

GUIDE PRATIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

L'essentiel



GUIDE PRATIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

TRAITER DES DISCRIMINATIONS, UNE NÉCESSITÉ

La discrimination est une **inégalité de traitement, un traitement défavorable, fondé sur un critère prohibé par la loi**. Traiter des discriminations constitue donc une nécessité car :

- Les discriminations, entailles au principe d'égalité, **viennent entacher le pacte républicain et fragiliser la cohésion nationale** ;
- Les discriminations viennent **priver la société de talents dont elle devrait au contraire s'inspirer** pour développer durablement la France sans toutes ses composantes ;
- Il est impératif de **reconnaître des situations réelles ou supposées** qui restent pourtant encore difficiles à appréhender.

UN GUIDE INTERMINISTÉRIEL PRATIQUE, OPÉRATOIRE ET ÉVOLUTIF

Ce guide pratique de lutte contre les discriminations a une double vocation :

- Offrir un **panorama transversal des principaux dispositifs** portés par l'ensemble des ministères en matière de lutte contre les discriminations ;
- Constituer une **boîte à outils** permettant d'identifier les mesures, les acteurs et les documents pertinents pour lutter et apprendre à lutter contre les discriminations, en saisissant les leviers mobilisables pour agir contre les discriminations et pour l'égalité réelle.

Ce guide traite de **toutes les discriminations**, en effectuant des extractions et des renvois vers des plans plus précis ou des kits méthodologiques dédiés à certains publics ou certaines situations, à l'instar du plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT, du plan interministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme ou encore de la stratégie de lutte contre les discriminations dans l'emploi.

Le guide est un outil par nature évolutif : il sera pour cette raison actualisé chaque année, afin d'intégrer les nouveaux dispositifs et formations à disposition et refléter ainsi le mieux possible la réalité des actions publiques menées en faveur de la lutte contre les discriminations.

UN OUTIL, PLUSIEURS DESTINATAIRES

Il est destiné prioritairement **aux services de l'État et aux opérateurs de service public**.

Il a vocation à s'étendre vers **le tissu associatif et les services municipaux et paramunicipaux** en charge de produire un plan local de lutte contre les discriminations, dont le présent guide pourrait constituer une annexe ou une ressource clé pour son élaboration.

UN GUIDE OPÉRATOIRE, PLUSIEURS SITUATIONS

- Je suis face à un usager victime de discriminations : j'oriente et je conseille
- Je veux m'assurer de mes propres pratiques : je préviens et je me forme
- Je suis responsable de la politique interne de mon service : j'élabore un plan de lutte
- Je suis victime de discriminations : j'entame les démarches

PRÉSENTATION

Le guide est organisé en 4 chapitres :

- Chapitre 1 : **Qu'est-ce que la discrimination ? Mieux comprendre pour mieux combattre**
- Chapitre 2 : **Se former pour savoir comment lutter contre les discriminations**
- Chapitre 3 : **Les outils de lutte contre les discriminations**
- Chapitre 4 : **Les dispositifs de lutte contre les discriminations**

Afin de conserver la dimension pratique de cet outil, le guide recense les principaux **dispositifs existants auxquels vous pourrez faire appel, en opérant des renvois vers des documents de référence** afin d'avoir une vision plus approfondie et technique, lorsque nécessaire, des mesures mobilisables. Les actions présentées le sont donc sans préjudice des démarches déjà engagées pour lutter contre des critères bien précis de discriminations comme le handicap (95 préconisations du comité interministériel du handicap) ou le sexe (feuilles de route ministérielles Égalité femmes-hommes).

Par ailleurs, dans le chapitre 4 consacré aux dispositifs de lutte contre les discriminations, certaines fiches se décomposent en deux parties : une première partie consacrée aux dispositifs luttant directement contre les discriminations et une seconde partie portant sur les mesures concourant à la lutte contre les discriminations sans que cela ne soit leur objectif premier.

Dans chaque chapitre, plusieurs axes sont dégagés et transcrits dans des fiches thématiques :

-
► Un bref **descriptif des dispositifs mobilisables**, vers des sites ou liens actualisés en temps réel ;
-
► Un **recensement des services impliqués** pour s'en rapprocher en tant que de besoin ;
-
► Un **renvoi vers les documents de référence**.

MODE D'EMPLOI

Le guide interministériel de lutte contre les discriminations peut être utilisé dans plusieurs cas :

-
► **Pour former, se former et consolider** ses connaissances sur la problématique des discriminations : le guide propose un tableau récapitulatif des différentes formations proposées par les ministères en matière de lutte contre les discriminations, ainsi qu'un panorama des outils existants, que ce soit pour repérer, sensibiliser, mesurer ou lutter contre les discriminations, ainsi qu'une vision des dispositifs en place ;
-
► **Pour savoir que faire en cas de discrimination** : le guide présente les démarches à mener et les modalités d'accompagnement des victimes de discriminations, afin d'être en capacité de réagir, d'orienter et de conseiller.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ? MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX COMBATTRE 9

- 1/ Le cadre normatif de la lutte contre les discriminations 9
- 2/ L'environnement institutionnel de la lutte contre les discriminations 14

CHAPITRE 2 : SE FORMER POUR SAVOIR COMMENT LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS 17

CHAPITRE 3 : LES OUTILS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 21

- 1/ Les outils pour repérer les discriminations 21
- 2/ Les outils pour sensibiliser à la lutte contre les discriminations 23
- 3/ Les outils pour lutter contre les discriminations 25
- 4/ Les outils pour accompagner et faciliter les démarches des victimes de discrimination 30

CHAPITRE 4 : LES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 35

- 1/ Dans le champ de l'éducation 35
- 2/ Dans le champ de l'emploi 37
- 3/ Dans le champ de la culture 42
- 4/ Dans le champ du logement 44
- 5/ Les dispositifs concourant à la promotion de la citoyenneté 45

ANNEXE 47

- Liste des administrations et services référents 47

CHAPITRE 1 : QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?

MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX COMBATTRE

1/ LE CADRE NORMATIF

DÉFINITION DE LA DISCRIMINATION

Le cadre normatif général de la discrimination est fixé par l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire. Cette définition est déclinée dans le code pénal, aux articles 225-1 et suivants ainsi qu'à l'article L. 1132-1 et suivants du code du travail notamment.

