reste nécessaire pour traduire les intentions en actes et réduire l'isolement des victimes de discriminations.

Les actions éligibles peuvent prendre plusieurs formes : assistance technique pour accompagner le plan ou réaliser des diagnostics locaux, mise en place de formations des acteurs, participation aux frais engagés pour l'animation du plan, publications, outils de communication, mobilisation des réseaux d'employeurs...

Toutes ces questions de positionnement stratégique sont décisives. Et les réponses ne sont probablement pas globales mais plus expressément locales ; établies en fonction des contextes et des acteurs locaux. C'est là un aspect très important.

4- Comment mettre en place des plans territoriaux de lutte contre les discriminations ?

Réussir à construire et à gérer un « plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations » implique toute une série d'étapes.

4.1. Créer les conditions favorables au lancement d'un plan

4.2. Produire de la connaissance « en marchant » : Diagnostic et Formation

4.3. Animer un plan dans la durée

4.4. Faire savoir

4.5. Évaluer le plan pour avancer. Pourquoi évaluer ou la valeur ajoutée d'une démarche d'évaluation des plans territoriaux ?

Un questionnement préalable :

- **Comment résumeriez-vous la situation de votre territoire** au regard des problèmes de discriminations ?
- Dans la perspective d'élaborer un plan d'action contre les discriminations, **de quel consensus minimal, de quels leviers d'action estimez-vous disposer ?** (*Engagement des élus, de l'Etat, des fonctionnaires, des acteurs associatifs, des acteurs économiques ? Dispositifs existants dans la politique de la ville*)
- **Quels seraient a priori les objectifs prioritaires** d'un plan local de lutte contre les discriminations : mise en réseau des acteurs, formation des acteurs, sensibilisation des acteurs et des publics ? Quels seraient les contenus nécessaires en termes de diagnostic, sensibilisation, formation, action... ?
- **Quelles seraient les ressources clés à mobiliser** pour la mise en œuvre de votre démarche (*expertise, participants, financements...*) ? Quelle(s) institution(s) pourraient en assurer le portage ?
- Quels obstacles principaux redoutez-vous de rencontrer ?

4.1 - Créer les conditions favorables au lancement d'un plan

Quel est le niveau de sensibilisation sur les thématiques liées aux discriminations ? La question des discriminations ont-elles déjà fait l'objet de réflexions, de débats, d'engagements politiques et d'actions, notamment dans le cadre de la politique de la ville ? Des engagements en termes d'action sociale (donc plus de cohésion sociale) ou en termes d'accès aux droits ?

Les situations sont très diverses d'un site à un autre...

Mais quelle que soit la situation locale, on identifie aujourd'hui des invariants dans le lancement d'un plan.

Au démarrage d'un plan, on trouve des « volontés ». C'est tout le rôle de la mobilisation locale qui passe par différentes étapes :

- **Construire un dossier technique minimal** et apporter quelques éléments statistiques
- Faire le **repérage d'un premier cercle d'acteurs** et des **actions déjà engagées**
 - En fonction de l'axe sur lequel on veut construire son plan territorial :
 - **les acteurs de l'emploi** : Dieccte, la Mission Locale, Pôle emploi, la mission Droits des femmes, les Chefs de projets ville, les Entreprises...
 - **les acteurs du logement** : Les bailleurs Sociaux, les locataires, la Drihl, l'Agence d'Urbanisme...

- **les acteurs de la santé** : Ars, CPAM, les associations, les praticiens du secteur libéral, l'Atelier santé ville, Médecins du Monde...

Convaincre les hiérarchies et autres partenaires de l'intérêt à s'engager dans un plan de lutte territorial et proposer à ce noyau la construction d'une analyse en commun susceptible d'identifier les enjeux principaux sur le territoire et les actions prioritaires tout en se qualifiant.

4.2 - Produire de la connaissance « en marchant » : Diagnostic et Formation

L'un des enjeux importants de tous les plans territoriaux relève de la capacité à faire un diagnostic sur les réalités locales, d'une part, et à qualifier les acteurs volontaires pour agir contre les discriminations dans l'emploi, d'autre part.

Le diagnostic

La difficulté à mener un diagnostic provient de la faiblesse des sources statistiques et de la nécessité d'utiliser des méthodes d'investigation de l'analyse qualitative.

De ce point de vue, nous ne sommes pas dans la « politique de la ville » avec des données bien identifiées. Il n'y a pas le SIG des discriminations !

Un des **objectifs incontournables des plans territoriaux est la production et le partage de connaissances territoriales** sur les discriminations existantes, les mécanismes de production des discriminations, et sur les acteurs et actions engagés dans des démarches de prévention et/ ou de lutte contre les discriminations.

Mais les **diagnostics ne sont pas tant orientés vers la mesure de l'ampleur du phénomène discriminatoire que vers la volonté de disposer de données partagées relatives à la nature des discriminations locales**, lesquelles constitueront en fin de compte le point de départ de l'action.

Ainsi, la production de connaissances doit permettre en même temps la mobilisation et la prise de conscience de chacun sur sa part de responsabilité dans les processus.

Selon les contextes et les cultures locales, les approches pour la construction de connaissances **sont donc sensiblement différentes** :

- le diagnostic « approfondi » préfigure l'action ;
- l'action est l'occasion de faire ce diagnostic ;
- une production minimale de connaissances en amont, pour favoriser la construction d'un « diagnostic en marchant » tout en lançant régulièrement des actions.

Que trouve-t-on dans un diagnostic ?

Les éléments récurrents des diagnostics sont :

1. des éléments statistiques : si la méthode des *class action* n'est pas légale en France (une telle procédure n'est pas prévue en France. Il est nécessaire de se regrouper en association pour que celle-ci puisse intenter des actions.), vous pouvez établir des corrélations pour construire des éléments de connaissance...

Exemple de la Seine-Saint-Denis

2. des éléments sur les signalements, les plaintes

Les données de la Halde sont de ces points de vue tout à fait instructifs

3. la description et le nombre de cas qui ont été identifiés comme « potentiellement discriminatoires », notamment recensés par les associations, mais c'est aussi **la « parole des discriminés »** directement collectée par entretiens individuels et collectifs

4. les actions et initiatives mises en œuvre, leurs objectifs, méthodes et effets

5. des propositions de méthode et d'actions

En conclusion à propos du diagnostic, on constate qu'au-delà même de la connaissance des mécanismes de discrimination en tant que tels, **différents objectifs sont attribués à la production d'un diagnostic local**, et cela quels que soient les domaines concernés (logement, emploi, éducation, accès aux services publics...) :

- **légitimer** une approche de lutte contre les discriminations,
- **mobiliser** localement les acteurs,
- **mesurer** le niveau de connaissance et d'implication locale sur ce champ,
- **appréhender** le « vécu » des personnes discriminées,
- **mutualiser** et valoriser les expériences positives locales dans le domaine de la lutte contre les discriminations,
- **constituer** un outil méthodologique et de communication qui permette de diffuser localement de la connaissance sur ce champ.

La formation

L'objet fondamental des formations est **d'agir sur les leviers permettant de lutter contre les discriminations**, lesquels sont à la fois multiples et différents selon le public visé.

Il est donc nécessaire de pouvoir **adapter étroitement le contenu des formations au contexte local**, et notamment à l'évaluation qui a été faite des besoins et des blocages sur un territoire ou dans un domaine spécifique.

La démarche de mise en place d'une formation auprès d'acteurs locaux implique d'interroger les **objectifs ciblés**, les **publics** qui en seront bénéficiaires, la **démarche pédagogique** (sensibilisation, formation ou formation-action) et les modalités (les principes méthodologiques et les outils mobilisés).

Mais, d'une façon transversale, on peut considérer que la **formation a pour but d'apporter des méthodes, des outils pertinents et les mieux adaptés pour réfléchir et pour agir collectivement ou individuellement contre les discriminations**. Elle revient à transférer des compétences de tous niveaux et de toutes formes à des publics qui en expriment le besoin.

Cinq grandes familles d'objectifs peuvent être visées :

1. **développer la connaissance locale des discriminations** et leur système : La formation peut être une opportunité pour valider, poursuivre ou construire un diagnostic, le compléter ou modifier un premier diagnostic réalisé empiriquement par un certain nombre d'acteurs locaux.
2. **favoriser la diffusion et l'information** : cet objectif implique d'intégrer dans la formation un volet visant à **construire des outils de diffusion des connaissances produites par le diagnostic** : contexte local de la discrimination, dispositifs juridiques, législatifs et réglementaires, acteurs locaux en charge de ces questions... Il peut s'agir, selon le public destinataire de la formation (acteurs associatifs par exemple), d'apprendre à définir les modalités de montage d'un débat sur la discrimination, d'une exposition, de projets militants, voire de films.
3. **faire évoluer les pratiques et les représentations des publics** (discriminants et/ou discriminés) : la formation constitue une opportunité pour aborder et travailler en profondeur la **dimension systémique des discriminations**. Cela peut passer par exemple par une **réflexion sur les préjugés, les représentations** et sur une connaissance des **processus discriminants**.
Du point de vue des pratiques professionnelles (intermédiaires de l'emploi, du logement...), il peut s'agir d'interroger les pratiques de chacun, quitte à les remettre en question et à développer leurs compétences (développer l'empathie et l'écoute, l'efficacité...).
Enfin, il peut s'agir également de **travailler à la construction d'argumentaires face aux pratiques discriminantes**, selon les destinataires de la formation, qu'il s'agisse des publics discriminés ou de ceux qui sont témoins de ces pratiques dans le cadre de leur activité professionnelle.
4. **aider et accompagner les publics victimes de discriminations**
5. **mobiliser les acteurs et tisser un réseau** : cet objectif passe par une mutualisation des actions existantes, une mise à niveau des connaissances et analyses des mécanismes par tous les acteurs concernés et une construction d'outils communs de lutte contre les discriminations. Cela implique

d'initier ou de poursuivre la **mobilisation des partenaires autour d'un réseau local** et de favoriser des échanges autour des réflexions et des pratiques de lutte contre les discriminations.

Trois types de démarches pédagogiques en fonction du contexte :

- Le choix de la démarche pédagogique suppose **d'évaluer a minima et en amont le niveau de connaissance des publics** sur le thème traité.
- Le type de démarche choisi dépend également du **rôle que l'on donne à la formation**, en termes d'apport de connaissance, de compréhension, de conscientisation, d'implication, et en termes de visées opérationnelles éventuelles : la formation vise-t-elle à conduire à l'élaboration de projets et d'actions concrètes à court terme ? Ou bien la connaissance du territoire révèle-t-elle un « niveau zéro » de prise de conscience des phénomènes discriminants sur le territoire ?

Pour ne prendre qu'un **exemple, un groupe de travail avait été constitué par une fédération d'organismes HLM** autour de la discrimination suite à l'initiative des directeurs de ces organismes qui avaient pris conscience de leur participation à un système discriminant et qui souhaitaient engager un diagnostic des représentations devant mener à la mise en place éventuelle de formations. Mais le travail a dû être ajourné du fait que les personnels des organismes apparaissaient comme trop peu sensibilisés, donc non préparés à aborder la question « de front ».

1. la sensibilisation

Comme son nom l'indique, elle correspond à une approche partielle de la thématique de la discrimination. Elle s'adresse à des publics qui n'ont pas ou peu réalisés un travail de réflexion et d'analyse sur les phénomènes discriminants, sur leurs propres représentations et pratiques.

La sensibilisation doit permettre de faire prendre conscience aux participants de la manière dont ils peuvent participer involontairement aux processus de discrimination par leur attitude ou leurs propos. Il peut s'agir notamment de travailler sur un ensemble de stéréotypes qui ne sont pas perçus comme tels.

2. la formation : en articulant approche théorique et approche pratique

L'aspect pratique de la formation passera davantage par la présentation de témoignages et des échanges entre les acteurs, par l'utilisation de supports tels que la vidéo, ou bien un travail sur des documents écrits.

La formation n'a pas pour finalité immédiate la mise en œuvre d'actions concrètes de lutte contre les discriminations. Elle est destinée à fournir aux participants des éléments de réflexion et d'analyse qui leur permettront de réfléchir à la manière de mettre en place à moyen terme des actions concrètes.

3. La formation-action

La formation-action est une démarche pragmatique : elle consiste à aborder concrètement les problèmes auxquels sont confrontés l'ensemble des participants, dans leurs pratiques professionnelles notamment, et à formuler des réponses à ces problèmes.

4.3 - Animer un plan dans la durée

Lors de la mise en place du plan, un **premier état des lieux, forcément imprécis** du fait de la difficulté à connaître la réalité, a été initié.

Définir un objectif à atteindre, tout aussi complexe à identifier : Quels sont les indicateurs pertinents disponibles et à atteindre ?

- Quels sont les acteurs impliqués ou susceptibles de l'être, quelles sont leurs représentations ? Quels sont leurs comportements réels ?
- Quelles sont les actions engagées qui peuvent participer au processus de prévention et de lutte contre les discriminations (sans s'identifier toujours comme telles) ?
- Quelles sont les cibles (personnes discriminées) que l'on retient en priorité ?

L'arrivée progressive de nouveaux acteurs, les évolutions sociales, économiques et politiques, ainsi que l'apprentissage collectif pendant la démarche impliqueront des évolutions nécessaires et souhaitables des objectifs dans un contexte mouvant.

Cela nécessite donc de **construire une organisation permettant d'infléchir les orientations** en fonction de la construction « en marchant » de la connaissance et de la mobilisation.

D'où l'importance de mettre en place un groupe de pilotage et de réflexion inscrit dans la durée.

Le groupe de pilotage

Les acteurs du pilotage :

1. La présence active d'un élu pilote
2. L'identification d'un technicien référent : chef de projet
3. La mobilisation des autres élus
4. L'association dans le pilotage des signataires des politiques contractuelles
5. La mobilisation initiale ou progressive des acteurs publics et privés partenaires : acteurs de l'emploi, chefs d'entreprises, associations, etc

Au sein de ce comité de pilotage, peut être constitué un « noyau dur » de pilotage pour travailler ensemble spécifiquement sur les enjeux de prévention et de lutte contre les discriminations et définir les premiers enjeux stratégiques.

Échanger, réfléchir, construire et piloter dans la durée

Garder un lieu et/ou des temps de réflexion et d'échanges.

Des instances spécifiques peuvent par ailleurs se construire autour de groupes de travail ou de séances de sensibilisation, de formations, d'actions spécifiques, ciblées sur un thème ou un type de public.

Des acteurs d'interface

1. L'animateur du plan territorial.
2. Les intervenants extérieurs.
3. Des groupes de travail – espaces de changement sur des sujets ciblés

Les objectifs de chacun des groupes dépendent bien entendu des choix opérés par le groupe de pilotage en fonction des besoins identifiés et des acteurs mobilisés/ mobilisables.

La place de la parole

Enfin, il faut insister sur la place de la parole dans les dispositifs de transformation sociale :

1. **dire pour libérer la parole des victimes** : La libération de la parole des discriminés a une double fonction : aider les discriminés à dépasser les traumatismes provoqués par les injustices qu'ils ont subi et faire prendre conscience aux autres acteurs du plan territorial de la réalité des discriminations.
2. **dire pour faire** : dans les rapports sociaux, le langage est « une manière de faire ». La coopération entre acteurs (notamment acteurs réalisant une tâche collective) passe par la construction d'un référentiel commun en amont des activités
3. **dire pour savoir-faire autrement** : le langage autorise aussi la construction des savoirs professionnels par rapport à soi, aux collègues et aux tiers.

4.4 - Faire savoir

Communiquer, c'est reconnaître l'existence d'une problématique et afficher un engagement. En matière de prévention et de lutte contre les discriminations, **la communication est primordiale, car elle permet de sortir de l'invisibilité des phénomènes, de lever les tabous, les dénis, les culpabilités qui sont au cœur du système discriminatoire.**

1. Préciser ses objectifs de la communication
2. Préciser les cibles de communication
 - Les pairs
 - Les institutions parties prenantes du plan
 - La population en général
3. Choisir ses outils
4. Choisir son moment

4.5 - Évaluer le plan pour avancer. Pourquoi évaluer ou la valeur ajoutée d'une démarche d'évaluation des plans territoriaux ?

1. **Apprécier le plus « objectivement »** possible les effets du plan par rapport à ses objectifs
2. **Comprendre le processus** de mise en œuvre du plan
 - Comment les agents de la mise en œuvre du plan se sont-ils organisés ?
 - En quoi cette organisation a-t-elle favorisé ou gêné l'atteinte des objectifs ?
3. **Aider les acteurs à porter un jugement de valeur sur le plan**
4. **Former et mobiliser** les acteurs
 - en les confrontant aux résultats de leurs actions
 - en leur permettant de mieux comprendre les processus auxquels ils participent
 - en les aidant à réfléchir aux objectifs des politiques et à se les approprier

Avant tout, pour **pouvoir être évalués, les plans de lutte doivent définir des objectifs stratégiques et des objectifs opérationnels**. La réflexion sur l'évaluation permet d'inscrire le plan dans une démarche projet solide et lisible par tous.