La discrimination y est constituée par « *toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée* », qu'il s'agisse de personnes physiques ou morales.

La discrimination est définie comme une **inégalité de traitement injustifiée, à raison d'une liste de critères** listés ci-après.

La loi fait la distinction entre la discrimination directe et indirecte :

- La discrimination directe est « *la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue, de son auteur, de son patronyme de son lieu de résidence, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* » ;

- la discrimination indirecte est constituée par « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* ».

Une discrimination, c'est la réunion de trois éléments¹ :

- une inégalité de traitement ;
- fondée sur au moins un critère défini par la loi ;
- dans un domaine déterminé par la loi tel que l'emploi, le logement, l'éducation, le service public, l'accès aux biens et aux services.

Toute différence de traitement n'est donc pas forcément une discrimination.

L'OBJET DE LA DISCRIMINATION

Selon l'article 225-2 du code pénal, la discrimination consiste à :

- Refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- Entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- Refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne ;
- Subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- Subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- Refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Le code pénal dans son article 225-3 précise également les discriminations ne tombant pas sous le coup du code pénal.

1 - Source : « Le Défenseur des droits : un dispositif unique de protection des droits et libertés », octobre 2016..

La loi du 27 mai 2008 précise que la discrimination inclut :

- ▶ Tout agissement lié à la définition donnée de la discrimination directe et indirecte et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant ;
- ▶ Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par la loi de 2008.

CRITÈRES DE DISCRIMINATION² ET EXEMPLES DE DISCRIMINATION

Extraits du site du Défenseur des Droits³

▶ Sexe

Je suis une femme et ma carrière n'a pas évolué depuis 15 ans contrairement à celles de mes collègues hommes.

▶ Origine

Je n'ai pas été embauché.e à cause de mes origines maghrébines.

▶ Grossesse

Une formation m'a été refusée par mon employeur depuis qu'il a appris ma grossesse.

▶ Situation de famille

Je n'ai pas été recrutée parce que je suis mère de trois enfants.

▶ Apparence physique

Un emploi d'infirmière m'a été refusé en raison de ma forte corpulence.

▶ Patronyme

Je n'ai pas obtenu d'entretien d'embauche en raison de mon nom à consonance étrangère.

▶ Lieu de résidence

Mon opérateur téléphonique refuse mon RIB car mon compte bancaire est domicilié outre-mer (cf. Loi Égalité Réelle en Outre-Mer).

▶ État de santé

Mon contrat n'a pas été renouvelé parce que j'ai été en arrêt maladie.

▶ Handicap

On a refusé à mon enfant la participation à une sortie d'école en raison de son handicap.

2 - Les critères de discriminations prohibés par la loi figurent à l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 précitée, aux articles 225-1, 225-1-1, et 225-2 du code pénal et à l'article L.1132-1 du code du travail sous forme de renvoi aux critères figurant à l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008.

3 - <http://defenseurdesdroits.fr/fr/competences/missions-objectifs/lutte-contre-les-discriminations>

► Caractéristiques génétiques

On a voulu me soumettre à des tests génétiques dans le cadre de l'examen médical préalable à mon embauche.

► Mœurs

Je n'ai pu accéder à cet emploi parce que je suis fumeur

► Orientation sexuelle

On a refusé de nous louer un appartement car nous sommes un couple de femmes.

► Identité de genre

Un médecin a refusé de me soigner car je suis transgenre.

► Âge

Un crédit à la consommation m'est refusé car la banque me trouve trop âgé.e.

► Opinions politiques

La mairie refuse de me louer une salle en raison de mes opinions politiques.

► Activités syndicales

Ma carrière n'a pas connu d'évolution parce que je suis délégué du personnel.

► Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race, une nation

On refuse de m'attribuer une place de camping en raison de mon origine africaine.

► Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion

L'accès à un établissement public m'est interdit parce que je porte le voile.

► Perte d'autonomie

Mon père, dépendant, réside dans une maison de retraite, et il est négligé par rapport à d'autres personnes plus autonomes

► Discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur.

Bénéficiaire de l'allocation adulte handicapé (AAH), ce logement ne m'a pas été attribué alors que j'avais les moyens de payer le loyer.

► La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

L'accès à cette boîte de nuit m'a été refusé car on m'a entendu parler créole.

► La discrimination opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage ou témoigné de tels faits (cf : code pénal)

On a refusé de m'intégrer à l'association sportive de mon école de commerce car je n'ai pas accepté de me conformer au rituel de bizutage.

► Discrimination opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral (cf : code du travail)

Mon supérieur hiérarchique me harcèle moralement et me traite plus mal que mes collègues.

QUELLES SANCTIONS POUR LES AUTEURS DE DISCRIMINATION ?

La discrimination est un délit passible de sanctions pénales :

.....
▶ Les cas de discrimination prévus à l'article 225-2 du code pénal sont punis de **3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende** ;

.....
▶ Les peines sont portées à **5 ans d'emprisonnement et à 75 000€ d'amende** lorsque le refus discriminatoire de fourniture d'un bien ou d'un service est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès ou lorsqu'il est commis par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, lorsque celle-ci, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, refuse le bénéfice d'un droit accordé par la loi et/ou entrave l'exercice normal d'une activité économique quelconque (article 432-7 du code pénal) ;

.....
▶ Le code du travail prévoit en outre que les faits de discrimination commis à la suite d'un **harcèlement moral ou sexuel sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750€** (article L.1155-2 du code du travail). Les situations concernées ne sont dans ce cas pas limitées aux seuls refus d'embauche, sanctions ou licenciements, mais couvrent également les mesures discriminatoires en matière de rémunération, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

.....
▶ **Les faits de discrimination commis entre les personnes** parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits sont punis d'une peine de **3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende** lorsque la discrimination consiste :

- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1.

Au-delà des sanctions pénales, le code du travail dispose dans son article L.1132-4 que le licenciement pour motif discriminatoire donne droit à des dommages et intérêts et qu'il est nul en raison de l'absence de cause réelle et sérieuse. Cela entraîne plusieurs conséquences, dont notamment :

.....
▶ **L'obligation de réintégration du salarié** si la mesure discriminatoire consistait en un licenciement ;

.....
▶ **L'octroi par le juge au salarié d'une indemnité**, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois en cas de refus de réintégration du salarié.