En ce sens, **l'évaluation doit être comprise comme un outil d'accompagnement** à la construction et à la bonne conduite du plan territorial

Enfin, la réflexion sur l'évaluation peut être l'occasion de se donner comme objectif de construire des outils de suivis de la situation de certains publics, ou du nombre de cas présumés de discriminations recensés par des professionnels sur un territoire.

En conclusion, je vais vous lire les conclusions que nous avons rédigés avec ma collègue du Centre de Ressources d'Alsace lors d'un séminaire «Discriminations et Territoires » et qui avait mobilisé l'ensemble des Centres de Ressources Politique de la Ville.

« La légitimité à agir, comme la responsabilité de faire, ne donne pas pour autant les clés pratiques de l'action. C'est un processus de long-court que les acteurs ont appris à développer et à adapter en fonction de différentes situations, selon différents contextes. Les structures qui portent les Centres de Ressources ont un rôle indubitable à jouer. La réalisation des missions classiques d'un centre de ressources, à savoir interpeller, mobiliser, mettre en réseau, proposer de la formation-action, capitaliser, croiser les expériences ou encore recenser des actions mises en œuvre s'appliquent aussi parfaitement à la lutte contre les discriminations. L'objectif des centres de Ressource ne consiste pas à mettre à disposition des acteurs une liste d'outils prêts à l'emploi, il est plutôt question de donner des pistes d'action et surtout des pistes de réflexion. Il s'agit d'approfondir des concepts pour mettre en évidence la complexité des choses et mieux s'en saisir pour mieux agir. Les CDR doivent permettre de croiser l'approche des professionnels, des élus, de tous les acteurs engagés pour cette cause. »

Et il semble que le travail qui est engagé entre le CRPV et le CNFPT de Guyane va dans ce sens.

➤ Interventions du public

Mme BOISFER, chef de projet par intérim, DSRU de Cayenne

Je voudrais rebondir sur deux points. Nous traitons aujourd'hui de la lutte contre les discriminations, sujet passionnant et utile qui a déjà été traité en 2007. Nous avons hâte d'avoir les conclusions de ce séminaire pour pouvoir travailler à partir d'un bilan, des éléments nous permettant d'être très pragmatiques, choses qui n'existent pas encore en Guyane sur ce sujet des discriminations.

Il faut mieux cibler les publics, je pense particulièrement à la Jeunesse, à l'heure où le Sous-préfet

parle d'école de la deuxième chance pour l'académie de Guyane. Les conclusions du séminaire nous permettront de savoir si certains faits de discrimination relève de marginalisation ou si ceux-ci sont dus à l'organisation de notre société.

M. SOUILLARD, Directeur du CRPV Guyane

Les études de 2007 auxquelles vous faites allusion sont disponibles au CRPV

M. DEVAUX, Sous-Préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse

Je voudrais réagir sur les propos de Mme Madelin. J'ai annoncé l'installation d'une COPEC en Guyane, j'ai noté qu'il fallait faire au préalable un diagnostic, qu'il fallait de la coordination, qu'il fallait agir pour surtout évaluer. J'engagerai les travaux en ce sens.

Pour ce qui est de l'école de la deuxième chance, qui est un projet de dispositif comme il en existe d'autres, la plateforme de décrochage scolaire par exemple, les dispositifs « coup de pouce » que nous allons bientôt annoncer en Guyane.

> L'engagement des élus

M. PASSARD, Président du CRPV Guyane

Je vais faire allusion à une étude de 2007 que l'Acse avait souhaitée pour la Guyane. Effectivement notre société repose sur un système discriminant.

On est aujourd'hui dans l'action pour tenter de mettre en place un réseau d'acteurs, et des actions pour agir contre cette discrimination. Un certain nombre d'éléments vont être mis en place, ou existent déjà.

On parle de la complexité du phénomène que l'on traite, de la difficulté des associations à mettre en place des actions. Mme Madelin, au niveau de la Seine Saint-Denis, y a-t-il eu des actions précises, comment ont-elles été engagées ? La porte d'entrée est-elle politique ?

Le constat des discriminations est fait, on multiplie les dispositifs dans un partenariat toujours plus riche, mais concrètement est-ce que les leviers politiques ne devraient pas être plus présents pour passer à l'étape d'après ? Ce n'est pas la somme des outils qui vont faire véritablement une politique. Nous avons besoin d'expériences concrètes pour savoir comment passer véritablement à l'action.

Mme MADELIN, Directrice de Profession Banlieue

En réponse à l'intervention de M. Passard, il n'y a pas véritablement de plan de lutte contre les discriminations, en Seine Saint-Denis comme partout ailleurs, si les élus ne s'engagent pas.

J'ai parlé de l'exemple de la Courneuve qui a porté plainte pour discrimination territoriale auprès de la Halde, elle estimait ne pas être traitée de la même manière que d'autres communes. Il risque d'y avoir plusieurs autres saisines de la Halde sur ce même motif. Ce sont des villes qui ont créé un poste de chargé de mission « lutte contre les discriminations et égalité homme-femme ». Cette tendance se multiplie en Seine Saint-Denis et on voit bien comment ces villes évoluent d'une politique de lutte contre le racisme à une politique de lutte contre les discriminations. Progressivement, toutes les communes de Seine Saint-Denis se mobilisent, en créant 1 voire 2 postes, en subventionnant des associations, en créant des permanences juridiques.

J'ai créé il y a longtemps un des 1^{er} centre d'information des droits de femmes et cela a été dur et laborieux de convaincre la sphère politique, faire savoir et faire en sorte que progressivement les gens se mettent au travail au nom de la lutte pour l'égalité homme-femme. Ce n'est pas simple, mais il faut trouver les voix et les bons leviers pour faire bouger les choses. **Le rôle des élus est absolument fondamental.**

> Les chiffres de la discrimination en Guyane

M. HASSAN-DIB, Délégué Antilles-Guyane de la HALDE

Je vais vous exposer les chiffres sur les discriminations que l'on retrouve en Guyane.

En premier point, nous avons les discriminations qui se rapportent à la nationalité : 40% des réclamations. Vient ensuite l'origine (18%), la santé/handicap (9%), l'activité syndicale (7%), l'âge (7%), l'opinion politique (3%), la grossesse (1%). Les autres critères sont assez marginaux.

En termes statistiques, nous devons attendre la confirmation dans la durée pour qu'il y ait une certaine fiabilité et que les chiffres soient lisibles. Après les mouvements sociaux de 2009, on a observé une hausse des discriminations en raison de l'activité syndicale, chiffres que l'on ne retrouve pas en 2010.

> Les inégalités, l'équité et la question de la préférence locale

M. SOUILLARD, Directeur du CRPV Guyane

Lorsque l'on a préparé ce séminaire, nous évoquions qu'en dépit des outils de lutte contre les discriminations, des travaux menés depuis de nombreuses années au niveau national et local, la cause semblait moins préoccuper que dans les années 90. Période où il y avait des engagements très militants sur la question. Aujourd'hui le sujet semble faiblir ?

Mme MADELIN, Directrice de Profession Banlieue

Oui en effet, le sujet faiblit et sans doute parce que les inégalités se renforcent. Du coup, la question des inégalités prend le dessus sur la question des discriminations. La discrimination renvoie à des personnes victimes d'un fait, d'une injustice liée à un des 18 critères. La question des inégalités est un autre problème, qui doit être combattu de la même manière, mais qui est beaucoup plus dans le système même du fonctionnement de la société. Un certain nombre de réforme fait que des inégalités se mettent en place. La question des inégalités a pris le dessus sur les discriminations, d'autant plus qu'arriver à prouver des faits de discriminations est un long parcours du combattant et qu'on a le sentiment que les inégalités concernent plus de monde et qu'il vaut mieux s'engager sur cette question là. Les deux questions doivent être conduites parallèlement.

Mme SOPHIE, Chargée de mission, DSRU de Cayenne

Depuis 2005, on fait des séminaires pour parler et travailler sur ce problème. Je voudrais savoir par rapport aux outils qui ont été mis en place, si l'on est dans une stagnation, une recrudescence du phénomène ? Quelles sont les discriminations les plus visibles ? Quand on sait que la Guyane est un territoire où les besoins sont immenses, on a tendance à aller vers une préférence « locale », ne tombe-t-on pas sous le champ de la discrimination sachant que je pense qu'aujourd'hui la préférence locale est une question de survie ?

M. DEVAUX, Sous-Préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse

Je pense que les questions d'inégalités et de discriminations sont complémentaires. On voit l'évolution dans la société, on parle de moins en moins d'égalité ou d'inégalité, on parle d'équité. On voit apparaître par ailleurs la notion de discrimination positive. Les politiques publiques intègrent de plus en plus ces notions.

De quoi parle-t-on quand on parle de « préférence locale » ? Personnellement ce n'est pas un terme qui me choque. Il suffit simplement que cette préférence soit expliquée, soit comprise, soit juste.

M. SOUILLARD, Directeur du CRPV Guyane

La préférence locale est une question de survie ? Mais de quelle survie parle-t-on ?

Mme SOPHIE, Chargée de mission, DSRU de Cayenne

En amont j'avais dit que le territoire de la Guyane était immense en besoins et aujourd'hui ces besoins nous obligent à prioriser, à déterminer une préférence. Forcément, on tombe dans le champ discriminatoire quand on fait appelle à ces notions là. Mais par rapport à l'immensité des besoins, est ce qu'on n'est pas dans une question de survie dans la mesure où le territoire n'est pas structuré pour pouvoir recevoir et placer tous les gens sur un plan d'équité.

> La convention CRPV/CNFPT et le plan de formation

M. SOUILLARD, Directeur du CRPV Guyane

Lors de la préparation de ce séminaire, de nombreuses personnes des collectivités avec lesquelles j'ai échangées m'ont dit que les discriminations en Guyane étaient inexistantes. Je laisse la question en débat.

Mme LIBRE, Chef de projet, DSU de Matoury

Je voulais avoir quelques précisions sur l'étude réalisée par Nathalie BURTIN-DAUZAN en 2007 et commanditée par l'Acsé. Il s'agit de l'aspect discriminatoire au sein des administrations, sur l'accueil du public notamment. Elle nous avait dit qu'au départ, quand elle interrogeait les agents, qu'ils considéraient qu'il n'y avait pas de discriminations. En creusant un peu avec des questions bien ciblées, elle s'était rendu compte qu'il y avait beaucoup de discriminations au sein des administrations de Guyane. Et justement vous avez parlé d'une convention avec le CNFPT pour la mise en place de formation. Il avait été dit à cette époque qu'il était important, pour éviter cela, pour donner de l'information aux agents d'accueil particulièrement. Qu'en est-il étant donné que la convention a été signée en 2008 pour un plan de formation CNFPT-CRPV ?

M. SOUILLARD, Directeur du CRPV Guyane

Merci pour cette question, juste une précision de date. C'est en 2010, le mois dernier, qu'on a signé la convention pour une déclinaison opérationnelle de formation en direction des services des collectivités, d'état et des autres acteurs qui seraient concernés par ces questions là.

Depuis 2007, il y a effectivement un débat local sur cette question des discriminations avec 2 études effectivement commanditées par l'Acsé.

Mme SAINT CLAIR, Délégation Régionale Interministérielle à la Ville (actuelle DRJSCS)

Juste pour vous apporter une petite précision. Il y avait eu une première convention signée avec le CNFPT mais la question des discriminations est vraiment difficile à saisir et c'est pour cela que l'on a pris du retard. Une nouvelle convention a été signée en 2010 avec les nouveaux acteurs. Le mode opératoire des formations est à préciser.

-III-

Non à la discrimination à l'emploi

Emile HASSAN DIB, délégué Antilles-Guyane à la Halde

M. SOUILLARD, Directeur du CRPV Guyane

On parlera ici des discriminations liées à l'emploi, sur le recrutement, la gestion des équipes, l'évolution des carrières, particulièrement au sein des services publics. Et pour illustrer l'intervention de M. Emile HASSAN-DIB qui va suivre, nous allons commencer par une projection vidéo « la barrière des préjugés ».

> Projection vidéo « La barrière des préjugés »

M. HASSAN-DIB, Délégué Antilles-Guyane de la HALDE

Recruter sans discriminer – Gérer les équipes et faire évoluer les carrières sans discriminer. Mais également instruire lorsque notre investissement dans la promotion des bonnes pratiques a été vain.

Nous agissons en effet sur deux champs de deux manières différentes ; si nous n'utilisons pas souvent les termes de prévention et de répression, nous sommes dans ces deux postures qui certes sont différentes mais complémentaires par leur même finalité :

- celle où nous essayons de promouvoir les bonnes pratiques auprès des entreprises et les services publics, Etat, Collectivités...
- celle d'autre par où nous procédons à l'instruction des réclamations qui sont portées devant nous par une enquête.

1- L'enquête de la HALDE en milieu professionnel

L'emploi est l'un des cinq domaines prévus par le législateur au même titre que le domaine du logement, l'éducation nationale, la réglementation et le service public et les biens et services privés.

Dire non aux discriminations c'est une gageure qui oblige à s'attaquer au mal dès l'embauche et en ayant soin de continuer à le combattre durant toute la durée de la carrière du salarié ou du fonctionnaire.

Nul n'est à l'abri de pratiques discriminatoires volontaires ou involontaires. La promotion de l'égalité dans le cadre d'une bonne gestion de la carrière des personnels, c'est accepter de réviser et objectiver ses pratiques tout en agissant sur les comportements.

On l'a vu tout à l'heure, discriminer c'est désavantager, défavoriser une personne, la harceler, créer un environnement humiliant, dégradant qui porte atteinte à sa dignité en raison d'un des 18 critères sanctionnés par l'article 225-1 du code pénal.

Le réclamant peut entamer un recours indemnitaire auprès de l'Etat dès lors que la victime présumée apporte la preuve du grief et démontre dans le même temps que la décision de la Halde était infondée.

La HALDE a, notamment, pour mission d'aider les victimes de discrimination à constituer leur dossier et à identifier les procédures les plus appropriées à leurs cas

Elle dispose pour cela de pouvoirs propres. Elle peut également mobiliser les services de l'Etat.

En 2010, la haute autorité a reçu à ce jour environ 12000 réclamations.

70% des réclamations reçues ne relèvent pas du champ de compétence de la HALDE : il ne s'agit pas de discriminations au sens juridique du terme. Il y a nécessité d'informer le public sur ce qu'est une discrimination.

43% des réclamations fondées concernent une discrimination dans l'emploi. La répartition entre emploi privé et emploi public est, à peu près, égale.

Les moyens d'investigation de la HALDE

La loi a donné à la haute autorité plusieurs moyens d'investigation pour réunir les éléments utiles à la mise en exergue d'une pratique discriminatoire. A ce jour, la Haute Autorité n'a pas encore mis en œuvre l'ensemble de ses prérogatives. Elle expérimente peu à peu ses modes d'enquête. Elle construit sa méthodologie.

La communication de pièces

La haute autorité peut demander au mis en cause la communication de tout élément d'information, quel qu'en soit le support.

Cette communication est de droit. Le mis en cause ne s'oppose à la transmission des pièces sous couvert d'un secret professionnel ou de la confidentialité de données personnelles. Les agents de la Haute Autorité sont par ailleurs astreints au secret professionnel.

En cas de refus, la Haute Autorité peut, après mise en demeure, demander au juge des référés qu'il ordonne la communication des documents sollicités. Elle peut aussi tirer des premières conclusions du silence du mis en cause. En effet, en matière civile, si le réclamant amène des éléments suffisants permettant de laisser supposer une discrimination, il appartient au mis en cause de prouver que sa décision était justifiée et étrangère à toute discrimination.

La communication des pièces en la possession d'une administration

Le législateur a invité les administrations publiques à faciliter l'action de la haute autorité par leur collaboration. Elles doivent lui communiquer toutes informations ou pièces utiles à l'exercice de sa mission.

Concernant l'inspection du travail, seuls les plaintes et les témoignages recueillis dans le cadre d'une stricte confidentialité ne peuvent pas être transmis à la Haute Autorité. Les lettres d'observations et tous documents recueillis dans l'entreprise sont communicables. Les PV ne sont pas directement communicables.

Si la Haute Autorité a connaissance de l'engagement d'une procédure pénale, elle doit suspendre son enquête et demander l'autorisation de poursuivre au procureur de la République. Si l'autorisation est accordée, la Haute Autorité peut avoir accès à toutes les pièces du dossier dont le PV.

Les vérifications sur place

La Haute Autorité peut effectuer des vérifications sur place mais, contrairement aux prérogatives de l'inspection du travail, ces contrôles ne peuvent pas être inopinés.

La haute autorité doit préalablement recueillir l'accord du mis en cause et les agents doivent obtenir du Collège une lettre de mission.

La question de la preuve

Les procédures à engager permettent de constater que l'on a des régimes probatoires différents selon que l'on utilise la voie civile, pénale ou administrative et que l'on vise la réparation ou la répression. L'adage qui fait foi en droit dit : « ce qui n'est pas prouvé n'existe pas ».