2/ L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL

Au niveau administratif, l'ensemble des administrations sont mobilisées sur leur champ de compétence : les administrations du ministère en charge du travail, de l'emploi et de la formation professionnelles mènent des actions de lutte contre les discriminations à l'accès à l'emploi et dans l'emploi, de même pour l'administration du ministère en charge de la fonction publique, tandis que le ministère de l'Éducation nationale, de la recherche et de l'enseignement supérieur développe des mesures de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité à l'école. Le ministère de l'Intérieur ainsi que le ministère de la Justice mènent notamment des actions relatives à la sanction des auteurs de discrimination, à l'accompagnement des victimes et à l'aide aux démarches. Le ministère en charge des affaires sociales, celui de la culture et de la communication ainsi que le ministère en charge de la vie associative, de la jeunesse et des sports interviennent pour leur part dans leur domaine de compétence respectif.

Des ministères traitent par ailleurs spécifiquement d'un public particulier à l'instar du ministère en charge des droits des femmes, qui, en s'appuyant sur le service des droits des femmes, a pour missions de promouvoir et d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de l'action publique. Trois instances sont dédiées à la lutte contre les discriminations femmes/hommes : le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité ; le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, qui est sollicité par le gouvernement sur les différents textes et politiques mises en place en matière d'égalité professionnelle et enfin la mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains, qui a pour objet de rassembler, analyser et diffuser les informations et données relatives aux violences faites aux femmes. Les directions régionales du réseau du service des droits des femmes assurent pour leur part une intervention au niveau local. Des administrations interviennent également sur les discriminations liées au handicap, à l'instar de la direction générale de la cohésion sociale ou de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle etc. ou encore le conseil national consultatif des personnes handicapées. Enfin, des administrations interviennent plus spécifiquement sur des territoires, à l'instar du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) ou de la Délégation interministérielle pour l'égalité des chances des Français d'Outre-mer (DIECFOM).

Plusieurs structures administratives interviennent enfin de façon plus transversale sur l'ensemble des discriminations :

Une autorité administrative indépendante :

Le Défenseur des droits, autorité administrative indépendante ayant succédé à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) est compétent pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie. Toute personne s'estimant victime de discrimination peut saisir le Défenseur des droits de sa situation personnelle, que l'auteur présumé de la discrimination soit une personne privée (un individu) ou morale (une association, une entreprise...). Les ayants droits de la personne s'estimant discriminée (époux, épouse, enfants, parents...) ainsi que les associations dont les statuts combattent la discrimination peuvent saisir le Défenseur des droits.

Les missions du Défenseur des droits sont définies à l'article 4 de la loi organique de la manière suivante :

-
1° *défendre les droits et libertés dans le cadre des relations avec les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics et les organismes investis d'une mission de service public ;*
-
2° *défendre et promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant consacrés par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;*
-
3° *lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que promouvoir l'égalité ;*
-
4° *veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la République.*

Deux services du Premier ministre :

-
▶ Le Commissariat général à l'égalité des territoires (**CGET**), rattaché au Premier ministre, intervient à la fois sur le volet « politique de la ville », à travers la coordination des actions de lutte contre les discriminations dans les quartiers de la politique de la ville et les contrats de ville, et sur le volet « égalité des territoires », territoires ultramarins compris ;
-
▶ La Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (**DILCRAH**), rattachée au Premier ministre, intervient en tant que pivot administratif assurant la coordination de la politique de lutte contre les discriminations, notamment grâce à ses réseaux de correspondants ministériels « lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations » dans chaque ministère et chaque cabinet ;

Enfin, d'autres institutions, à l'instar de la commission nationale consultation des droits de l'Homme (**CNCDH**), le **Haut-commissariat à l'engagement** ou encore l'**Observatoire de la laïcité** sont également amenés à intervenir dans le cadre de leurs missions sur les problématiques de lutte contre les discriminations.

Comme la gouvernance nationale, la gouvernance locale repose sur la mobilisation de plusieurs acteurs et réseaux :

-
▶ **Le réseau territorial du Défenseur des droits** est composé de plus de 450 délégués qui assurent des permanences dans près de 680 points d'accueil et reçoivent toutes les personnes rencontrant des difficultés à faire valoir leurs droits, les accompagnent, les conseillent et les orientent dans leurs démarches. Ils traitent aussi également directement un grand nombre de réclamations individuelles par voie de règlement amiable. 80 % des saisines sont reçues par les délégués ;

.....
▶ Le réseau du **CGET** intervient au niveau local de plusieurs manières : appui aux comités de pilotage des démarches « lutte contre les discriminations » à partir des diagnostics territoriaux, formation des équipes intervenant sur cette thématique (chargés de mission, élus, acteurs associatifs), appui et coproduction d'outils avec les réseaux professionnels de la politique de la ville à travers un groupe dédié à la lutte contre les discriminations ou encore animation du réseau des délégués du Préfet autour des plans de lutte contre les discriminations ;

.....
▶ Les futurs **Comités opérationnels de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations (CORAD)** reprendront les attributions des CORA en insistant sur le pilotage et la coordination des actions de lutte contre toutes les discriminations développées au niveau départemental :

- les **CORAD** permettront d'articuler les différents outils de lutte contre les discriminations développés par différents acteurs : les plans locaux de lutte contre les discriminations, les plans territoriaux de lutte contre les discriminations intégrés aux contrats de ville etc. L'objectif est de généraliser à l'ensemble des territoires les plans de lutte contre les discriminations, y compris en les intégrant aux outils déjà existant comme les plans territoriaux de lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Les CORAD permettent également le repérage et la valorisation des bonnes pratiques d'actions de lutte contre les discriminations ainsi que la mise en réseau et le partage d'information des acteurs impliqués dans la lutte contre les discriminations ;
- la DILCRAH a un correspondant dédié dans chaque CORAD.

CHAPITRE 2 : SE FORMER POUR SAVOIR COMMENT LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Ministère ou service concerné	Public formé	Contenu	Informations complémentaires
Formations touchant le secteur public			
Ministère en charge de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	Personnels d'encadrement de l'éducation nationale	Modules de formation sur les stéréotypes, les violences sexuelles, sexistes et homophobes, le respect de soi et de l'autre et l'acceptation des différences	Plan national de formation continue Plans académiques http://eduscol.education.fr/cid47746/prevention-des-discriminations.html
Ministère en charge de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	Personnels enseignants et d'éducation	Modules de formation sur les stéréotypes, les violences sexuelles, sexistes et homophobes, le respect de soi et de l'autre et l'acceptation des différences	Plan national de formation continue Plans académiques http://eduscol.education.fr/cid47746/prevention-des-discriminations.html Plan d'actions de lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2016/12/plan_de_mobilisation_contre_la_haine_et_les_discriminations_anti-lgbt.pdf
Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche DILCRAH Fondation Maison des sciences de l'Homme	Personnels enseignants et des élèves étudiants Formateurs exerçant au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche	Formation portant sur la prévention du racisme et l'antisémitisme	Plateforme FM : mise en place d'un MOOC sur le racisme et l'antisémitisme https://www.fun-mooc.fr/
DGEFP, DGCS, Pôle Emploi	Conseillers et conseillères Pôle Emploi	Formation à l'égalité femmes-hommes (stéréotypes sexistes, mixité des métiers, égalité dans l'emploi)	Accord cadre national entre l'État et Pôle Emploi
Ministère en charge du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (direction générale du travail) Défenseur des droits	Inspecteurs du travail Membres du Défenseur des droits	Formation à la lutte contre les discriminations dans le travail	Convention en vigueur entre le ministère du travail et le Défenseur des droits

GUIDE PRATIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Ministère ou service concerné	Public formé	Contenu	Informations complémentaires
Ministère en charge de la fonction publique (direction générale de l'administration publique)/AFNOR	Personnels des ministères labellisés diversité	Formations spécifiques à la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi public dans le cadre du label diversité	Plans d'actions diversité des ministères labellisés diversité : http://www.fonction-publique.gouv.fr/label-diversite-dans-la-fonction-publique Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique : http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/charte-egalite-2013.pdf http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/bilan-chartre-egalite-2015.pdf
Ministère en charge de la fonction publique (direction générale de l'administration publique)/AFNOR	Elèves des écoles de services publics	Module de formation à la lutte contre les discriminations	
Ministère en charge de la fonction publique - (direction générale de l'administration publique)	Jurys de recrutement dans les fonctions publiques	Formation à la prévention des discriminations	Marché de formation et de sensibilisation passé 2014-2017 pour les jurys d'entrée et de sortie des IRA et du tour extérieur « administrateurs civils » http://www.ira-nantes.gouv.fr/index.php?id=455
Institut régionale d'administration (IRA) de Nantes (partenariat DGAFF/DILCRAH)	Fonctionnaires d'État	Module de formation continue à la lutte contre les discriminations	Plan d'actions de lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT
Ministère en charge de la fonction publique Service des droits des femmes	Personnels du secteur public	Formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/10/Plan-interministeriel-en-faveur-de-l%E2%80%99egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-PIEP.pdf
CGET/préfectures	Acteurs territoriaux (associations, professionnels, élus)	Formation à la lutte contre les discriminations dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre des plans de lutte contre les discriminations dans les contrats de ville	http://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/cget_discriminations_pap.pdf Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/cadre-de-reference-discrimination.pdf

GUIDE PRATIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Ministère ou service concerné	Public formé	Contenu	Informations complémentaires
Direction des sports	Fédérations		Plan d'actions de lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT : former les éducateurs sportifs à la lutte contre les LGBTphobies
Ministère des outre-mer	Professionnels et associations intervenant dans le champ de l'emploi, de la santé, du sport, de l'école, de la culture... confrontées à des situations discriminatoires sur les territoires ultramarins	Formation et sensibilisation aux discriminations	
Ministère des outre-mer	Professionnels pouvant être confrontés à des situations de discriminations dans le cadre de leur travail en partenariat avec les ministères concernés (fonction publique, éducation nationale et enseignement supérieur, CGET, intérieur, affaires sociales)	Formation et sensibilisation aux discriminations vécues par les ultramarins dans l'hexagone	
École nationale de la magistrature DILCRAH	Magistrats	Formation à la lutte contre les discriminations, contre le racisme et l'antisémitisme	Plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme : former les personnels aux valeurs de la République
École du barreau DILCRAH	Avocats	Formation à la lutte contre les discriminations, contre le racisme et l'antisémitisme	Plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme : former les personnels aux valeurs de la République
École de sous officiers de la gendarmerie nationale ; École des officiers de la gendarmerie nationale DILCRAH	Officiers de la gendarmerie nationale Sous-officiers de la gendarmerie nationale	Formation à la lutte contre les discriminations, contre le racisme et l'antisémitisme	Plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme : former les personnels aux valeurs de la République
Écoles nationales de la police DILCRAH	Policiers (corps de conception et de direction ; corps de commandement ; corps d'encadrement et d'application)	Formation à la lutte contre les discriminations, contre le racisme et l'antisémitisme	Plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme : former les personnels aux valeurs de la République
École nationale de l'administration pénitentiaire DILCRAH	Personnels de l'administration pénitentiaire	Formation à la lutte contre les discriminations, contre le racisme et l'antisémitisme	Plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme : former les personnels aux valeurs de la République

GUIDE PRATIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Ministère ou service concerné	Public formé	Contenu	Informations complémentaires
Formations touchant le secteur privé			
Ministère en charge de l'emploi (DGEFP) OPCA	Personnes en charge du recrutement dans les entreprises de plus de 300 salariés et entreprises en charge des ressources humaines	Formation obligatoire à la non-discrimination tous les 5 ans	Article 1132-1 du code du travail Plan d'actions de lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT : former les recruteurs aux discriminations Plan interministériel pour l'égalité professionnelle - La lutte contre les discriminations et les violences dans l'environnement professionnel - Sensibiliser pour mieux prévenir et mieux accompagner les acteurs et les actrices : http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/10/Plan-interministeriel-en-faveur-de-l%E2%80%99egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-PIEP.pdf
DIRECCTE directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi	Services « ressources humaines » des très petites entreprises et des PME	Intégration d'un plan d'action de sensibilisation au recrutement non discriminatoire dans l'offre de services « ressources humaines » aux très petites entreprises et aux PME. Ce plan pourrait à terme mener vers un module de formation.	Plan interministériel pour l'égalité professionnelle - La lutte contre les discriminations et les violences dans l'environnement professionnel - Sensibiliser pour mieux prévenir et mieux accompagner les acteurs et les actrices