La question de la réparation et la prescription est présente lors de la démarche de la victime. En droit civil la règle est la réparation intégrale du préjudice : « il faut placer la personne dans la situation qui était la sienne, si l'acte dommageable n'avait pas eu lieu ».

Les effets possibles : changement de coefficient, rétablissement de l'agent ou le salarié dans les conditions non discriminatoires, reclassement du salarié. Il faut que la réclamation mette à néant les effets de la discrimination comme par exemple la possibilité de faire modifier le contrat. En revanche, il faut le savoir, le juge s'arrête dans le cas de la demande d'une promotion et également dans le cas où il s'agit de provoquer l'éviction d'un salarié.

S'agissant de la prescription, il faut rappeler que la saisine de la Halde n'interrompt pas le délai de prescription et que c'est dans le délai légal autorisé qu'interviennent les différents acteurs :

La loi portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité prévoit notamment dans son article 19 que « *en matière [...] d'avantages sociaux, [...] d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, ainsi que d'accès à l'emploi, d'emploi et de travail indépendants ou non salariés, chacun a droit à un traitement égal, quelles que soient son origine nationale, son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une race* ».

Elle a introduit dans ces domaines l'**aménagement de la charge de la preuve** devant les **juridictions civiles et administratives**. Désormais, toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte en ces domaines doit établir devant la juridiction compétente « les faits qui permettent d'en présumer l'existence ».

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par « des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ». Ces dispositions ne dispensent pas le travailleur qui s'estime victime d'une discrimination raciale d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'il présente au soutien de ses allégations.

Si la juridiction estime que ces éléments sont convaincants, elle demandera alors à la personne poursuivie de prouver que son refus était motivé par la gestion normale de son entreprise ou de son établissement et non par l'origine du plaignant.

La demande de vérifications adressée aux services de contrôle de l'Etat

La haute autorité peut s'appuyer sur les services de contrôles de l'Etat. La loi prévoit qu'elle peut demander à ceux-ci d'effectuer des études ou des contrôles. Il est évident que les agents de l'inspection du travail gardent, en vertu de la convention OIT, la maîtrise des contrôles qu'ils entendent mener. Ils ne sont pas obligés de répondre à la demande de la HALDE. Toutefois dans un esprit d'étroite collaboration, la Haute Autorité souhaite pouvoir bénéficier très ponctuellement de l'appui opérationnel de l'inspection du travail notamment dans les cas où il apparaît que seul un contrôle inopiné peut permettre de trouver des documents, faire des constats ou obtenir des témoignages utiles à la caractérisation d'une discrimination.

Les auditions

La Haute Autorité peut entendre toute personne dans le cadre d'une audition administrative. L'intéressé peut se faire assister d'un conseil de son choix. La haute autorité compte parmi ses agents un officier de police judiciaire détaché rompu à l'exercice des auditions.

La loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006 a donné aux agents de la Haute Autorité pouvoir de constater par procès verbal les délits de discrimination. Les agents doivent pour cela être assermentés. Ce pouvoir pourra être utilisé lors de vérifications sur place mais également lors de la mise en œuvre de tests de discrimination dirigés par la Haute Autorité.

2- Les suites que la HALDE peut donner à un dossier

La loi offre à la Haute Autorité plusieurs voies de résolution des situations de discrimination dont elle a connaissance.

Les bons offices ou la médiation

Les bons offices sont effectués par les agents de la HALDE. Sous l'autorité d'un médiateur, les parties peuvent rechercher une solution amiable et éviter un contentieux.

La médiation permet également de dépasser les conflits, les incompréhensions, les ressentis. Elle joue un important rôle pédagogique.

2.1 - La recommandation

La haute autorité peut recommander aux mis en cause de prendre les mesures appropriées pour faire cesser une situation de discrimination, éviter qu'elle se reproduise ou réparer un préjudice lié à une discrimination. La recommandation peut amener l'employeur à prendre des décisions internes. Elle peut aussi se présenter comme une tentative pour éviter une procédure contentieuse : il est recommandé à l'employeur de prendre l'attache de la victime pour trouver les moyens d'une juste réparation.

Le mis en cause doit rendre compte des suites données à la recommandation. En cas d'inexécution, la haute autorité peut décider de publier un rapport spécial au Journal Officiel. Cette menace de publicité peut avoir un impact fort et amener l'entreprise à prendre en considération la recommandation qui lui a été adressée.

2.2 - La voie pénale

Lorsqu'elle conclut dans un dossier que le délit de discrimination peut être caractérisé, la Haute Autorité se rapproche du procureur de la République intéressé. En accord avec celui-ci, elle peut, soit transmettre le dossier au parquet qui diligentera un complément d'enquête et décidera in fine de poursuivre, ou non, devant le tribunal correctionnel, soit engager une procédure de transaction pénale.

Ce pouvoir nouveau permet à la Haute Autorité de proposer au mis en cause le paiement d'une amende (maxi de 3 000 € pour une personne physique et 15 000 € pour une personne morale) et l'indemnisation de la victime. Des mesures de publicité interne (affichage, communication au CE) ou externe (parution dans la presse) peuvent également être proposées. Si le mis en cause et la victime donnent leur accord, la transaction conclue est soumise à l'homologation du procureur de la République.

En cas de refus du mis en cause, ou d'inexécution de la transaction signée, la haute autorité peut le poursuivre devant le tribunal correctionnel dans le cadre d'une citation directe.

Devant le tribunal correctionnel, la haute autorité peut présenter ses observations.

2.3 - La voie civile

Avec l'aménagement de la charge de la preuve en matière civile (le TGI pour le refus d'embauche, le conseil des prud'hommes pour la carrière ou le licenciement), cette voie est généralement utilisée pour faire valoir les droits des réclamants.

Devant le juge civil, la haute autorité peut présenter ses observations. Elle produit à l'appui de ses conclusions toutes pièces recueillies au cours de son instruction utiles à l'analyse du juge.

Nous explorons ensemble plusieurs voies de collaboration :

-La Haute Autorité peut proposer aux agents de contrôle un appui juridique (veille jurisprudentielle, analyse juridique d'un dossier ...) et, à terme, méthodologique.

-La Haute Autorité peut demander à l'IT communication des documents en sa possession (documents recueillis au sein de l'entreprise, rapports et lettres d'observations de l'IT sauf PV non classés, plaintes et témoignages obtenus sous le sceau de la confidentialité). La demande devrait se faire par écrit.

La Halde présentera la situation, l'état du dossier, pour justifier la demande de pièces et solliciter un concours. Il sera essentiel pour la haute autorité de connaître le point de vue de l'IT sur l'entreprise et la situation donnée. Son éclairage peut être utile à la bonne et à la pleine compréhension du dossier.

La haute autorité peut demander à l'IT de procéder à une vérification sur place. Cette demande sera essentiellement adressée lorsqu'il s'avérera judicieux de faire un contrôle inopiné pour accéder à certains documents. La demande devra se faire par écrit. La Halde présentera la situation, l'état du dossier, pour justifier la demande de contrôle. Le juriste en charge du dossier pourra aider l'agent de

contrôle dans la préparation de son intervention. La HALDE peut assurer les suites du contrôle notamment l'analyse des documents recueillis.

Il est évident que l'agent de contrôle garde l'opportunité des contrôles et peut ne pas donner suite à la demande de la HALDE. Dans ce cas, il lui est simplement demandé d'en informer la haute autorité afin de ne pas retarder l'instruction menée par celle-ci.

La haute autorité peut être saisie par un réclamant orienté vers elle par l'inspection du travail ou un service de renseignements.

Il est demandé aux agents des DDTEFP de s'assurer que la situation présentée relève bien d'une discrimination avant d'orienter la victime vers la HALDE.

La haute autorité peut également s'autosaisir sur la base d'éléments communiqués par l'inspection du travail.

Le transfert d'un dossier de l'inspection du travail vers la HALDE peut permettre de produire devant le juge civil, via les observations de la haute autorité, des documents recueillis par l'IT mais que celui-ci ne peut pas fournir directement à la victime.

Ce transfert peut également permettre à la haute autorité d'engager une transaction pénale sur la base, notamment, de constats établis par l'inspection du travail.

Lorsque l'IT transmet au procureur de la République un PV relatif à une discrimination, il est invité à indiquer au parquet qu'il peut demander l'avis de la HALDE. La DDTEFP peut également informer la HALDE de cette transmission afin que celle-ci prenne l'attache du parquet concerné.

Un magistrat pénaliste à la HALDE a pour mission le suivi des procédures engagées par la Haute Autorité ou d'autres services.

Les recommandations de la HALDE peuvent avoir plus de poids que les observations de l'IT. La menace de publication après recommandation infructueuse est une menace crédible.

3- Les cas prépondérants soumis à la HALDE

3.1 - Exemples de cas

Il peut être utile de rappeler les cas les plus fréquents auxquels la HALDE a été confrontée lors de ses enquêtes en milieu professionnel privé :

> Cas des réclamations portées contre une offre d'emploi où l'employeur spécifiait qu'il souhaitait recruter une personne handicapée

Réponse : L'employeur ne peut subordonner l'accès à un emploi à la condition que le candidat soit handicapé

> Cas des personnes handicapées qui nous saisissent parce que leurs employeurs refusent d'aménager leur poste de travail

Réponse : Le refus est une discrimination au regard de l'obligation qui incombe à l'employeur, ce dernier doit prendre des mesures appropriées pour permettre à la personne handicapée de travailler

> Cas des employeurs qui refusent aux employés concernés, la reprise d'une activité à temps partiel après un arrêt maladie

Réponse Le refus est considéré comme discriminatoire. La seule possibilité pour l'employeur de s'exonérer de cette obligation est de démontrer que la mise en place de telles mesures est disproportionnée

> Cas où les employés se voient refuser le versement d'une prime du seul fait qu'ils étaient absents en raison de leur état de santé

Réponse : *La Cour de cassation considère qu'il existe des primes de deux natures : celles prévues dans le contrat de travail. De telles gratifications sont obligatoires. Celles dont l'opportunité du versement et le montant dépendent librement de l'employeur et sont facultatives sauf lorsque l'usage de la prime est constant, fixe et général auquel cas elle cesse d'être une libéralité et doit être attribuée à l'ensemble du personnel.*

> Cas des employés qui saisissent la Halde parce qu'ils ont été licenciés en congé-maladie

Réponse : *Le licenciement est possible sous trois conditions cumulatives : - La période de garantie d'emploi prévue dans la convention collective doit être expirée, - l'absence pour cause de maladie du salarié perturbe de façon importante le fonctionnement de l'entreprise ou le service, - cette désorganisation doit rendre nécessaire le remplacement définitif du salarié par le biais d'un CDI*

> Cas des candidates qui nous signalent que leur futur employeur les a interrogées sur leur situation familiale afin de s'assurer de leur disponibilité

Réponse : *Un employeur n'a pas à interroger une candidate sur la situation familiale*

> Des candidats à des stages saisonniers qui nous saisissent parce que l'entreprise avait réservé les emplois saisonniers ou les stages aux enfants du personnel

Réponse : *Il s'agit d'une discrimination fondée sur la situation de famille*

> Les mères de retour de congé de maternité qui nous signalent retrouver une situation insolite à leur retour de congé où elles sont purement et simplement mises au placard si ce n'est parfois le licenciement

Réponse : *La discrimination est avérée, la salariée de retour de congé de maternité doit retrouver son emploi ou un poste équivalent avec rémunération égale*

> Cas où les employés se voient systématiquement refuser leur droit à congé individuel de formation

Réponse : *Si le salarié peut justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois il a droit au congé formation sauf si après consultation du comité d'entreprise ou des DP, l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la bonne marche de l'entreprise. En cas de différend, l'IT est saisie.*

Le domaine public n'est pas épargné par les discriminations :

> Ainsi les cas que nous avons traités où les fonctionnaires se voient refuser une priorité de mutation en raison de leur situation familiale

Réponse : *Oui pour les fonctionnaires mariés ou pacsés s'agissant des fonctionnaires séparés de leur conjoint pour raisons professionnelles.*

> Ou encore les cas où les chefs de service font état des congés maladie dans les rapports d'évaluation

Réponse : *Si aucune inaptitude n'est constatée chez le fonctionnaire, les appréciations relatives à l'état de santé portées dans le cadre de l'évaluation annuelle sont discriminatoires*

> Cas des fonctionnaires handicapés à qui on refuse une priorité de mutation

Réponse : *Le fonctionnaire qui a la qualité de travailleur handicapé peut bénéficier d'une priorité de mutation*

3.2 - Quelles discriminations en Guyane ?

Typologie des discriminations dans le domaine public aux Antilles Guyane :

- La fidélisation du séjour des fonctionnaires du Ministère de l'Intérieur
- L'avancement et les promotions en raison de l'origine
- La mise au placard en raison des convictions politiques
- L'activité syndicale

Classement des cas prépondérants Antilles Guyane

- 1er : L'origine
- 2eme : L'activité syndicale
- 3eme : L'état de santé, le handicap
- 4eme : L'apparence physique
- 5eme : L'état de grossesse
- 6eme : La discrimination sexuelle

Le classement des motifs de discrimination en Guyane aujourd'hui est :

- La nationalité 40%
- L'origine 15 %
- Santé – Handicap 9%
- Activité syndicale 7%
- Âge 7%
- Opinion politique 3%
- Grossesse 1%

4- La promotion des bonnes pratiques

La HALDE lors de la promotion des bonnes pratiques prônent plusieurs conseils :

La haute autorité peut intervenir pour apporter formation, appui méthodologique et juridique aux acteurs de la lutte contre les discriminations. Elle participe à la capitalisation et la diffusion des bonnes pratiques développées par les entreprises en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

4.1 - Dans le domaine public

- La prévention des discriminations à l'embauche c'est favoriser une plus grande diversité des profils possibles
- Les critères de sélection doivent être objectifs et justifiés à partir d'une grille d'évaluation détaillant les tâches à accomplir et les éventuelles exigences du poste
- Les entretiens doivent si possible, être menés par un comité de sélection mixte
- Le refus de l'exclusion suppose que l'on accueille tous les jeunes en stage d'alternance notamment ceux des quartiers sensibles
- Mettre en place un dispositif d'accueil, d'écoute, d'information, d'accompagnement des victimes
- Définir des critères objectifs d'attribution des primes individuelles
- Veiller à l'égal accès de tous les agents titulaires ou non, aux avantages sociaux proposés par l'Etat ou la Collectivité
- La HALDE n'interdit pas des modes de management différenciés mais elle incite à la définition d'une gestion des ressources humaines claire et rigoureuse qui réaffirme l'égalité de traitement entre les agents
- Les modalités d'évaluation doivent exclure toute appréciation en lien avec un critère prohibé
- Favoriser la mobilité interne par une détection active des potentiels lors des entretiens personnalisés
- Rappeler que l'ancienneté fixée par la voie réglementaire ne peut être le seul critère de promotion interne
- Identifier les problèmes d'illettrisme et de non maîtrise des savoirs de base pour engager des

formations individuelles adaptées.

4.2 - Dans le domaine privé

- A l'instar du domaine public, lors du recrutement il est recommandé de définir le poste de manière objective avec la liste des compétences requises
- L'offre d'emploi doit être rédigée dans le respect de la loi avec l'intitulé du poste, le profil recherché, la description des missions et tâches à effectuer, les conditions d'emploi, l'annonce doit être rédigée au féminin et au masculin
- Diffuser largement l'offre d'emploi (pôle emploi, mission locale, cabinet, associations spécialisées)
- Eviter les recrutements sur les relations personnelles
- Sélectionner les candidatures sur la base d'une grille adaptée
- Mener l'entretien de recrutement méthodologiquement
- Préparer une grille de compte-rendu sur la base d'évaluation des CV
- Garder une trace écrite des entretiens
- Si possible revoir les candidats à plusieurs
- Intégrer le nouveau collaborateur (le présenter à l'équipe)
- Rester vigilant sur le déroulement de carrière (formation, rémunération, accès aux promotions, mobilité...)
- Rappeler l'engagement fort de l'entreprise au sujet de l'égalité notamment dans les entreprises de 50 salariés ou plus par le biais de la consultation obligatoire du comité d'entreprise une fois l'an sur ce thème de l'égalité entre hommes et femmes et du handicap (art 432-4-2 du code du travail)
- Responsabiliser le management, les responsables des ressources humaines
- Réaliser un état des lieux
- Sensibiliser et former le personnel
- Les risques psycho-sociaux : le harcèlement moral en milieu professionnel
- Les prochaines mesures en faveur de la promotion de l'égalité dans le domaine du travail
- Les comités d'alerte au travail
- La formation des associations et syndicats
- La signature d'une convention avec le Parquet
- Les actions de sensibilisation en partenariat avec les acteurs du territoire

➤ Interventions du public

> Réseaux de connaissance, services rendus, promotions

M. LABRADOR, Conseil Régional et ancien fonctionnaire de Police

Concernant le Ministère de l'Intérieur, je voudrais évoquer les fins de contrats des fonctionnaires et les promotions. J'étais secrétaire général du Syndicat de la Police. Il arrive que lorsque l'on nous envoie un fonctionnaire, nous ayons envie très rapidement que ces fonctionnaires repartent. Est-ce que dans l'étude de dossier, La Halde tient compte de la qualité d'un fonctionnaire ?