CHAPITRE 3 : LES OUTILS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

1/ DES OUTILS POUR REPÉRER LES DISCRIMINATIONS

LA MOBILISATION DE CHERCHEURS :

-
▸ **Les cahiers de lutte contre la discrimination** soutenus par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) visent à rassembler les connaissances et enrichir la réflexion et l'action autour des questions liées à la lutte contre les discriminations. Deux numéros sont parus : l'un consacré à la ville face aux discriminations et l'autre à l'école face aux discriminations.
-
▸ La mobilisation des membres ressources du **Conseil national des villes** (CNV) ;
-
▸ **Les expérimentations** confiées à l'Université du Maine, ISM CORUM, ATEC LERFAS et au CEREQ visent à approfondir la question des discriminations envers et selon les jeunes dans l'accès au logement, aux stages ou à l'apprentissage dans l'enseignement professionnel secondaire. Celles-ci sont soutenues par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) de l'Institut de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) du Ministère de la ville de la jeunesse et des sports.

DES RESSOURCES EN LIGNE :

-
▸ Sur le site de la Direction de de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), concernant la discrimination selon le sexe et dans l'accès à l'emploi.
 - **sur les écarts de salaire** entre les hommes et les femmes
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-020.pdf>
 - **sur des résultats de *testings***
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008.02-06.3-2.pdf>
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2009-09-40-1.pdf>
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-076.pdf>

.....
► Sur le site du Défenseur des droits :

- concernant les discriminations selon **l'origine pour l'accès à l'emploi privé ou public**

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudesresultats-acces_a_emploi_et_discriminations_liees_aux_origines-20160919.pdf

- sur la perception des discriminations **par les demandeurs d'emploi**

<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/etudes/8e-barometre-sur-la-perception-des-discriminations-au-travail-focus-demandeurs>

- concernant la discrimination dans **l'accès au logement social** :

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/2016_03_23_etudes_et_resultats-logt_social-v7.pdf ;

- sur la mise en œuvre du **droit au logement opposable** à l'épreuve des préjugés :

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/2016_03_23_presentation_etude_dalo_credoc-fors-rs_seminaire_ddd-cget-puca.pdf.pdf

- concernant les droits des personnes **LGBT** dans l'entreprise

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20120401_emploi_lgbt.pdf.

- guide réalisé avec **la CNIL** pour mesurer les discriminations dans son organisation :

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/150708_ddd_gui_egalite_chances_modifie-21112016.pdf

- **le baromètre annuel** du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail (OIT) relatif à la perception des discriminations dans l'emploi :

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudes_et_resultats_barometre_ap_vf-v4.pdf

.....
► Sur le site de France Stratégie, concernant la discrimination selon **le lieu de résidence** par <http://www.strategie.gouv.fr/>

D'AUTRES RESSOURCES :

.....
► **Le rapport biennal** sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité dans les trois fonctions publiques⁴

.....
► **La communication institutionnelle annuelle** sur la discrimination en chiffres, permettant de capitaliser les informations disponibles (saisines du Défenseur des droits, dépôts de plainte, poursuites, condamnations, travaux de recherche, études relatives aux discriminations...)

4 - Article 158 de la loi n°2017-86 du 28 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

-
► **Les enquêtes de victimation**, notamment celle réalisée par l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP). Cette enquête permet de suivre l'évolution des recours ayant comme origine un motif de discrimination, ainsi que les suites qui leur sont données.
-
► Les analyses de l'**Observatoire national des politiques de la ville** (ONPV)⁵ : elles portent sur les discriminations et les inégalités femmes/hommes par la mobilisation de toutes les ressources interministérielles, des opérateurs publics, comme les experts et les réseaux d'élus.
-
► **Les rapports du Haut conseil à l'égalité** ; du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle et de la MIPROF (Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains).

2/ DES OUTILS POUR SENSIBILISER À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

DES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION

-
► « Les compétences d'abord »
<http://www.gouvernement.fr/argumentaire/lescompetencesdabord-lutter-contre-les-discriminations-a-l-embauche-4409>
-
► « Coup de sifflet »
<http://www.sports.gouv.fr/prevention/inciviles-violences/CoupdeSifflet/>
-
► « Debout contre le racisme »
<https://www.deboutcontreleracisme.org/>
-
► « Tous unis contre la haine »
<http://www.gouvernement.fr/tous-unis-contre-la-haine>
-
► « L'homophobie n'a pas sa place à l'école »
<http://eduscol.education.fr/cid50566/prevenir-l-homophobie.html#lien1>
-
► **Lutter contre l'homophobie : le combat de toutes et de tous »**
<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid96472/campagne-de-lutte-contre-l-homophobie-dans-les-etablissements-d-enseignement-superieur.html>
-
► « Journée nationale Non au Harcèlement »
<http://www.education.gouv.fr/cid108422/journee-nationale-non-au-harcelement.html>

5 - Cf. la loi n°2014-173 du 21 février 2014 relative à la programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

DES SITES

► Plateforme internet :

<http://www.nonauharcelement.education.gouv.fr/>

► Page Facebook : « Non au Harcèlement » :

<https://www.facebook.com/nonauharcelementalecole/>

DES DÉPLIANTS

► Dépliants d'information du Défenseur des droits :

[http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils?type=570&date\[value\]&title=&page=1](http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils?type=570&date[value]&title=&page=1)

► Cahier grand public à destination des habitants

<http://www.ville.gouv.fr>

<http://www.gouvernement.fr/dilcrah>

Documents de référence

► Plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2015/09/racisme_antisemitisme-dilcra.pdf

► Cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville

<http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/cadre-de-reference-discrimination.pdf>

► Plan « citoyens du sport »

<http://www.sports.gouv.fr/accueil-du-site/a-la-une/article/Le-plan-Citoyens-du-sport>

http://www.sports.gouv.fr/IMG/pdf/plancitoyenssport_chiffres15.pdf

► Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise, J-C. Sciberras

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Sciberras.pdf

- **proposition** « Organiser une campagne nationale d'information et de sensibilisation, auprès du grand public et des entreprises afin de déconstruire les stéréotypes »

- **proposition** « Demander à Pôle Emploi et aux intermédiaires privés de l'emploi de remettre à l'ensemble des demandeurs d'emploi un document d'information sur la législation en matière de discrimination et sur leurs droits au cours de l'entretien de recrutement ».