Concernant la promotion, un fonctionnaire qui est muté arrive avec une certaine ancienneté qui doit lui permettre d'accéder à une promotion supérieure et qui malheureusement empêche ceux déjà sur place de grimper les échelons.

Troisième question : comment éviter certains recrutements par rapport à des connaissances personnelles ? Notre société fonctionne malheureusement sur les réseaux et bon nombre de recrutements se font par ce biais.

M. HASSAN-DIB, Délégué Antilles-Guyane de la HALDE

La Halde n'intervient pas dans ce domaine ! Elle ne peut pas juger de la « qualité » d'un fonctionnaire, c'est un domaine qui concerne le Ministère. C'est à lui d'être d'autant plus sélectif que le département est en proie à une criminalité importante et non pas accorder de mutation à celui qui a envie d'aller

« sous les cocotiers, avec 40% en plus ». La Guadeloupe, je le rappelle, enregistre le taux le plus important de criminalité de France !

Sur le plan du droit, la Halde essaye d'uniformiser les mutations des ultra-marins vers la métropole et des métropolitains vers l'Outre-mer, en tentant d'éliminer toutes les poches de « passe-droit », des avantages (primes, congés bonifiés...), des réseaux qui créent des discriminations. Pour les réseaux, rien ne peut empêcher cela, mais si les embauches de « connaissances » sont suffisamment visibles pour que la Halde intervienne (affaire des emplois saisonniers réservés aux personnels de l'entreprise), il faut dire stop à ces réseaux, à ces services rendus, il faut privilégier l'équité et faire triompher les principes républicains.

> **Discrimination territoriale**

M. MARCEAU, Directeur du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale

Vous avez parlé d'égalité des droits, vous avez parlé d'illettrisme. Le Centre de Gestion a comme mission principale d'organiser les concours de recrutement pour l'accès à la fonction publique territoriale en Guyane et ailleurs, par voie de mutation. Nous sommes évaluateurs de tous les dispositifs de formation précédents puisque nous faisons passer des concours. Or, on constate en Guyane un taux d'échec absolument effarant. Depuis début 2010, nous avons eu 36% de réussite à tous les concours organisés, c'est-à-dire que sur le nombre de postes vacants, seuls 36 candidats sur 100 peuvent y accéder, je ne parle pas du nombre de candidats. On réussit à pourvoir 1 emploi sur 3 en Guyane.

Je voulais revenir sur la notion de **discrimination territoriale**. Je ne sais pas quelle est la position de la Halde en Guyane. La Guyane a des spécificités certes, mais nous avons aussi le taux d'illettrisme le plus élevé de France, le taux de chômage le plus élevé de France, le taux de réussite aux concours le plus bas de France...

Est-ce que l'on pourrait instruire un dossier de discrimination territoriale ?

M. HASSAN-DIB, Délégué Antilles-Guyane de la HALDE

La discrimination territoriale, est un nouveau critère avec lequel nous avons beaucoup jonglé pour tenter de le rapprocher de la discrimination liée à l'origine. Lors d'un séminaire à Paris, le Président Schweitzer a précisé que la discrimination territoriale était une discrimination évidente concernant le cas de la Courneuve : entre Neuilly d'un côté et Saint-Denis de l'autre, il y a bien évidemment un fossé. En Guyane, bien sûr les discriminations territoriales sont évidentes quand on regarde les chiffres. Qu'attendent ceux qui doivent porter la parole pour dénoncer ce type de discriminations ?

Pour avoir été fonctionnaire de Police pendant très longtemps dans cette région Antilles-Guyane, j'ai constaté un certain nombre d'anomalies, mais je n'avais pas les chiffres sous les yeux pour voir cette réalité.

Mme MADELIN, Directrice de Profession Banlieue

Par rapport à la discrimination territoriale, en Ile de France, la Courneuve, qui est partie un peu seule dans son combat et aujourd'hui rejoint par d'autres communes. En Ile de France, les pouvoirs d'achat des collectivités locales varient de 1 à 10, et c'est vrai que les communes qui ont le plus de moyen d'intervention n'ont pas les mêmes problèmes sociaux que les autres communes. Or, aujourd'hui avec la décentralisation, de plus en plus de compétences relèvent de la collectivité locale. On se retrouve avec des situations où certaines communes ne peuvent pas se permettre de construire les écoles nécessaires devant l'augmentation de la population (Aubervilliers, La Courneuve...). Le foncier coûte très cher et les communes n'ont plus les moyens. On se retrouve devant des inégalités sociales qui relèvent de la discrimination liée au territoire. Clichy-sous-Bois, bien connu pour ses émeutes de 2005 et la mort de 2 enfants, à qui il est reproché de ne pas scolariser sur les 28 000 habitants, les enfants de moins de 3 ans. Or, compte tenu de sa démographie, elle scolarise 2 fois plus d'enfants qu'une autre ville de 28 000 habitants qui a une démographie à l'image de la démographie moyenne française. Nous sommes face à des injustices très fortes.

Mme ?, Collectif pour la scolarisation de tous les enfants de Guyane

Nous avons saisi la Halde en 2008 qui a obtenu une délibération en octobre 2009. La saisine comportait les listes discriminatoires pour les inscriptions en Mairie, il y avait également tout un volet sur la discrimination territoriale et notamment sur les moyens de transports dans les communes reculées. La réponse que nous avons reçu dans la délibération, et c'est en l'occurrence éminemment politique, que tout cela est du ressort des collectivités territoriales.

M. HASSAN-DIB, Délégué Antilles-Guyane de la HALDE

J'ai travaillé sur ce dossier avec mon collègue parisien de défenseur des enfants. Nous sommes tombés d'accord sur le fait que les lois, les principes républicains sont une chose, à coté de cela nous avons le principe de réalité. On ne peut pas à travers une délibération, dénoncer des années et des années de retard, voire de négligences, au niveau de l'ouest guyanais parce qu'il y a cette réalité régionale, avec une population pluriethniques, avec des difficultés pour établir les origines de certains enfants. Il fallait que la Halde soit réaliste et cette délibération, sans avoir concédé trop aux politiques, a eu le mérite d'être une délibération sage sans taper sur des élus en leur disant que c'est intolérable que 3500 enfants soient non inscrits à l'école. On a regardé objectivement ce qui était faisable, et ce qui était possible. Et aujourd'hui dans l'ouest guyanais, il y a une réalité qui ne sera pas comblée en quelques mois par rapport à Cayenne, aux autres DOM et à la métropole. Sans prendre en compte cette réalité, on aurait sorti une délibération incantatoire et qui n'aurait pas réglé le problème.

On a demandé que les élus respectent les 3 pièces exigées lors d'une inscription à l'école, la création d'un observatoire de la non-scolarisation, et la 3eme étape sera de faire en sorte que l'Ouest guyanais puisse bénéficier d'une équité de traitement.

> L'absence des élus pour faire débloquent des situations de discrimination territoriale

M. BONNEL, Président de la Ligue des Droits de l'Homme

L'Education Nationale essaye de résoudre des problèmes, mais les politiques ne sont pas présents. Aussi bien au niveau de la Région par rapport aux lycées, qu'au niveau du Département pour tout ce qui concerne les collèges, ou encore les Mairies par rapport aux primaires. C'est aberrant. J'ai siégé dernièrement à un conseil d'école, il n'y avait pas de représentant du Maire. En conseil d'Administration des établissements c'est la même chose, on ne voit pas d'élus.

L'Education Nationale ne peut pas résoudre le transport, par contre les élus, tous unis pourraient faire quelque chose.

A Mana, comment voulez-vous qu'un enfant qui se lève à 4h du matin et doit faire 150km par jour, tienne décemment sur sa chaise jusqu'à 13h ? Pourquoi ne pas créer une école de proximité ? Mais comment le faire si les élus ne sont pas là ?

M. ?, Représentant Conseil Régional

Les élus se mobilisent mais les agendas sont pleins, les convocations sont très nombreuses, nous ne pouvons pas être de partout.

> La Halde est-elle indépendante ?

Mme MADELIN, Directrice de Profession Banlieue

La Halde a réussi à faire avancer un certain nombre de dossier qui ont été médiatisés. La Halde est une Haute Autorité mais qui n'est pas indépendante. Est-ce que vous ne pensez pas que cela limite votre action face à des situations de discrimination et notamment dans le secteur des politiques publiques ?

M. HASSAN-DIB, Délégué Antilles-Guyane de la HALDE

Jusqu'à ce que je vienne en Guyane, la Halde était pour moi une Autorité administrative indépendante (AAI). Mais ce n'est pas la peine de se voiler la face, la manière dont le collège est désigné a l'empreinte du politique qui est derrière. Il y a donc une entorse à cette indépendance. Le nouveau Défenseur des droits, qui va bientôt absorber la Halde, avec le Médiateur de la République, avec 2 autres institutions (le CNDS et Défenseur des Enfants) a mis en place des soupapes de sûreté de manière à ce que le mode de fonctionnement se rapproche de celui de la Justice. Nous aurons les outils et l'arsenal juridique de notre indépendance. Les hommes qui incarnent la structure, ce n'est pas la même chose. Un Président aura toujours une couleur politique et il aura toujours la possibilité d'impulser ou de freiner.

> Les sanctions en cas de discriminations sont trop faibles

Mme LIBRE, Chef de projet, DSU de Matoury

Je me posais la question de l'objectif « lutter contre les discriminations ». Comment lutter quand les sanctions sont si faibles ? Est-ce que le législateur ne pourrait pas augmenter les sanctions pour qu'elles aient un réel impact sur la lutte contre les discriminations ?

M. HASSAN-DIB, Délégué Antilles-Guyane de la HALDE

Je vous rejoins entièrement sur cette question, et il y a une note d'optimisme.

Avant de rejoindre le Défenseur des droits, la Halde a pris un virage important en signant avec tous les Parquets de France (nous sommes en cours) une convention. Qui dit convention dit échanges plus fréquents, communications des cas alertés, signalements, transactions pénales et poursuites en correctionnel. C'est la tendance qui va se dessiner. Il faut frapper fort car sans effet de dissuasion, nous n'aurons pas de résultat.

-IV-

Accueillir le public sans discriminer

Cécile DIPP, correspondante régionale de la Halde

Je suis correspondante locale de la HALDE pour la Guyane depuis un an. J'ai reçu une cinquantaine de réclamants.

Je tiens une permanence à la Villa des Palmistes annexée à la Préfecture le mercredi après midi. J'interviens à la demande du CRPV et je remercie tous les organisateurs pour cette excellente initiative de lutte contre les discriminations.

J'aborde le thème « accueillir sans discriminer » en définissant les mots accueil et relation de service (I), les discriminations liées à l'accueil (II), puis les quelques chartes de lutte contre la discrimination et pour l'égalité (III).

Je vous ferai part de mon sentiment personnel sur la question en conclusion(IV).

1- Accueil et relations de service

Dans le mot **ACCUEIL** on trouve d'abord l'**ACTION** puis la **MANIERE D'AGIR** ensuite le **LIEU**. **L'accueil du public** est une fonction spécifique qui prépare et accompagne l'ensemble d'un entretien ; premier lieu d'interface entre une structure et un usager, c'est donc la première image d'une Institution qui doit nécessairement refléter une équité pour tous, voire, un équilibre entre l'écoute et l'orientation.

Ce que nous constatons bien souvent c'est que l'accueil, délimité dans un espace surveillé en raison du phénomène grandissant d'insécurité, se trouve éloigné d'une autorité hiérarchique.

Et les « coins ou boîtes de confidentialité » ont par là même, tendance à disparaître...

Dans la mission d'accueil, on trouve un sens fonctionnel : l'activité destinée à satisfaire un besoin d'intérêt général en lien avec une personne publique ; **et un sens organique** : la personne juridique chargée de la gestion de cette activité.

La relation de service est une capacité à adapter le service aux souhaits diversifiés du public.

Mais **cette notion de service a-t-elle encore un sens** ou doit-elle évoluer ?

Peut-elle évoluer selon la **culture des personnes** (la Guyane, carrefour des peuples, cultures multiethniques...), **la présentation** (allure, style, look vestimentaire ou capillaire), **le comportement de l'usager** (susceptibilité, impatience, incompréhensions réactions, agressivité...)?

L'efficacité devrait être le maître-mot de la relation de service !

Selon un baromètre d'IFOP (Acteurs Publics) réalisé en septembre 2010 sur l'inquiétude croissante sur la qualité de service :

« La proportion de cadres publics estimant que la qualité du service rendu aux usagers se détériore, du fait des réformes actuelles, est passée de 58% à 66%. »

2- Discriminations liées à l'accueil

La lutte contre les discriminations nous concerne tous. Agir c'est veiller à la cohérence entre valeurs et pratiques.

Un bilan dressé récemment à propos des relations entre Administrations et administrés est plutôt sombre en ce qu'il relève une méfiance réciproque :

- **des instructions non appliquées de manière identique**, (ex. Mairies-Préfecture...),

Une délibération (n°319) du 14 septembre 2009 relative à l'exclusion de l'accès à l'Education de jeunes étrangers, a été prise par la HALDE, pour « recommander à certaines communes de Guyane de faire cesser des pratiques liées à la production de documents impossibles à obtenir pour les formalités nécessaires à l'inscription ».

- **une rupture de l'équité territoriale**

- **une rupture de l'égalité de traitement** par le service public...

Un article de presse du 04/11/2010 (France-Guyane) titre : Inscriptions scolaires : les mairies toujours pas dans les clous... « *Certaines mairies continuent de demander des documents qui n'ont pas lieu d'être lors des inscriptions scolaires...le Collectif pour la scolarisation va de nouveau saisir la Halde... »*

Le fonctionnaire est pris entre un « système » et un « individu », d'où l'urgente nécessité de restaurer une cohésion entre l'agent et son supérieur hiérarchique...

Il arrive que selon la personnalité de l'accueillant, un usager peut se considérer différemment traité par une expression ou une opinion personnelle émises au cours de l'entretien ;

Par **exemple**, certaines personnes concernées par le Pacte Civil de Solidarité (PACS), ce contrat conclu entre deux personnes physiques, de sexe différent ou de même sexe pour organiser leur vie commune, soulignent un accueil autrement privilégié, parfois pathétique dans un tribunal lors de la signature de leur engagement... sur un bout de table...

L'accueil des urgences de certains hôpitaux a plusieurs fois été signalé comme lieu propice à la discrimination selon le critère de l'origine, voire la situation de famille...

Selon la position sociale des portes s'ouvrent, des droits aussi...

Prenez le temps d'observer les longues files d'attente devant certaines administrations, dans des conditions générant davantage la querelle entre populations ethniques qui commencent déjà par se discriminer entre elles...

Avez-vous remarqué que, dans le souci de rentabiliser au mieux la dépense de gardiennage au titre du chapitre de l'insécurité, on destine des gardiens à un accueil spécialisé ...dans certaines banques par exemple... pour le compostage ; dans un bureau de Poste un vigile pré-accueille les usagers sur les marches du bâtiment public pour réguler le flux du service d'accueil à l'intérieur ?

De nombreuses observations ont été faites à propos de l'accueil de femmes venues se plaindre dans des commissariats de police à la suite de harcèlement moral ou de viol.

Et j'en passe !

C'est reconnu : Rien n'est plus difficile que de changer de mentalité...

Pour ne pas confondre préjugés et discrimination, sélection et discrimination, une pédagogie est indispensable et une professionnalisation de l'accueil s'impose. A ce titre, différentes formations sont dispensées sur ce sujet : développement de l'esprit d'analyse, sens de l'écoute, qualités relationnelles, accueil des populations difficiles.

La sensibilisation des agents aux discriminations et la diffusion des bonnes pratiques sont des clés de réussite.

La HALDE dispose d'un outil précieux pour la lutte contre les discriminations : le **partenariat** entre acteurs publics (services de l'Etat, structures publiques ou parapubliques, les Ordres et les Chambres, les collectivités territoriales, les associations, la presse...) et correspondants locaux.

Tous ces partenaires sont autant d'appuis pour approcher les personnes discriminées, que pour diffuser les bonnes pratiques.

Une parenthèse pour expliquer que 25% des réclamations sont traitées par des correspondants locaux. Les premiers ont été installés en 2007. Ils ont un rôle d'écoute, d'information et d'orientation. Ils aident à identifier les cas de discrimination et cherchent à trouver localement une solution à l'amiable.

Lorsque l'on parle de discrimination on pense naturellement à des comportements racistes, mais les premières victimes sont les femmes... et pour rétablir les personnes les plus fragiles dans leurs droits, depuis de nombreux mois, la Justice et la Halde s'unissent contre les discriminations. Un protocole de coopération est signé entre la responsable de la Halde et les procureurs généraux.