Ministères, autorités administratives et services référents

- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
- Ministère du Travail et de l'emploi (Direction générale du travail, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle)
- Ministère des Familles, de l'enfance et des droits des femmes
- Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (CGET, Direction des sports, Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative-DJEPVA)
- Ministère des Outre-mer
- Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH)

3/ DES OUTILS POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Des ressources accessibles en ligne :

- **Ressources sur l'égalité des sexes, l'éducation contre le racisme et l'antisémitisme et la pédagogie des valeurs de la République**

sur le portail Canopé sur les valeurs de la République

<https://www.reseau-canope.fr/les-valeurs-de-la-republique>

sur le portail Eduscol

<http://eduscol.education.fr/>

- **Document d'information, homogénéisé sous un label unique, sur la législation en matière de discrimination et sur les droits des usagers**, diffusé par les opérateurs en lien direct avec du public (pôle emploi, missions locales, Cap Emploi, caisses d'allocations familiales, caisses primaires d'assurance maladie, maisons des services publics...)

Guides à destination des acteurs locaux

- **Guide méthodologique** « prévention et lutte contre les discriminations dans les contrats de ville »,

http://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/cget_discriminations_pap.pdf

- **Cadre de référence** de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville,

<http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/cadre-de-reference-discrimination.pdf>

- » Guide « **Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales : prévenir les discriminations et garantir l'égalité** »,

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130101_discriminations_rh_ct.pdf

Guides sur la lutte contre les discriminations dans l'emploi

- » Guide pratique du **droit du travail** édité par les Ministères sociaux, collection « Les indispensables »

- » Guide d'**accompagnement de la campagne de prévention de l'homophobie**

<http://eduscol.education.fr/cid50566/prevenir-l-homophobie.html>

- » Guide pour une évaluation non discriminante des **emplois à prédominance féminine** du Défenseur des droits

- » Guide « **Agir pour l'égalité dans l'emploi** »

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_guide_eval_web_0.pdf

- » Guide « **Recruter avec des outils numériques sans discriminer** »

<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/guides/recruter-avec-des-outils-numeriques-sans-discriminer>

- » Guide « **Discriminations et harcèlement au travail** », édité par les Ministères sociaux, collection « Travailler Mieux »

- » Guide « **Vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes** »

- » Guide sur la **mixité dans l'emploi**, Ministère en charge des affaires sociales

- » Guide « **Lutter contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle** », Caisse nationale d'assurance vieillesse,

- » Guide « **Handicap et emploi** », édité par les Ministères sociaux, collection « Les indispensables » ;

- » Guide « **L'insertion professionnelle des jeunes handicapés** », édité par les Ministères sociaux, collection « Les indispensables jeunes »

- » Guide pratique sur les accords en faveur de l'emploi des **personnes handicapées**, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

- » Guide « **Égalité TPE PME** », Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, afin de lever les freins liés aux stéréotypes et de favoriser le développement de plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle

- » « Guide pour les PME, les TPE et l'artisanat : **prévention des discriminations dans l'emploi** »,

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130201_discrimination_pme_tpe.pdf

- » Kit « **Agir contre le sexisme au travail** » par le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP)

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

- » **Guide pour lutter contre les préjugés, les stéréotypes et toute forme de discrimination** à l'usage de présidents et jurys des concours sur le site du portail de la fonction publique et transmis aux ministères (SG, DRH et services organisateurs de concours)

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/>

Guides sur la lutte contre les discriminations dans le sport

- » Guide juridique sur la prévention et la **lutte contre les incivilités, le racisme, les violences et les discriminations** dans le sport aux services déconcentrés et aux fédérations sportives.

Le guide offre aux acteurs du sport une information juridique exhaustive. Il vise également à encourager les acteurs à déposer plainte à l'encontre des auteurs de comportements contraires aux valeurs du sport.

<http://sports.gouv.fr/IMG/pdf/guidejuridique.pdf>

- » Guide formateur « **Prévention du racisme et de l'antisémitisme dans les formations aux métiers du sport et de l'animation** »

<http://doc.semcsports.gouv.fr/documents/Public/guide10.pdf>

- » Guide juridique sur la **prévention et la lutte contre les incivilités, les violences et les discriminations dans le sport**

http://doc.semcsports.gouv.fr/documents/Public/guide_juridique_violences_inciviles_discriminations_2015.pdf

Guides sur le harcèlement

- » Guide de prévention des **cyberviolences en milieu scolaire**

<http://www.education.gouv.fr/cid108422/journee-nationale-non-au-harcelement.html>

- » Dépliant du Défenseur des droits sur le **harcèlement sexuel** :

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/150715_-_depliant-harcelement_sexuel_web.pdf

- » Dépliant du Défenseur des droits sur le **harcèlement moral** à caractère discriminatoire :

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/150715_-_depliant-harcèlement_moral_web.pdf

Des plans de lutte contre les discriminations en vigueur

- » Plan interministériel « La République mobilisée contre le racisme et l'antisémitisme »
- » Plan interministériel en faveur de l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- » 5^{ème} plan de lutte contre les **violences faites aux femmes**
- » **Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT**
- » Plans territoriaux de **lutte contre les discriminations intégrés aux contrats de ville**
- » **Plans locaux de lutte contre les discriminations**
- » **Plans territoriaux de lutte contre le racisme et l'antisémitisme**

Des conventions, accords et chartes

- » Charte « Entreprises et quartiers » : la charte a pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi des habitants des QPV à travers des actions en faveur de l'éducation et de l'orientation scolaire, mais aussi d'améliorer l'insertion, l'accès à l'emploi et aux formations qualifiantes pour les habitants des QPV.

http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/charte_entreprises_et_quartiers.pdf

- » Accord-cadre entre les ministères sociaux et le CGET afin d'encourager l'égalité femmes-hommes dans les territoires dits fragiles et les quartiers prioritaires de la politique de la ville
- » Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif

http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/02/20130207-egalite_filles_gar%C3%A7ons.pdf

- » Convention égalité-emploi conclue par la DIECFOM et des grandes entreprises. Objectif : mise en relation des demandes de stages et d'emplois provenant de jeunes ultramarins dans l'hexagone, ou de jeunes de quartiers de la politique de la ville, avec des offres de grandes entreprises ou chez des partenaires de la DIECFOM.

<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/10/Plan-interministeriel-en-faveur-de-l%E2%80%99egalite-e-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-PIEP.pdf>

.....
► Projet d'établissement 2015-2019 de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris, volet Développement durable

.....
► Convention d'objectifs et de gestion entre l'État et la Caisse nationale vieillesse

.....
► Convention tripartite entre l'État, Pôle Emploi et l'Unedic

.....
► Conventions, accords et chartes conclus par le Défenseur des droits et des ministères ou services :

<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actions/promotion-de-legalite-et-de-lacces-aux-droits/partenaires>

Des labels

.....
► **Label diversité**

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/developpement-de-l-emploi/label-diversite>

<http://www.boutique-certification.afnor.org/certification/label-diversite>

.....
► **Label égalité professionnelle**

<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/legalite-un-objectif-partage/le-label-egalite/>

<http://www.boutique-certification.afnor.org/certification/label-egalite-professionnelle>

.....
► **Label « sexisme pas notre genre »**

<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/sexisme-pas-notre-genre/entreprises-engagees/>

Des autotestings

.....
► Possibilité pour les administrations de mener **des autotestings**, notamment en lien avec la procédure de labellisation égalité et/ou diversité

Des moyens concourant à la lutte contre les discriminations

.....
► **Fonds social européen** (FSE) pouvant être utilisé pour venir en soutien aux associations de lutte contre les discriminations

.....
► **Fonds Image et diversité** : soutien à la production d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les discriminations ainsi qu'à la reconnaissance et à la valorisation de l'histoire, dans le cadre du partenariat CGET et Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC).

<http://cnc.fr/web/fr/images-de-la-diversite>

- ▶ **Fonds de soutien aux médias d'information sociale de proximité (FSMIP) :** accompagnement de l'émergence de médias de proximité, médias citoyens, qui participent de l'éducation aux médias, à l'image et à la liberté d'expression, luttent contre les discriminations en favorisant le dialogue entre groupes sociaux et culturels (DGMIC, soutenu par le CGET).
- ▶ **Outil ExpertisePlus :** annuaire développé avec le soutien du CSA, du Défenseur des Droits, du Club XXI^{ème} siècle et du Ministère de la Culture pour donner une visibilité à des expert.e.s représentant la diversité.

Ministères, autorités administratives et services référents

- ▶ Ministère des Affaires sociales et de la Santé
- ▶ Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (CGET, Direction des sports, Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative-DJEPVA)
- ▶ DILCRAH
- ▶ Ministère des Outre-mer ; DIECFOM

4/ DES OUTILS POUR ACCOMPAGNER ET FACILITER LES DÉMARCHES DES VICTIMES DE DISCRIMINATION

SIGNALER UNE DISCRIMINATION

Des plateformes de signalements et des cellules d'écoute existent, notamment *via* les ministères dans le cadre du processus de labellisation diversité.

Des services accessibles à tous

- ▶ **Numéro national d'aide aux victimes « 08 Victimes » : 08 842 846 37**
accessible 7/7 de 9h à 21h, appel non surtaxé, ou *via* la messagerie 08victimes@inavem.org
- ▶ **Formulaire de réclamation en ligne du Défenseur des droits**
https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/code/afficher.php?ETAPE=accueil_2016
- ▶ **Numéro « 3919 violences femmes info »**
- ▶ **stopdiscrim@outre-mer.gouv.fr**, messagerie mise en place par la DIECFOM

Des services accessibles aux personnels des ministères

- » **Plateforme de signalement « Stop Discrim »** du ministère de la Justice : cellule d'écoute, de prévention et de traitement des discriminations

<http://stop-discrimination.gouv.fr/>

- » **Cellule « Themis »** du ministère de la Défense : cellule d'écoute, de prévention et de traitement des discriminations

<http://www.defense.gouv.fr/portail-defense/vous-et-la-defense/egalite-femmes-hommes/lutte-contre-le-harcelement-les-discriminations-et-les-violences-sexuels/cellule-themis>

- » **Cellule d'écoute** du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche : service d'écoute et d'aide pour les victimes et témoins d'actes ou de comportements d'homophobes

Disponible 7j/7 de 8h à 23h et accessible au 0 810 20 30 40

www.education.gouv.fr/contrelhomophobie

- » **Cellule d'écoute, d'alerte et de traitement, Allodiscrim** du ministère de la culture et de la communication, et qui fait appel à des avocats spécialisés à l'écoute des agents pour répondre à leurs questions et les accompagner dans les démarches à entreprendre en cas de discrimination. Pour contacter Allodiscrim :

- **par internet** : inscrivez-vous en ligne sur <https://www.allodiscrim.fr/>

Cliquez sur le logo Fonction Publique puis sélectionnez le ministère de la Culture et de la Communication dans le menu déroulant et mentionnez le code employeur 1959.

À la suite de cette inscription sur le site, un avocat vous rappelle sous 12 heures.

- **Par courriel** : culture.allodiscrim@orange.fr
- **par téléphone** : n° vert 0800 10 27 46 du lundi au vendredi de 9h à 17h30 et le samedi de 9h à 12h
- **par courrier** : ALLODISCRIM, 222 boulevard Saint-Germain, 75007 Paris

Des lieux et des services d'aide aux démarches

- » **Points d'accès au droit** : accueil gratuit et anonyme des personnes rencontrant un problème juridique ou administratif.

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-points-dacces-au-droit-21772.html> (cartographie des points d'accès au droit en cours)

- » **Maisons de justice et du droit** : information sur les droits

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html>

.....
► **Délégués du Défenseur des droits**, notamment présents dans les préfectures ou sous-préfectures, dans les maisons de justice et du droit, et dans les points d'accès au droit. Ils tiennent aussi des permanences dans les établissements pénitentiaires et travaillent en relation avec les maisons départementales des personnes handicapées.