3- Charte de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Parce que c'est un fait avéré qu'il y a plus de victimes que de plaignants...

Le *Guide pratique de lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et l'homophobie*, fruit du partenariat instauré entre la Halde et la Police Nationale fournit aux policiers des outils pratiques et concrets pour constater les infractions ainsi que des éléments destinés à améliorer l'accueil des victimes, l'écoute et la prise en compte de leur souffrance...

Parce que les personnes victimes de discrimination sont perturbées dans leur vie sociale et familiale jusqu'à l'exclusion professionnelle,...

Le Guide de l'Inspection du Travail s'intitule : « *Lutte contre les discriminations : repères juridiques et méthodologiques* ».

Le Gouvernement a signé **une charte avec la HALDE** afin de promouvoir l'égalité dans la fonction publique ; cette charte qui s'applique aux 3 fonctions publiques y compris la territoriale, formule des engagements qui doivent guider l'action des administrations et des agents qui la composent.

Le Premier Ministre a demandé à toutes les administrations centrales et services déconcentrés de l'Etat, accueillant du public, d'appliquer une « charte » générique de l'accueil des usagers, dénommée : **charte « Marianne »**, elle date de janvier 2005.

Le référentiel Marianne est une des réformes de la RGPP (révision générale des politiques publiques) avec un ensemble d'engagements sur les modalités d'accueil des usagers dans les services publics.

Cette charte poursuit 3 objectifs :

- Marquer la volonté de l'Etat d'améliorer la qualité du service public ;
- Mettre en cohérence les diverses initiatives menées dans les services ;
- Créer une dynamique dans toutes les administrations

Et comporte 5 engagements génériques :

- **Un accès plus facile aux services :**

Se pose la question de l'aménagement des lieux publics d'accueil aux personnes en situation de handicap ? Le journal Le Monde du 27/10/2010 titrait : « discrimination : une avocate handicapée obtient gain de cause sur l'accessibilité des tribunaux »

Dans le journal le Parisien du 02/11/2010 « la ville de Juvisy-sur-Orge reçoit un carton rouge de mobilité réduite »

L'accessibilité d'élèves ou collégiens handicapés dans l'établissement scolaire pose encore problème en Guyane...

- **Un accueil attentif et courtois :**

Un agent d'accueil peut-il être attentif lorsqu'il prend conscience de la foule alignée devant son guichet ? Et restera-t-il courtois tout le temps face à des usagers impatientes jusqu'à devenir agressifs ? L'utilisateur qui se présente pour un renseignement a besoin d'être pris en compte, (un sourire, un regard, un geste). Est-il, le temps d'une rencontre, en position d'infériorité ?

J'ai eu à recevoir personnellement des usagers qui avaient consommé de l'alcool par peur de s'adresser à un service judiciaire.

- Une réponse compréhensible aux demandes des usagers dans un délai fixé :

La compréhension peut-elle être parfaite lorsque nous sommes confrontés, comme en Guyane, à des barrières de la langue, ou la maîtrise du langage des signes est loin d'être générale ?

A ce sujet, un audit effectué il y a deux ans, dans une Administration, a fait apparaître qu'en Guyane le temps de traitement réel d'un accueil par personne peut varier de 30 minutes à près d'1 heure...

- Une réponse systématique aux réclamations des usagers :

Le problème des effectifs reste crucial ? La qualité de travail sans un minimum de moyens humains est-elle encore possible ?

- Une écoute des usagers pour progresser :

Que sont devenues ces « boîtes de suggestions ou encore « boîtes à idées » posées sur un comptoir à la disposition des usagers ? Et les concours du meilleur accueil (entreprises / administrations) ?

« Si les technologies sont des facilitateurs au service de l'humain, elles ne doivent pas être une barrière supplémentaire entre l'usager et le fonctionnaire ».

La société guyanaise souffre depuis quelques temps du mal de l'accueil parce que trop sollicitée par une démographie galopante, par une absence de structures administratives, par des responsabilités mal définies ou trop élargies.

Le manager, et le responsable des ressources humaines ont un rôle essentiel dans la recherche de solution aux nombreuses difficultés d'accueil de notre société guyanaise et aux dysfonctionnements de plus en plus visibles.

Exemple récent et typique de dysfonctionnement : un agent d'accueil seul dans un des services de l'hôpital de Cayenne pour accueillir des personnes en consultation, répondre au téléphone, tout en recevant du docteur des notes à dactylographier, face à une imprimante hors service et destinataire des doléances de patientes devenues impatientes.

Conclusion

Actuellement l'ACCUEIL est un ECUEIL que l'on peut associer à une BOITE : boîte de DIALOGUE, de RANGEMENTS, boîte à LETTRES, boîte VOCALE, boîte DE PANDORE, boîte à SUGGESTIONS...

Si « Ouvrir la Boîte de Pandore », c'est s'exposer à des dangers de discrimination, retenons « l'ESPERANCE » du fond pour lier le mot ACCUEIL à d'autres mots perdus de vue : Bonjour, Salut, Bienvenue, Puis-je vous aider ?

Dans la boîte à suggestion se trouve une idée de concept : un CAAG (Centre d'Accueil Administratif Général), véritable guichet unique tenu par 1 ou 2 agents de chaque Administration (interchangeables) offrant des services publics, dans un cadre commun précis, limité et bien défini.

Mais, ce n'est qu'une suggestion !

DEBATS

> La formation

Mme ANGLADE, CNFPT Guyane

Effectivement le chantier est important sur l'accueil en Guyane mais des choses se font déjà à destination des agents d'accueil. Le catalogue du CNFPT est là pour le prouver. On essaie d'être de plus en plus pertinents sur l'approche qu'on peut avoir par rapport au profil des stagiaires.

Mme DIPP

Il faut aussi travailler sur la gestion des compétences. Il ne faut pas mettre quelqu'un à l'accueil si cette personne n'a pas les compétences d'y être. Une personne timide, même si elle est formée aura du mal à accomplir sa mission de manière optimale.

Mme BERTHELOT, élue à Rémire-Montjoly et présidente du CNFPT

Je voulais rappeler que les élus de proximité ont aussi une activité professionnelle, nous ne sommes pas des professionnels de la politique. Me concernant, ce n'est pas toujours évident de m'absenter de la classe, de trouver un remplaçant pour pouvoir participer à des réunions, ou séminaires.

Je suis déléguée à l'Etat Civil à la mairie, un grand chantier est mis en place pour toutes les collectivités par le CNFPT pour des actions de formation. Cela a commencé par la diffusion d'un questionnaire sur l'illettrisme, et sur l'accueil.

M. PASSARD, Président du CRPV Guyane

On parle beaucoup de la technicité de l'accueil dans les formations CNFPT. Mais est ce qu'on fait une communication dans l'axe des discriminations ? Il y a des spécificités que nous avons identifiées, le filon, le court-circuitage des files d'attentes par des vigiles par exemple. Ce sont des choses dont les supérieurs et les agents d'accueil doivent avoir conscience. Dans les conclusions du rapport, ce sont des « pratiques courantes et normales ». Les processus discriminatoires ne sont pas identifiés. C'est le rôle des formations que de communiquer là-dessus.

Mme ANGLADE, CNFPT Guyane

C'est tout l'objet de ce séminaire que d'avoir un état des lieux des besoins. Comment sensibiliser les collectivités ?

Il existe des actions de formation. Les responsables de service sont sensibilisés lors de formations CNFPT par la Halde à ces questions, à raison d'une demi-journée sur la formation. On souhaiterait étendre ces actions de sensibilisation à tous les métiers de la fonction publique.

> Le manque d'effectif

Mme MADELIN, Directrice de Profession Banlieue

Votre réflexion se rapproche de ce qui peut se passer en Seine Saint-Denis, il y a beaucoup de points de similitude avec la situation en Guyane.

Comment peut-on parler d'amélioration de l'accueil dans une période où l'on diminue le nombre de personnel ? A la Direction des étrangers en Seine Saint Denis où plus de 20% de la population est de nationalité étrangère, environ 40% des gens a comme référent une personne étrangère. Nous sommes le seul département de France à avoir une direction et non pas un service des étrangers. Cela prouvait qu'on n'était pas discriminant ! Toujours est-il qu'à cette direction, les gens commencent à faire la queue la veille au soir, pour avec un peu de chance être reçu le lendemain matin. On a donc fait un travail avec la Préfecture pour améliorer ces conditions d'accueil. On a proposé une plus grande plage d'ouverture. Et dis qu'il était possible d'accueillir dans de bonnes conditions qu'à partir du moment où les supérieurs hiérarchiques sont présents. Dans des conditions de raréfaction des postes, ce n'est pas possible. Une association était chargée de faire une formation à tous les agents d'accueil de la Préfecture. Ce qui a le plus marqué c'est que les agents d'accueil se sentent eux-mêmes discriminés, ils se sentent seuls face à des situations complexes, leurs supérieurs ne les aidant pas dans leurs tâches. Nous sommes face à un verrou qu'il faudra dénouer par la formation et la valorisation des fonctions de l'accueil.

M. DEVAUX, Sous-Préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse

Sur les questions d'effectifs, je reste persuadé que ce n'est pas qu'une question d'effectif. L'accueil ne se limite pas à une personne, c'est aussi du matériel, des locaux et c'est aussi une question de management de l'accueil. On peut arriver à fluidifier l'accueil en accueillant les groupes de personnes par vagues de rendez-vous. C'est ce que nous avons fait à mon ancien poste à St Martin, qui rencontre les mêmes problèmes. Comment autoréguler l'accueil ? Cela renvoie à des questions de management interne. On retient de la RGPP qu'il s'agit d'une réduction des effectifs, certes mais il faut rendre ceux qui restent plus efficaces ! Il faut inventer d'autres modes de gestion.

Mme SAINT CLAIR, Délégation Régionale Interministérielle à la Ville (actuelle DRJSCS)

Il y a un effet d'usure parce que quand vous êtes la même personne à recevoir du soir au matin, comment rester zen quand on a une file d'attente de 70 personnes... Ce n'est pas évident tant pour les gens qui sont à l'accueil physique que pour ceux qui ne reçoivent pas. Nous avons une accumulation de dispositifs, et nous assurons un accueil téléphonique très important. Je suis sur le fixe, comme sur le portable en permanence. Entre ce qu'on était en train de faire et ce qu'on a à faire, on s'y perd et la patience à ses limites ! Alors je crois qu'il faut défendre que nous avons besoin d'effectif en Guyane.

M. DEVAUX, Sous-Préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse

Je n'ai pas dit qu'il n'y avait pas de problème d'effectif ! J'ai simplement dit que ce n'était pas la seule voie d'amélioration et que les problèmes de gestion de l'accueil étaient aussi à retravailler.

> L'histoire migratoire et les discriminations

Mme HIDAIR, Maître de conférences en anthropologie au Pole Universitaire Guyanais

Je suis spécialisée sur les questions de discriminations, de racisme, de xénophobie. Je voudrais intervenir pour relativiser notre cas. Ce qui se passe est tout à fait normal, cela s'appelle vivre en société, vivre ensemble. On ne sait pas vivre autrement, on a besoin de vivre ensemble et pourtant c'est très difficile. En Guyane nous ne sommes pas épargnés par les maux de la société. Dans les années 70, il y avait peu d'habitants, on se connaissait tous, donc forcément l'accueil était différent. Ce n'est plus vrai depuis que l'Insee nous confirme que la population double et doublera tous les 20 ans. Et c'est un phénomène important dans l'histoire de la Guyane. Il faut se mettre à la place des personnes qui ont connu ces événements là. La même dame qui m'a vu grandir se retrouve aujourd'hui face à une population en pleine explosion, elle est assise au même bureau avec la même préfecture devant elle. Elle est toujours toute seule dans son bureau à accueillir 10 fois plus de monde qu'auparavant. Les enseignants c'est la même chose, on gonfle les effectifs, la moitié des élèves ne parlent pas le français. Et tout cela se passe sans explication, on est en société alors « débrouillez-vous ! ».

La Seine Saint Denis est le département jumeau de la Guyane. On nous dit qu'en Guyane nous avons tous ces problèmes parce que nous sommes loin de Paris. Et la Seine Saint Denis ?! Nous avons les mêmes problèmes. Les enseignants refusent de rester dans l'Académie, le turn-over est aussi important qu'ici.

C'est à nous de trouver nos propres solutions ! Nos solutions qui s'appliqueront dans les départements qui rencontrent des difficultés similaires. Il faut s'inspirer mutuellement pour trouver des réponses. Les constats sont faits, on ne regarde même plus devant le service des étrangers, on sait que les gens attendent des heures et des heures sous le soleil ou sous la pluie. On le sait ! Et il y a 5 ans ces constats existaient déjà.

La solution que je propose c'est de commencer à expliquer, à raconter pourquoi on est dans cette situation, parce que l'histoire migratoire de ce département est fondamentale pour pouvoir comprendre pourquoi on est là aujourd'hui.

M. DEVAUX, Sous-Préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse

Je suis Guadeloupéen, et très récemment, lors d'une interview à une journaliste j'ai dit que je me plaisais en Guyane et que j'y retrouvais des valeurs qui disparaissaient en Guadeloupe. Les pressions sociales, très présentes dans les Antilles, font qu'on est peut-être moins disposés à l'accueil.

> Lien entre accueil et discriminations

M. HASSAN-DIB, Délégué Antilles-Guyane de la HALDE

En Guadeloupe nous avons été saisis par le sous préfet pour discrimination car de très nombreuses personnes, dont femmes enceintes, mères de famille avec enfants... attendaient dès 4h du matin dans des locaux absolument pas adaptés à la situation. La discrimination a été évoquée parce qu'il s'agissait d'une population majoritairement haïtienne. Hors mis quelques conseils, la Halde ne peut pas faire grand-chose. La qualité du service public incombe à l'Etat qui doit faire en sorte que l'accueil soit acceptable. Il y a discrimination uniquement s'il y a refus de service, difficulté d'accès au droit, différence de traitement (augmentation du nombre de pièces...)

Un refus de service peut se manifester avec un grand sourire et un accueil excellent. La Halde peut intervenir. En revanche si le service est rendu et que la personne à l'accueil est désagréable, la Halde ne peut pas être saisie car pas d'acte concret pour prouver une discrimination, hormis en prétendant que cette personne a été moins bien traitée que la personne suivante d'origine guadeloupéenne... difficile à prouver.

M. SOUILLARD, Directeur du CRPV Guyane

Suite à de récentes recommandations de la Halde portant sur la liste des pièces administratives à fournir pour une inscription scolaire et l'obligation pour les communes de s'y référer, certaines associations soulignent toujours un manque de clarté.

Une personne de l'auditoire peut-elle s'exprimer à ce sujet ?

> Saisine sur les listes discriminantes pour les inscriptions scolaires

Mme ?

Je souhaitais revenir sur l'absence des élus notamment à l'Observatoire de la non-scolarisation. Effectivement il y a de très nombreuses commissions, réunions... Mais je pense qu'il y a des sujets qui doivent être prioritaire, et l'éducation de nos enfants en fait partie.

Je voulais intervenir sur une délibération de septembre 2009 sur les refus de scolarisation en Guyane. La saisine portait sur les listes de pièces à fournir pour une inscription scolaire. St Georges, Matoury et Cayenne avaient été incriminées. La Halde a donné 4 mois aux maires concernés pour modifier les pièces et a demandé au Rectorat de mettre en place l'Observatoire de la non scolarisation pour tenter d'améliorer la situation en Guyane. Un an après la délibération des ateliers de travail sont mis en place au niveau de l'observatoire, un comité de pilotage se réunis tous les 2 mois à peu près. Malheureusement, les élus ne sont pas présents ni aux comités de pilotage, ni à l'assemblée générale qui a eu lieu en mai 2010. Apparemment c'est une volonté de ne pas intervenir étant donné que l'association des maires de Guyane avait été relancée. Sans interlocuteur on ne risque pas de régler ces problèmes.

Par rapport aux listes de pièces à fournir discriminantes, le Préfet a le pouvoir d'intervenir à la place du Maire en cas de non-changement. Un courrier au préfet nous a été renvoyé en nous disant que c'est au Rectorat d'intervenir et non au Préfet... et ce malgré les pouvoirs qui lui sont confiés dans le code général des collectivités territoriales.

Sur les pratiques municipales, on se félicite que les distinctions français/étrangers aient disparues. Dans le code de l'éducation, il est stipulé qu'une personne qui a autorité de fait sur un enfant peut l'inscrire à l'école. Les enfants confiés, recueillis, les enfants chez un parent proche mais sans décision officielle, sont exclus du système de certaines communes car une pièce demandée est un justificatif de domicile au nom des parents de l'enfant. Avant on demandait des décisions officielles de tutelle ou de

délégation d'autorité parentale et aujourd'hui on demande à ce que les responsables se présentent à la Police municipale pour faire certifier une attestation sur l'honneur de responsabilité. On se demande ce que la Police vient faire dans la scolarisation...

On a toujours des difficultés pour les domiciles, aucune des mairies n'accepte la domiciliation, voire certaines mairies excluent le domicile chez un tiers. Ce qui veut dire que les personnes qui vivent dans des endroits précaires, sans eau ni électricité, n'ont pas la chance de mettre leurs enfants à l'école. Nous serons donc obligés de ressaisir la Halde.

M. HASSAN-DIB, Délégué Antilles-Guyane de la HALDE

J'en profite pour remercier les associations qui ont fait un travail extraordinaire. Sans votre alerte, nous n'aurions jamais été au courant de cette aberration. Il est inimaginable qu'en France, pays des droits de l'Homme, des enfants n'aient pas accès à l'éducation.

Je pense que la délibération de la Halde apporte une première pierre à cette construction. Le dossier a été très difficile à traiter, et pleins de paradoxes par rapport à ce que nous connaissons dans les autres départements ultra-marins. Sa proximité avec le Suriname, la configuration géographique, la difficulté d'établir des identités, les domiciles... fait que nous avons tenté de traiter ce dossier le mieux possible. Il y a encore beaucoup de travail à faire. Si la Halde est saisie à nouveau, les mêmes réponses seront apportées : le signalement. Citez moi 1 cas où l'Etat est poursuivi en correctionnel ?! Cela n'existe pas. On ne peut qu'être patients et faire en sorte de passer du cas global au traitement individuel. Il nous faudra une municipalité ciblée, un fonctionnaire responsable et un plaignant. Ca ne sera pas 3500 mineurs non inscrits, mais 1 victime et 1 responsable mis en cause nommément. La on aura peut être la possibilité de poursuite si vraiment il y avait refus de service. Ce sont des circonstances aggravantes lorsqu'un dépositaire de l'autorité publique discrimine. Il va falloir en arriver là et sortir de la gestion globale.

Mme ?

Autant quand on est salarié face à son employeur, on peut trouver les appuis pour porter plainte. Mais quand on maîtrise mal le français, qu'on est dans un habitat précaire, ca devient difficile d'aller porter plainte contre la mairie...

M. HASSAN-DIB, Délégué Antilles-Guyane de la HALDE

Ce n'est pas un cas d'école ni une solution surréaliste. Nous faisons le constat de l'échec d'une délibération dont l'impact n'a pas atteint son objectif. Je vous propose un moyen que la Halde a à sa disposition...

M. DEVAUX, Sous-Préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse

Je n'avais pas connaissance de cette situation. C'est inacceptable. Je m'intéresserai à ce dossier. Les situations sont des fois très compliquées. On a du mal à recourir à l'identité des gens sur le Maroni comme sur Cayenne. Il faut faire un rappel à la Loi, il faut aider les collectivités à rassembler les 3 pièces obligatoires : DOMICILE, IDENTITE et CERTIFICAT DE VACCINATION. On peut voir au cas par cas. Je me refuse à croire que ces discriminations soient volontaires et que les difficultés soient réelles.

Mme DELAVAL, directrice des affaires culturelles et de la cohésion sociale (Saint Laurent du Maroni)

Je voulais intervenir sur le fait que nous avons des problèmes d'enfants qui ne sont pas récupérés à la fin de l'école. La plupart du temps, l'adresse du registre de l'école ne correspond pas à l'adresse réelle de l'enfant. Il faut savoir que des gens louent des adresses pour pouvoir scolariser leur enfant. Il faut se mettre à la place de ces personnes qui se retrouvent avec 4 ou 5 enfants par semaine avec personnes pour les récupérer. Cela arrive que des enfants repartent en pirogue chez eux au Suriname. Je ne suis

pas au courant des procédures avec la Police Municipale, si vous évoquiez le cas de Saint Laurent, mais à un moment donné il faut aussi que les personnes qui récupèrent les enfants scolarisés sont bien des personnes qui ont autorité sur l'enfant. On a des situations tellement complexes à gérer qu'on peut parfois en arriver à demander ce genre d'éléments. Il faut comprendre que la gestion au quotidien d'une commune comme celle de Saint Laurent est extrêmement difficile. On parlait de la discrimination territoriale, pour avoir un Maire qui est allé a maintes et maintes reprises plaidé pour sa commune, qui je le rappelle a un déficit de 14millions sur son budget sans être sous tutelle, on estime que la ville ne peut pas faire d'économie. On construit un groupe scolaire par an, on est à 25 groupes scolaires, 14 000 enfants scolarisés pour une population en 2006 de 19 000 habitants, de 35 000 en 2010. La commune a une dotation globale de fonctionnement bien inférieure aux autres communes de Guyane. On pourrait faire un dossier pour discrimination territoriale, symbolique, peut être pas inutile. En tous cas l'Etat a clairement dis qu'il n'y aura pas de rééquilibrage du budget de peur d'ouvrir la boîte de Pandore et de créer une jurisprudence pour les autres communes.

Donc on nous autorise pour l'instant à voter notre budget en déséquilibre. A charge pour nous de faire des prêts. Effectivement il faut des gens pour défendre les enfants, les populations vulnérables, ca fait 11 ans que je travaille pour cette cause, mais tout n'est pas si simple. On parlait de formation, mais ca reste une question de moyen. Et tant qu'on n'aura pas les moyens suffisants, pour éviter que 70 personnes attendent devant un guichet unique, il faudrait en mettre 3 pour que les files d'attente soient divisées. Je ne peux pas recruter, je ne peux donc ni manager, ni déléguer. Il y a l'idéal, la situation et il faut trouver le juste milieu.

Mme BOIFER

Juste pour revenir sur la non-scolarisation des enfants. Il y a 18 ans que j'entends qu'à chaque préparation de rentrée scolaire dans le primaire qu'il reste des élèves sur le bord de la route. Quel est ce phénomène de non scolarisation ? Je n'entre pas dans les débats des chiffres. Tous les élus, tous les maires, tous les présidents font un maximum pour pouvoir aider cette scolarisation et par le biais de tous les dispositifs mis en place, il y a de gros efforts faits (CLAS, PRE, diagnostics...). Par contre, comment voulez vous scolariser des gens qui n'ont pas d'adresse, qui ne viennent en classe que le 1^{er} jour de la rentrée, et qu'après les vacances de la Toussaint, les instituteurs se retrouvent face à des chaises inoccupées ? Je veux bien qu'on parle de discrimination, mais je suis une femme pragmatique, il y a des tas d'enfants qui pourraient être scolarisés mais qui ne sont pas recensés parce qu'on ne peut pas les recenser car ils vivent sur l'autre rive au Suriname !

M. AIMABLE, Directeur de la cellule « mission ville » du DSU de Rémire Montjoly

Ce type de séminaire nous permet une nouvelle fois, et c'est récurant de se rendre compte de la complexité guyanaise. Cela fait depuis 1946 que la Guyane est ainsi et cela n'a jamais évolué.

Nous sommes sur un territoire discriminant, cela se vérifie au niveau scolaire, au niveau du logement, etc. Tous ces problèmes ne vont faire que s'amplifier. Les élus ont des responsabilités certes mais les vraies réalités ne sont pas là. Il n'y a qu'en Guyane que la RGPP et la diminution des effectifs sévit là où l'on construit, 1, 2 voire 3 groupes scolaires par an !

Une suggestion serait de constituer un corps d'élus de Guyane pour porter plainte contre l'Etat auprès de la Halde pour discrimination territoriale.

Mme MADELIN, Directrice de Profession Banlieue

Ne faites pas de la Guyane un cas particulier. Nous tenons exactement le même discours que vous en Seine Saint-Denis qui est en France et en Ile de France où il y a des indicateurs catastrophiques. On en parle que pour ses émeutes ou ses gens militants, mais on en parle plus avec un discours « ordinaire ». Nous sommes partie intégrante de notre République et faire sans arrêt de notre territoire un cas d'exception, on s'auto-discrimine. Que les politiques ne correspondent pas avec certains territoires c'est un fait, mais c'est là l'objectif de la Politique de la ville : de faire remonter ce qui se passe sur le terrain.

Evidemment il y a des difficultés particulières en Guyane, mais attention à ne pas s'enfermer dans ces raisonnements qui stigmatisent. Rappelons régulièrement qu'on constitue la France ! D'où l'exigence que les enfants soient scolarisés.

Parole de lycéenne

Je suis en 1ere bac pro au lycée Bertène Juminer de Saint Laurent. Je me lève tous les jours à 4h30 pour prendre un bus à 5h30 et arriver à l'heure à l'école. J'habite au PK189 sur la RN1.

Enseignante

Je voulais ajouter que dans cette classe il y a un autre problème à soulever. 3 étudiantes ne pourront certainement pas continuer leurs études car elles n'ont pas de lieu d'hébergement à Cayenne. C'est le cas de beaucoup d'élèves. C'est de la discrimination, elles ne peuvent pas se loger. Elles devront arrêter leurs études. L'internat de Rémire II est complet d'après ce que nous disent les assistantes sociales. Et s'il reste de la place et qu'elles ne sont pas acceptées, il y a un souci.

Mme ? Région Guyane

Il faut vous rapprocher de Madame le proviseur qui gère l'internat justement fait pour ce type d'élèves. En cas de difficultés, il faut contacter la Région. Le transport est prévu également par le Conseil Général, elles seront transportées vers le Lycée dans lequel elles sont scolarisées.

Mme SAINT CLAIR, Délégation Régionale Interministérielle à la Ville (actuelle DRJSCS)

Il existe les fonds sociaux sur lesquels les parents peuvent postuler en cas de besoin. Dans le cadre des Internats d'excellence, il y a des places labellisées à l'internat Rémire II, pour ces élèves l'internat reste ouvert pendant le week-end.

M. VERSON, FCPE

Je voulais corriger le chiffre de 3500 élèves non scolarisés, le chiffre réel certifié par le directeur de l'INSEE a été annoncé lors de l'assemblée de l'ONS (Observatoire de la non scolarisation) : 8000 élèves entre 3 et 6 ans ne sont pas scolarisés ou en obligation de scolarisation, ce qui représente 320 classes de 25 élèves manquantes à la rentrée. Dans le cas de la Guyane où l'échec scolaire s'élève à 60%, il faudrait des classes de 15 élèves pour bien faire. Je vous laisse imaginer le coût que cela représente.

Quand Mme Sophie parlait de préférence locale, on a d'un côté 60% de postes qui ne sont pas satisfait lors des concours et de l'autre côté 60% d'échec scolaire. Il y a peut être quelques chose à mettre en adéquation.

On n'est pas la pour chargé les élus, on est conscient des problèmes, sur le terrain il faut trouver une solution. Il faut médiatiser le problème du manque de moyen pour arriver un jour à un arrangement. Ces enfants non scolarisés aujourd'hui vont devenir adultes et citoyen guyanais, nous sommes en train de fabriquer une société inégalitaire. Et c'est toute la qualité de vie des uns et des autres qui va s'en trouver compromise. La priorité est celle qui est inscrite dans la loi : « **l'éducation est la 1ere priorité de la nation** » : **L 111-1 du code de l'Education...**

C'est un problème éminemment politique : on achète des Rafales, on aide les banques en faillite, mais on nous dit qu'il n'y a pas d'argent pour nos enfants.

> Projection d'un extrait de « le plafond de verre » de Yamina BENGUIGUI

M. SOUILLARD, Directeur du CRPV Guyane

Il s'agit donc d'une personne issue de l'immigration qui reste dans l'illusion de pouvoir accéder aux mêmes études que ses camarades. Mais le plafond de verre était là. Est-ce que vous avez des réactions sur ce sujet, est-ce que ce plafond de verre existe encore, existe-t-il en Guyane ?

M. VERSON

Je crois que c'est un exemple, mais pas forcément révélateur de ce qui se passe aujourd'hui. Un jeune a beau être diplômé, ce n'est pas le fait d'être noir ou d'être blanc, il ne trouvera pas de travail. Le problème c'est que ceux qui ont des parents bien insérés socialement bénéficient du réseau social pour trouver du boulot, des stages. La barrière est bien plus haute que ne le montre ce film, c'est une barrière sociale.

Mme MADELIN, Directrice de Profession Banlieue

Je suis en partie d'accord avec vous mais je vous assure qu'il y a une réelle barrière à caractère raciste. Des situations comme celle exposée dans le film, il y en a énormément aujourd'hui.

Ce témoignage et nos discussions depuis ce matin me font revenir à ce que je disais sur l'importance de s'associer et d'entendre la parole des victimes. Ces paroles ont une force qui n'est pas contestable, ce sont des blessures qui renvoient à l'intimité de chacun. On peut faire des corrélations avec les taux de chômage... il ne s'agit pas que de capital social et culturel, c'est aussi une question de discrimination et effectivement aussi une affaire de réseau.

Je vous conseille le film « Réflexions faites » : 4 petits films qui interrogent « est-ce qu'il y a discrimination ou pas ? »

CONCLUSIONS

M. HASSAN-DIB, Délégué Antilles-Guyane de la HALDE

Je dois vous dire toute ma satisfaction pour avoir pu prendre part à des débats très riches et très concrets. Je craignais la théorie, la déclinaison des missions des uns et des autres. Nous avons parlé de cas concernant la Guyane. J'ai appris des choses et c'était mon objectif que d'avoir une vision beaucoup plus complète de ce territoire.

La HALDE a une action très concrète avec des sociologues et des chercheurs pour faire avancer les approches indépendamment du pendant juridique. L'étude de F.Piantoni est passionnante, elle démontre qu'on enferme les gens dans des représentations « le brésiliens est maçon, l'haïtien est jardinier... ». La Halde fait en sorte que nous ayons une approche de l'égalité digne des Droits de l'Homme. Chaque homme est libre et seul maître de son destin.

M. DEVAUX, Sous-Préfet à la cohésion sociale et à la jeunesse

Je salue l'organisation et la bonne tenue de cette rencontre. J'ai beaucoup appris et mon intérêt ne s'arrêtera pas à ce séminaire.

Il y a nécessité de l'implication de tous les acteurs, de tous les politiques, du privé mais aussi des victimes.

Il y a nécessité de coordonner l'action, il faut que chacun travaille dans un cadre commun, des diagnostics communs.

Il faut un plan territorial de lutte contre les discriminations qui permette une meilleure visibilité, un plan d'action et une évaluation.

Mme MADELIN, Directrice de Profession Banlieue

Je rejoins ce que viens de dire le Sous-préfet. Il faut s'organiser. Les associations ont un rôle fondamental.

C'est d'autant plus difficile d'agir sur une discrimination quand on est dans une période difficile. Et je vous renvoie à l'ouvrage de JP FITOUSI « ségrégations urbaines et intégration sociale » qui montre qu'une société en crise (chômage, logement...) écarte en 1er ceux qui sont les plus loin de nous, c'est le système dominant qui est privilégié.

On parlait du communautarisme de certaines entreprises. J'ai entendu dans la bouche de Mme SOPHIE, que « la préférence locale était une question de survie ». Et je termine sur un énorme point d'interrogation quant à cette intervention !

BIBLIOGRAPHIE

Cette liste n'est pas exhaustive. Le CRPV Guyane se tient à votre disposition pour vous fournir des ressources supplémentaires.

GENERAL

Halde : actions, limites et enjeux.

Sous la direction de Daniel BORRILLO, La Documentation française, septembre 2007.

Cette publication rend compte de la mise en œuvre concrète des outils juridiques existants pour lutter contre les discriminations et des limites rencontrées, suite à un colloque international organisé par la HALDE, le CREDOF, le CERSA, et le monde universitaire.

Mieux connaître pour mieux combattre : Les discriminations à l'épreuve des savoirs et des pratiques. Colloque du 2 décembre 2009, Bibliothèque Nationale de France, Paris. A télécharger sur le site de la HALDE.

La DREES (MIRE) et la HALDE ont organisé à Paris, le 2 décembre 2009, un colloque autour du thème « Mieux connaître pour mieux combattre : les discriminations à l'épreuve des savoirs et des pratiques ». Issue en partie d'un programme de recherche impulsé par le ministère de la Santé et des Sports, cette manifestation a mobilisé plusieurs équipes d'universitaires et de chercheurs.

Discriminations : pratiques, savoirs, politiques.

Sous la direction d'Eric FASSIN et Jean-Louis HALPERIN, La Documentation française, février 2009.

A travers les contributions pluridisciplinaires de sociologues, historiens, ou juristes, l'ouvrage propose un inventaire des pratiques, des savoirs et des politiques en matière de discriminations, à l'intention d'un public non spécialisé

Les tests de discrimination : pratiques et perspectives. Actes du Colloque du 11 décembre 2009. A télécharger sur le site de la HALDE.

Les actes du colloque permettent ainsi de répertorier les méthodologies existantes de tests de discrimination et de donner aux acteurs des outils de référence en la matière.

Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : que répondent les grandes villes et agglomérations à la HALDE ? A télécharger sur le site de la HALDE.

Ce guide s'adresse aux collectivités en tant qu'employeur et qu'acteur public.

10 conseils pour lutter contre les discriminations sur le territoire de la commune (mai 2008). A télécharger sur le site de la HALDE.

Le Courrier des maires et des élus locaux a réalisé, avec le concours de la HALDE, dix conseils pratiques pour lutter contre les discriminations sur le territoire de la commune. Les collectivités locales ont un rôle à jouer dans tous les domaines de discrimination : accès au logement, accessibilité de la voirie et des lieux publics, accès à l'école, etc.

Discrimination et modernité.

A. MOUCHTOURIS, Dominique SISTACH, Presse universitaire de Perpignan, 2007.

Ce document réunit les contributions du colloque qui s'est tenue le 11 mai 2006 à l'Université de Perpignan sur le thème « discrimination et modernité, ou comment les mécanismes et la mise en place de la construction sociale amènent l'individu à se retrouver avec le statut de discriminé ». Il évoque la discrimination sociale et l'approche sociologique ; le sexisme ou le socle fondateur de toutes discriminations ; l'archéologie du principe juridique de non-discrimination raciale ; la lutte contre les discriminations et les réponses sociales ; le dispositif mis en place dans le marché du travail pour faire face à la discrimination ; la cohésion sociale à l'épreuve de la discrimination ethnique et la discrimination positive dans la modernité politique. Chaque partie est complétée d'une bibliographie.

Agir concrètement contre les discriminations.

Christophe ROBERT, Fors recherche sociale, Profession Banlieue, 64 pages, 2004.

Ce rapport est la restitution d'une formation animée par Christophe Robert en octobre 2003. La maîtrise des mécanismes discriminatoires et la connaissance des dispositifs destinés à les combattre permettent d'élaborer des programmes d'action : diagnostic territorialisé, actions de sensibilisation, de formation et de formation-action. Ce document explore les discriminations d'un point de vue théorique et donne quelques exemples de programmes d'action.

Agir contre les discriminations. L'engagement des élus et des collectivités territoriales.

Acsé, 69 pages, 2006.

Suite au partenariat engagé en 2005 entre l'ACSE et l'AMVBF, un séminaire a eu lieu en 2006. Ce document constitue une première réponse à la demande des élus de mise à la disposition d'éléments donnant matière à réflexion et des expériences concrètes, avec notamment une contribution d'Olivier Noël et une note du Réseau RECI, ainsi que des fiches d'expériences.

Contre les discriminations les bons réflexes. Emploi dans les collectivités

Territoriales. *A télécharger sur le site de la HALDE.*

Cette brochure "Contre les discriminations : les bons réflexes" rappelle les risques en matière d'emploi dans les collectivités territoriales et surtout les bons réflexes à acquérir pour les prévenir.

Racisme, diversité, ethnicité, intégration, discrimination... Petit lexique historique et points d'ancrage problématiques.

Fabrice DHUME, édition IS CRA, mars 2009.

Ce texte a été rédigé suite à la demande de Marie Raynal d'introduire ce numéro par un lexique, définissant et situant les termes : « racisme », « ethnicité », « discrimination », « égalité des chances », « intégration » et « diversité ». Le parti-pris de cet article est celui d'un regard historico-politique sur l'usage et le sens de ces termes, à la fois dans le champ scientifique, dans le champ politique et au sein de l'institution scolaire. Il propose en outre de lire le lien entre ces différents termes, ainsi que le flou et l'instabilité qui les entoure, comme le résultat d'une intersection entre deux sphères historiquement construites comme séparées : la Politique, et la représentation des sujets ; la Science, et la représentation des objets.

Comment dévoiler les pratiques discriminatoires au travail ? Le rôle d'une association.

Ariane GHIRARDELLO, RECMA – Revue internationale de l'économie sociale, n°286, 2002.

La formation des personnels d'accueil des services publics : l'expérience de Transformations thérapies sociales.

Fiche d'expérience, Profession Banlieue, mars 1998.

Auparavant formateur à l'accueil des migrants dans des grands hôpitaux, Charles Rojzman était appelé à "soigner" les personnes "racistes" qui avaient du mal à accueillir correctement les immigrés, et tentait de trouver avec eux des solutions aux problèmes qu'ils rencontraient quotidiennement. C'est à la suite de cette expérience qu'il fonde Transformations thérapies sociales (TTS) en 1988.

EMPLOI

Que répondent les collectivités territoriales à la HALDE ? *A télécharger sur le site de la HALDE.*

Les collectivités assurent-elles l'égalité dans leurs recrutements et la gestion des carrières ? Quelles sont les mesures prises pour prévenir les discriminations ? Quel est l'accompagnement prévu pour les agents confrontés aux discriminations ? Le guide, « Que répondent les collectivités territoriales à la HALDE ? », recense les réponses apportées par 102 grandes collectivités à un questionnaire lancé par la HALDE.

Contre les discriminations : les bons réflexes. *A télécharger sur le site de la HALDE.*

Conçue façon "mode d'emploi", cette brochure fait référence au guide pratique d'aide à la gestion des ressources humaines "Comment agir pour l'égalité et prévenir les discriminations" spécialement conçu pour les collectivités territoriales.

Gestion des Ressources Humaines dans les collectivités. *A télécharger sur le site de la HALDE.*

Un cadre de référence élaboré par la HALDE en collaboration avec des collectivités vise à accompagner les responsables des collectivités locales dans l'évaluation de leurs propres pratiques et dans la mise en place d'actions contre les discriminations et pour l'égalité. Toute collectivité est invitée à remplir le questionnaire ci-dessous, à l'aide de ce guide et du mode d'emploi. Les réponses seront traitées de manière confidentielle.

Que répondent les intermédiaires de l'emploi à la HALDE ? *A télécharger sur le site de la HALDE.*

En décembre 2007, les intermédiaires de l'emploi s'étaient collectivement engagés à refuser toute demande discriminatoire. Un comité d'éthique a été mis en place pour suivre l'application de cet engagement. En 2008, 143 intermédiaires de l'emploi ont répondu au lieu de 86 en 2007. Ce guide recense et analyse les principales avancées.

Que répondent les entreprises à la HALDE ? *A télécharger sur le site de la HALDE.*

Depuis 4 ans, la HALDE échange avec les grandes entreprises sur leurs engagements en faveur de l'égalité dans l'emploi. Ce guide fait suite à un questionnaire servant de « cadre pour agir et pour rendre compte », envoyé en décembre 2008 à 250 des plus grandes entreprises.

Une approche de la discrimination sur le marché du travail : les jeunes adultes issus de l'immigration étrangère en France.

Jean-Luc RICHARD, Revue européennes des migrations internationales (REMI), pages 53 à 83, 2000.

Jean-Luc Richard s'appuie dans cet article sur différents moyens statistiques pour vérifier une possible discrimination sur le marché du travail, à l'encontre des jeunes personnes de 19 à 33 ans (en 1990) issues de l'immigration en France. De nombreux paramètres sont pris en compte et une analyse rigoureuse montre la réalité de la discrimination, notamment à l'encontre des fils de parents immigrés du Maghreb.

Difficultés d'accès et discriminations dans l'accès au stage : Le ressenti des lycéens de l'enseignement professionnel, le point de vue des enseignants et des employeurs.

Nicolas FARVAQUE, Christophe BERARDI, Saïd DARWANE, Office européen de conseil, recherche et formation en relations sociales (ORSEU) ; Fédération Nationale Léo Lagrange, 177 pages, 2007.

Cette enquête relative aux difficultés d'accès aux stages, a été réalisée dans le cadre du projet Equal "Transfert". Elle avait pour but d'analyser les mécanismes et le ressenti des discriminations sur le marché du travail et à l'entrée en stage pour les étudiants de BEP, CAP, Bac professionnel et technologique et BTS. La problématique était de recueillir et de confronter les points de vue des lycéens-stagiaires; des enseignants et chefs de travaux ; des chefs d'entreprise et maîtres de stage. La principale forme de discrimination qui a été évoquée est celle liée à l'origine.

Prévenir et déjouer la discrimination professionnelle. Petit guide de survie à l'attention des présumés atypiques et de leur patron.

Sabine MOUDILENO, édition Paris : Demos, 170 pages, 2008.

Ce livre est un manuel destiné à toute personne susceptible d'être discriminée (femme, senior, personne issue de l'immigration, gay,...) afin qu'elle dispose de tous les outils pratiques nécessaires à son intégration dans l'entreprise. De l'arrivée dans une équipe au vécu quotidien et au déroulement d'une carrière, l'auteur s'appuie sur des cas concrets pour venir en aide au salarié. Mais son ouvrage s'adresse aussi aux managers de proximité, en première ligne pour mettre en jeu l'égalité des chances ou détecter une discrimination, et souvent démunis pour y faire face.

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.

Les éditions de la DIV, 272 pages, juillet 2008.

Ce guide capitalise cinq années de plans territoriaux de prévention et de lutte contre la discrimination sur le marché du travail. Il se présente en six parties consacrées à la définition des concepts, du cadre juridique et des dispositifs publics, à des argumentaires pour favoriser le passage à l'action, à des éléments de méthode et à la présentation de quelques plans territoriaux.

LOGEMENT – HABITAT- TERRITOIRE

Mixité sociale dans l'habitat.

Sous la direction de Thomas KIRSZBAUM, La Documentation française, décembre 2008.

Depuis qu'elle a été érigée en impératif des politiques de la ville et du logement, la mixité sociale dans l'habitat a suscité d'importants débats académiques. Cet ouvrage présente les bénéfices des politiques de mixité sociale mais aussi les interrogations concernant leur cohérence : le rééquilibrage spatial de l'offre en logements est-il un bon levier de diversité sociale ? Quelle efficacité et quel impact sur les territoires et les individus ? Enfin, n'ont-elles pas des effets pervers et sont-elles propices aux discriminations ?

Contre les discriminations au logement.

Centre de ressources Politique de la ville d'Essonne, 36 pages, 2009.

Elaborer des procédures de gestion de la demande et des attributions de logements sociaux. *A télécharger sur le site de la HALDE.*

Ce travail apporte aux bailleurs l'éclairage sur les évolutions récentes qui influent sur les politiques d'attribution, ainsi qu'un ensemble d'outils méthodologiques. Il intègre les recommandations de la HALDE pour prévenir les discriminations aux différentes étapes de l'attribution.

Code de bonne conduite pour les propriétaires. *A télécharger sur le site de la HALDE.*

Cette brochure informe les propriétaires pour louer sans discriminer.

Le logement des personnes immigrées.

Haut Conseil à l'Intégration, décembre 2007. A télécharger sur le site de la HALDE.

Ce rapport dresse un bilan de la situation difficile de logement des ménages et des personnes immigrées, notamment au regard de la mixité sociale.

Diversité sociale, ségrégation urbaine, mixité.

JAILLET Marie-Christine, PERRIN Evelyne, MENARD François [et al.], PUCA, avril 2008.

Cet ouvrage réunit les contributions de chercheurs, sociologues, juristes...écrites à l'occasion d'un séminaire de recherche initié par le PUCA, autour de la question suivante : renouveler l'urbain au nom de la mixité ?

Une discrimination positive à la française ? : Ethnicité et territoire dans les politiques de la ville.

Milena DOYTCHEVA, La Découverte, 228 pages, 2007.

La France est fière d'avoir inventé un nouveau mode d'action publique, la discrimination positive territoriale, instrument ingénieux de gestion de l'ethnicité qui permettrait à la fois d'agir en direction des minorités et de conserver le principe républicain de neutralité de l'État. Cette équation entre territoire et ethnicité, qui fait aujourd'hui l'unanimité, est cependant à interroger. C'est ce que propose de faire cet ouvrage à travers une étude historique et empirique des politiques de la ville, à qui on doit en France la construction des « quartiers sensibles » en catégorie de l'action publique. Il explore plus particulièrement trois champs problématiques : le développement et l'institutionnalisation des pratiques de discrimination positive territoriale, l'arrimage au territoire des politiques d'intégration puis de lutte contre les discriminations, et enfin le soutien public aux organisations « communautaires » des migrants et de leurs descendants

Discriminations et territoires.

RECI, 48 pages, octobre 2009.

Le RECI a initié en 2007 une démarche de capitalisation nationale des initiatives territorialisées de lutte contre les discriminations, à laquelle s'est joint le Réseau national des Centres Ressources Politique de la Ville. Cette démarche visait l'analyse et la capitalisation d'expériences mettant en évidence la prévention et la lutte contre les discriminations et mobilisant plusieurs acteurs d'un territoire. Ces éléments d'analyse, issus de 40 initiatives territorialisées de lutte contre les discriminations, ont ensuite été mis en débat et enrichis au cours d'un séminaire national organisé le 28 novembre 2008 à Paris avec différents acteurs engagés localement : élus, associations, collectivités, administrations et chercheurs...

HANDICAP

Code du handicap.

Dalloz a publié le premier Code du handicap, sous la direction de Louis Schweitzer (Président de la HALDE) et Arnaud de Broca (Secrétaire général de la FNATH).

Cet ouvrage s'adresse aux personnes handicapées, à leurs familles, mais aussi aux travailleurs sociaux, associatifs, responsables et personnels de maisons départementales des personnes handicapées ou d'établissements médico-sociaux.

Guide des personnes handicapées.

La Documentation française, Journaux Officiels, février 2008.

Ce guide pratique présente les dispositions applicables, issues notamment de la loi du 11 février 2005, dans différents domaines de la vie des personnes handicapées : emploi, scolarité, logement, biens et services, prestations sociales

Accessibilité pour tous : la nouvelle réglementation.

KOMPANY, Soraya, Editions du Puits fleuri, janvier 2008.

Cet ouvrage synthétise les nouvelles règles, issues de la loi du 11 février 2005, relatives à la mise en accessibilité de différents biens et services (logement, transports, voirie, communication...).

ORIENTATIONS SEXUELLES

Homophobie dans l'entreprise.

Sous la direction de Christophe FALCOZ, La Documentation française, mars 2008.

L'analyse des réponses des 1413 salariés lesbiennes et gays à un questionnaire administré fin 2006 a permis de mettre notamment en exergue la place des stratégies de dévoilement ou de masques d'une orientation sexuelle a priori invisible, et de montrer que certaines pratiques d'entreprise peuvent rendre sans risque l'évocation de la vie privée de ces salariés dans leur environnement professionnel.

Homosexualité et discriminations en droit privé.

Daniel BORRILLO et Thomas FORMOND, La Documentation française, décembre 2007.

Les auteurs présentent le droit positif en la matière, qu'il s'agisse du droit du travail, du droit des biens ou encore du droit de la famille, ainsi que des propositions souvent inspirées des autres pays.

Droit conjugal et unions de même sexe : mariage, partenariat et concubinage dans neuf pays européens.

WAALDIJK Kees, FASSIN Eric, Presse Universitaire de France, 2008.

Cet ouvrage présente une étude comparative des législations de différents pays d'Europe relatives aux différentes formes d'unions entre personnes de même sexe. Cette étude est complétée par une analyse sociologique sur le sujet.

RELIGION

Liberté de culte, laïcité et collectivités territoriales.

FIALAIRE Jacques, AUGER Jean-Christophe, BONNET-AMELINE Magali [et al.], Litec, janvier 2007.

Cet ouvrage réunit les contributions du colloque organisé en décembre 2005 à l'Université de droit de Nantes relatif aux effets juridiques sur l'action publique locale de la conciliation entre liberté de religion et laïcité.

Le fait religieux en droit privé.

PENDU Myriam, Defrenois - Lextenso éditions, mars 2008.

Cet ouvrage est consacré à l'appréhension par le droit privé du fait religieux, dans sa dimension individuelle et collective.

La discrimination des femmes musulmanes en Europe.

Jochen BLASCHKE, Sanela SABANOVIC ; Parabolis, 542 pages, 2000.

Les femmes musulmanes sont vulnérables en Europe : elles se démarquent, elles sont prisonnières de leur milieu et de leur culture, leurs besoins sont différents de ceux de la société dans laquelle elles vivent, et leur statut de femme est dévalorisé dans leur communauté. Les auteurs analysent l'expérience de femmes musulmanes dans plusieurs pays d'Europe, ainsi que les politiques et la législation contre les discriminations. Des chapitres sont consacrés plus particulièrement à la question de l'emploi et au problème des mères célibataires.

La discrimination religieuse en France.

Mathieu DEHOUMON, Université catholique de Lyon, 105 pages, 2003.

Ce travail s'inscrit dans la mission confiée à E&H par la Commission Européenne. Il s'agissait de faire un état des lieux de la discrimination raciale et religieuse en France et d'analyser la mise en œuvre de la directive européenne.

ORIGINE

La tête de l'emploi : Histoires vraies de discrimination raciale.

Sophie MASSIEU. - Editions Vie & Cie, 155 pages, 2004.

Ce document, par une enquête minutieuse et le recueil de témoignages, apporte un éclairage sur les différents visages de la discrimination raciale. Ce récit est composé de huit histoires vraies.

Liberté, égalité, discriminations : l'identité nationale au regard de l'histoire.

WEIL Patrick, éditions Grasset, janvier 2008.

L'auteur revient sur différents points d'actualité politique liés à l'immigration, comme le choix d'une politique d'immigration par origine ethnique ou géographique ou la notion d'identité nationale, et replace ces différents concepts dans une perspective historique.

Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes : une analyse psychosociale.

Mohammed REBZANI, Revue européenne des migrations internationales (REMI), p.29 à 52, 2000.

Parallèlement aux travaux des sociologues, Mohammed REBZANI réfléchit sur le phénomène du racisme au travail en France et les pratiques discriminatoires, mais en utilisant d'autres outils d'analyse. L'auteur s'intéresse notamment au système représentationnel des employeurs, variable déterminante dans la discrimination ethnique à l'embauche, et à la réaction des jeunes discriminés, en faisant appel aux processus psychosociaux à l'oeuvre dans cette exclusion en milieu professionnel. L'auteur souligne que ces aspects sont indispensables à l'élaboration des programmes d'information et de sensibilisation pour une lutte plus efficace contre l'exclusion en milieu professionnel.

Discrimination positive : pourquoi la France ne peut y échapper.

Yazid SABEG, Calmann-Lévy, 247 pages, 2004.

Dans ce plaidoyer, les auteurs, s'appuyant sur une riche documentation historique, juridique et sociologique, montrent la nécessité d'une action volontariste contre la discrimination des "minorités visibles". La relégation des citoyens issus de l'immigration s'inscrit pour eux dans la continuité des pratiques de ségrégation et de stigmatisation de la colonisation. Répondant aux nombreuses critiques que suscite en France l'affirmative action aux États-Unis, ils la présentent comme un ensemble de pratiques variées et en évolution. Contre le "communautarisme républicain", vestige du passé, ils prônent une action positive à la française et proposent des moyens d'action. Selon eux, l'enjeu politique de ce choix est celui de l'identité de la France, unifiée à travers un travail de mémoire et de reconnaissance.

Centres sociaux : Prévention et lutte contre les discriminations : Quels enjeux, quelles pratiques pour une prise en compte de la prévention et de la lutte contre les discriminations liées aux origines ?

Collectif, Fédération des centres sociaux et socioculturels, 27 pages, 2010.

Dans le cadre des missions confiées par l'ACSE aux centres sociaux, pour le développement d'actions et de prévention de la lutte contre les discriminations, une équipe d'acteurs se réunit depuis 4 ans pour penser et coordonner la prise en compte de cette mission. Ce document rend compte des réflexions menées, illustrées d'expériences. Comment cette question est appréhendée au regard des valeurs que se donnent les centres sociaux, notamment l'égalité ? La mesure des engagements dans ce champ, y compris les réticences sont évoquées. A partir de ces préalables, sont présentées les modalités de sa mise en œuvre concrète et ses effets sur l'organisation des centres sociaux.

Les discriminations multifactorielles genre – « race » - classe. Repères pour comprendre et agir.

Saïd BOUAMAMA avec Jessy Cormont et Yvon Fotia, production IFAR, Yalodès, Acsé, 123 pages, juillet 2010.

La question sociale des discriminations et des inégalités de traitement liées à l'origine s'est imposée dans le « débat public français » de manière croissante au cours des années 2000. Depuis peu, émerge l'enjeu spécifique des discriminations subies par les femmes, immigrées ou issues de l'immigration post-coloniale.

Trajectoires et origines" : enquête sur la diversité des populations en France.

Cris BEAUCHEMIN, Cristelle HAMEL et Patrick SIMON, éditions de l'Ined, collection « Document de travail », octobre 2010.

L'équipe TeO publie les premiers résultats de l'enquête Trajectoires et Origines, spécifiquement dédiée à l'étude de la diversité des populations en France et au thème des discriminations. Réalisée entre septembre 2008 et février 2009 en France métropolitaine sur un échantillon de 21 000 personnes, elle vise à identifier l'impact des origines sur les conditions de vie et les trajectoires sociales, tout en prenant en considération les autres caractéristiques sociodémographiques que sont le milieu social, le quartier, l'âge, la génération, le sexe, le niveau d'études.

EDUCATION

Discriminations dans les mondes de l'éducation et de la formation : regards croisés.

BACHIRI Driss, DIVAY Sophie, GAYRAUD Laure [et al.], novembre 2006.

Ce document réunit les contributions du colloque " discriminations, quelles réalités, quelles réponses ? " qui s'est déroulé lors de la 11ème université de la formation, de l'éducation et de l'orientation.

L'accompagnement à la scolarité - Levier pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.

FASILD (Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations) Champagne-Ardenne, 2006.

Synthèse de la journée régionale du 27 janvier 2006 à Châlons en Champagne répondant aux questions suivantes : comment concilier les différentes réalités du terrain et ce que font réellement les acteurs sur ces terrains avec la vision et la priorité du Fasild : à savoir que l'accompagnement à la scolarité soit un véhicule de l'intégration et

de la lutte contre la discrimination ? Si l'acteur doit avoir pour mission de renouer l'enfant avec sa curiosité, éveiller son désir de connaître le monde et lui-même, lui redonner le plaisir et le courage d'explorer et de penser et la capacité d'accéder au sens d'un culturel commun, quelles problématiques doit-il prendre en compte ? Quelles sont les fonctions qui sous-tendent le travail d'accompagnement ?

Discriminations à l'école : rapport relatif aux auditions sur les discriminations en milieu scolaire.

Anne REBEYROL, *Ministère de l'Éducation Nationale*, 38 pages, 2010.

Avec le rappel du concept de discrimination, des formes qu'elle peut prendre dans la réalité (directe, indirecte, systémique) et des textes législatifs l'encadrant, ce rapport tente d'éclairer une réalité de violence dans le milieu scolaire et d'apporter des éléments d'actions. Pour cela, le groupe de travail, composé de chercheurs et de représentants de l'Éducation Nationale, s'est appuyé sur des auditions auprès de personnes engagées dans la lutte contre les discriminations, de lycéens et d'acteurs du champs éducatifs (environ 50 personnes) ; Menées entre octobre 2009 et mars 2010, elles montrent un décalage entre le vécu des personnes témoignant de phénomènes de violence liées à des discriminations (sexisme, handicap, racisme) et la faiblesse des mesures qui en sont faites par ailleurs, parce que difficiles à réaliser, en l'état actuel. Plusieurs motifs et évolutions sociétales ressortent des auditions (préjugés, psychologie de l'adolescence, poids des réseaux Internet, problème de formation des enseignants, partenariat territorial insuffisant...) qui alimentent une série de propositions venant en conclusion de ce rapport.

Les discriminations positives à l'école - Entre relégation et socialisation.

Catherine NAFTI-MALHERBE, *édition Cheminements*, 360 pages, 2006.

Cet ouvrage aborde l'histoire de l'enseignement spécialisé (SES et SEGPA) dans l'école publique et privée puis rapporte la difficulté de coexister dans ces structures. Il donne une définition sociologique sur les relations de violence et de violence symbolique, les rapports de dominations et les enjeux qui se jouent dans ce monde scolaire. Pour cela, l'auteur a étudié deux sections d'enseignement général et adapté pendant un an et interrogé les enseignants et élèves.

Discriminations et parcours scolaires : ce que nous ignorons, ce que nous supposons.

Françoise LORCERIE, VEI n°154, pages 115-120, septembre 2008.

L'auteur tente de démontrer que les jeunes issus de l'immigration réussissent aussi bien que les autres élèves à l'échelle nationale. Cependant il existe des processus de classements ethno-raciaux dans notre société qui ont des influences sur la scolarité des élèves. (Problèmes d'identités, inégalités, ...)

Le droit à l'école pour tous. De la non-discrimination dans l'accès à l'instruction.

Groupe d'information et de soutien des immigrés (Gisti), 16 pages, 1993.

Depuis plusieurs années de nombreuses municipalités refusent d'inscrire à l'école des enfants étrangers dont les parents ne possèdent pas de titre de séjour. Pour mettre fin à ces pratiques illégales, le ministre de l'Éducation nationale diffusait, dès le mois de juillet 1984, une circulaire rappelant les dispositions législatives et réglementaires applicables en la matière. Le GISTI fait le point sur ces textes tant internationaux que de droit interne et donne les arguments permettant de faire reconnaître le droit.

SITUATION FAMILIALE

L'accès au droit des migrants en situation de précarité et de leurs enfants : une approche pragmatique et dynamique des discriminations légales fondées sur la nationalité.

David ROHI, Chantal BORDES-BENAYOUN, Catherine DELCROIX, *Université Toulouse-le-Mirail*, 173 pages, 2001.

Cette recherche a eu pour principal objectif d'étudier les incidences combinées des discriminations légales au niveau familial, à travers l'expérience de migrants algériens et espagnols arrivés en France entre 1960 et 1970, ainsi qu'à travers celle de leurs enfants. Des entretiens ont été réalisés sur vingt familles auprès des personnes des deux générations. L'étude relève que les discriminations légales fondées sur la nationalité ne différencient pas seulement les nationaux des étrangers, européens ou non. En effet, elles distinguent entre étrangers eux-mêmes, selon le statut qu'ils possèdent, leurs possibilités d'en changer, et leurs facultés d'accéder ou non à la nationalité française. Un même étranger connaît généralement plusieurs statuts au fil de son parcours en France. En étudiant les itinéraires statutaires des membres de chacune des familles, l'auteur analyse les incidences des étapes sur les trajectoires individuelles et les équilibres familiaux. Il montre, par ailleurs, comment les difficultés rencontrées créent des formes différenciées de précarisation des équilibres familiaux et entraînent aussi des capacités d'actions spécifiques en matière d'accès au droit.

EGALITE DES SEXES

Comparer les emplois entre les femmes et les hommes, De nouvelles pistes vers l'égalité professionnelle.

Rachel SILVERA, Séverine LEMIERE, *Collection Etudes et recherches Publication à la Documentation française, 144 page, 2010.*

Comment évaluer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ? Malgré de nombreuses lois et la négociation d'accords collectifs, les inégalités salariales résistent. Inégalités que le seul principe juridique « à travail égal, salaire égal » ne parvient pas à évaluer et enrayer.

Filles-garçons : des rapports de genre à construire.

Sous direct. de Profession Banlieue (avec J.Deville, F. Douaire-Marsaudon, F. Lalem, S. Le Clerc, S. Lesourd, E. Ronai), 88 pages, décembre 2007. Les relations de genre, en particulier dans les quartiers de la politique de la ville, font l'objet de nombreux discours pour souligner le retrait des filles de l'espace public, ou dénoncer la montée des phénomènes de domination des garçons, des violences sexistes, verbales ou physiques. Cet ouvrage, à travers différents intervenants, propose des approches spécifiques de la construction identitaire des adolescents et tente d'analyser les processus à l'oeuvre dans les relations entre filles et garçons.

La parité.

SENAC-SLAWINSKI, Réjane, Presse Universitaire de France, février 2008.

Cet ouvrage retrace l'histoire du mouvement paritaire et dresse un panorama des différents moyens mis en place dans le monde pour compenser la sous-représentation des femmes en politique. Il étudie ensuite plus spécifiquement l'application du principe paritaire en France et le questionnement engendré par le succès de la parité en politique sur " l'ordre sexué " de notre société.

Femmes et hommes : regards sur la parité.

INSEE, VANOVERMEIR Solveig, DJIDER Zohor [et al.], février 2008.

Ce document donne accès à de nombreuses fiches statistiques relatives à la situation des hommes et des femmes dans la société française en matière de démographie, famille, santé, éducation, activité, revenus, loisirs, pouvoir, etc. Il propose également différentes études thématiques.

GROSSESSE

Une grossesse sans discrimination. A télécharger sur le site de la HALDE.

Est-il obligatoire de déclarer sa grossesse lors d'un entretien d'embauche ? Comment annoncer sa grossesse à son employeur ? Une femme enceinte peut-elle être licenciée ? Pour répondre à ces questions, la HALDE publie un dépliant « Les conseils de la HALDE – Une grossesse sans discrimination ».

SANTE

Discrimination et santé : enjeux politiques et signification sociale.

Didier FASSIN, *Profession Banlieue*, collection les « 5 à 7 », 22 pages, 2002.

Ce numéro reprend l'exposé fait par Didier FASSIN. Il s'est appuyé sur un rapport demandé par la DPM et publié en 2002 sous le titre "Un traitement inégal : les discriminations dans l'accès aux soins".

Un traitement inégal. Les discriminations dans l'accès aux soins.

Didier FASSIN, Estelle CARDE, Nathalie FERRÉ, INSERM, 269 pages, 2001.

Réalisé par le Centre de recherche sur les enjeux contemporains en santé publique (Cresp) et financé par la direction de la Population et des Migrations (DPM), ce rapport fait état des discriminations flagrantes ou insidieuses que subissent les étrangers - en situation régulière ou non - ainsi que les Français d'origine étrangère, dans l'accès aux soins. Les auteurs expliquent, notamment, les effets pervers de l'instauration de deux dispositifs différents, la couverture maladie universelle (CMU) et l'assistance médicale d'État (AME), qui renforcent la ségrégation des personnes en situation de résidence instable. Parmi les recommandations de ce rapport, figure la nécessité de faire respecter l'obligation de soigner tout patient qu'a la médecine libérale. Enfin, il insiste sur l'inversement indispensable des représentations qui conduisent de plus en plus à juger "abusives les exigences de droit et de soins de la part de personnes irrégulières, immigrées ou même d'origine étrangère, [...] au mépris de la déontologie et de la législation".

La vie deux ans après le diagnostic du cancer.

DREES, INSERM, La Documentation française, juin 2008.

Cet ouvrage présente les résultats de la première grande enquête statistique représentative sur les conditions de vie des malades du cancer deux ans après le diagnostic. Elle a été menée en 2004. Une partie de cette enquête porte sur l'impact de la maladie sur la vie sociale et professionnelle.

VIH/Sida stigmatisation et discrimination : une approche anthropologique.

Unesco, édition Division des politiques culturelles et du dialogue interculturel, 2003.

Les personnes atteintes du Sida font l'objet de par le monde d'importantes stigmatisations et discriminations. En réaction à ce constat, un projet conjoint Unesco/ONU sida, mis en place en 1998 et intitulé "l'approche culturelle de la prévention et du VIH/Sida" a organisé le 29 novembre 2002 une table ronde à Paris au siège de l'Unesco. Rassemblant des anthropologues spécialistes de cette question ce fut l'occasion de mettre en perspective les enjeux de ces discriminations et stigmatisations à l'aune des conceptions socioculturelles (de la sexualité et de la mort entre autres) des populations touchées. Les études portent sur l'Afrique et la Chine.

ACTIVITES SYNDICALES

Guide des ressources et des pratiques syndicales de lutte contre la discrimination, le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail.

E. KRZESLO, édition Université libre de Bruxelles, 77 pages, 1999.

Ce document a été rédigé pour la campagne de la Confédération européenne des Syndicats, dans le cadre de l'année européenne de lutte contre le racisme et la xénophobie. Il présente notamment un guide des ressources et des pratiques internationales.

SITES INTERNET

Sites institutionnels

Haute Autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'Égalité – HALDE www.halde.fr

L'Agence pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances - Acsé www.lacse.fr

Le Haut conseil à l'intégration www.hci.gouv.fr

Pôle handicap du gouvernement français handicap.gouv.fr

Commission européenne www.stop-discrimination.info

Sites associatifs

Observatoire des inégalités www.inegalites.fr

Amnesty International www.amnesty.org

Andy.fr portail du handicap moteur www.andy.fr

Outil intersyndical de formation à la lutte contre les discriminations antidiscrimination-syndicat.org

Cidem, centre d'information civique discriminations-egalite.cidem.org

Association Pour la Réadaptation et l'Epanouissement des Handicapés – APREH www.apreh.org

Cimade www.cimade.org

Conseil représentatif des associations noires - CRAN www.lecran.org

Inter-LGBT.org Inter associative lesbienne, gaie, bi et trans. www.inter-lgbt.org

Ligue des droits de l'homme – LDH www.ldh-france.org

Le discriminologue site d'information et de formation www.lediscriminologue.org

Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme - LICRA www.licra.org

Mix-cité : mouvement mixte pour l'égalité des sexes www.mix-cite.org

Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples – MRAP www.mrap.asso.fr

Ni putes ni soumises, le site des femmes pour la liberté, l'égalité et l'émancipation www.niputesnisoumises.com

No-discrim : lutter contre les discriminations au travail www.no-discrim.fr

SOS-racisme www.sos-racisme.org

L'actualité de la lutte contre les discriminations www.infos-discriminations.fr

Le centre national d'information des droits des femmes et de la famille (C.N.I.D.F.F.)

www.infofemmes.com



Responsable de la publication
Denis SOUILLARD, Directeur du CRPV

Rédaction
Laurence BESANÇON, chargée de mission au CRPV

Conception et mise en page
Laurence BESANÇON & Claudia KNERSCH, chargées de mission au CRPV

Août 2012