<http://www.defenseurdesdroits.fr/office>

.....
► **Plateforme téléphonique du Défenseur des droits**

numéro **09 69 39 00 00** (du lundi au vendredi de 8h00 à 20h00, coût d'un appel local)

.....
► **Institut national d'aide aux victimes et de médiation (INAVEM)** donne des informations sur les démarches à mener, apporte un soutien aux victimes et permet de localiser les associations d'aides aux victimes agissant sur le territoire

<http://www.inavem.org/index.php/homepage/espace-aide-aux-victimes>

.....
► **Plateforme « Égalité contre Racisme »**, en partenariat avec le Défenseur des droits, qui diffuse de l'information sur les droits des victimes de racisme et les démarches à entreprendre

<http://www.egalitecontreracisme.fr>

.....
► **Recours « action de groupe »**, prévu par la loi de modernisation pour la justice du 21^{ème} siècle, article 44 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016.

Expérimentation de la pré-plainte en ligne

Cette expérimentation a pour but de faciliter les démarches des victimes et d'anticiper leur accueil lors de la prise de plainte « physique » au commissariat, en cas de discrimination subie et d'auteur inconnu.

Des dispositifs d'accompagnement des victimes de discrimination

.....
► **Une aide spécialisée aux victimes d'actes racistes et antisémites** : déclinaison au niveau local de la convention cadre signée le 1^{er} décembre 2010 entre le ministère de l'Intérieur et la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA).

.....
► **Des pôles anti-discrimination** dans chaque juridiction rassemblant autour du magistrat référent les acteurs locaux (associations de victimes, administrations concernées, délégué du défenseur des droits, élus...).

Documents de référence

- Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la Justice du 21^{ème} siècle
- Circulaire du 3 octobre 2005 portant sur les relations entre la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et l'autorité judiciaire
- Circulaire du 26 juin 2006 de présentation des dispositions de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances relative à la lutte contre les discriminations et du décret du 1^{er} juin 2006 relatif aux transactions proposées par la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
- Circulaire du 11 juillet 2007 sur la lutte contre les discriminations
- Convention égalité – emploi conclue par la DIECFOM avec des grandes entreprises et des partenaires (2016)
- Plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme : action 16 « Autoriser par la loi les actions de groupe pour mieux lutter contre les discriminations » ; action 17 « Spécialiser l'aide aux victimes d'actes racistes et antisémites »
- Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle : axe 9 La lutte contre les discriminations et les violences dans l'environnement professionnel, action 59 « accompagner les victimes de discrimination et de violence »
- Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT : partie 2 Sanctionner chaque acte de haine anti-LGBT et protéger au mieux les victimes, axe 3 « Une meilleure connaissance des droits des victimes d'actes anti-LGBT »

Ministères, autorités administratives et services référents

- Ministère de la Justice
- Ministère de l'Intérieur
- Ministère des Familles, de l'enfance et des droits des femmes (SDFE ; Conseil supérieur de l'égalité professionnelle)
- Ministère des Affaires sociales et de la Santé (SDFE)
- Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (DGT et DGEFP)
- Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (CGET)
- DILCRAH
- DIECFOM
- Défenseur des droits

CHAPITRE 4 : LES DISPOSITIFS MOBILISABLES

1/ LES DISPOSITIFS DANS LE CHAMP DE L'ÉDUCATION

DISPOSITIFS MOBILISABLES POUR LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

.....
► **Enseignements à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les discriminations et à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme** dans le cadre de l'enseignement moral et civique ; inscription de ces thématiques dans le parcours citoyen

.....
► **Pôles de stages** : lutter par un maillage fin du territoire contre la discrimination faite aux jeunes dans l'accès aux séquences d'observations de 3^{ème} des collégiens ou à une période de formation en milieu professionnel s'agissant des lycéens professionnels.
Circulaire n° 2015- 035 du 16 février 2015.

<http://eduscol.education.fr/pid34101/poles-de-stages.html>

.....
► **Semaine d'éducation contre le racisme et l'antisémitisme** : organisation par des établissements scolaires et d'enseignement supérieur de tables rondes, de journées d'études, de colloques, de projections de films, d'expositions etc.

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2015/09/racisme_antisemitisme-dilcra.pdf

.....
► **Réseau de référents racisme et antisémitisme dans les établissements supérieurs**

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2015/09/racisme_antisemitisme-dilcra.pdf

PRINCIPAUX DISPOSITIFS CONCOURANT À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- » Dispositifs en faveur de la **mixité sociale et scolaire au collège**
<http://www.education.gouv.fr/cid110766/agir-pour-la-mixite-sociale-et-scolaire-au-college-retours-d-experience-et-projets-des-territoires-pilotes.html>
- » Dispositif de **scolarisation de 50% des enfants de moins de 3 ans** dans les réseaux d'éducation prioritaire les plus difficiles
- » Dispositif des « **Cordées de la réussite** » afin de promouvoir l'égalité des chances des jeunes face à l'entrée dans l'enseignement supérieur
<http://www.cordeesdelareussite.fr/>
- » « **Parcours d'excellence** » dès la 3^{ème} afin d'assurer la continuité des parcours des bénéficiaires jusqu'à l'obtention du baccalauréat
- » **Parcours Avenir** pour accompagner l'orientation et limiter l'effet des stéréotypes sociaux et de sexe dans les choix effectués
- » **Partenariats entre des écoles d'enseignement supérieur** (d'art, d'architecture, de patrimoine) pour favoriser l'accès des jeunes éloignés de la culture à ces établissements (préparation aux grandes écoles d'art dramatique, mise en place de classe préparatoire intégrée etc.)
- » Partenariats entre le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes et les branches professionnelles en faveur de la **mixité des métiers**
- » **Réseau des référents égalité** mis en place dans les universités et dans les rectorats
- » **Réserve citoyenne** : s'engager bénévolement pour transmettre et faire vivre les valeurs de la République à l'École
<http://www.lareservecitoyenne.fr/>
- » **Appui à des dispositifs d'aide à la recherche de stages** pour les jeunes élèves dans les établissements prioritaires
- » Dispositif « **cadres d'avenir** » crée en Nouvelle-Calédonie et en devenir à Mayotte⁶ qui permet à des jeunes d'accéder à des formations puis à des emplois de haut niveau dans l'administration publique et dans le secteur privé

6 - Cf. loi pour l'égalité réelle en outre-mer

Documents de référence

- Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2013-2018)
- Plan de mobilisation de l'École pour les valeurs de la République (2015)
- Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT
- 5^{ème} Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes

Ministères, autorités administratives et services référents

- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
- Ministère de la Culture
- Ministère des Familles, de l'enfance et des droits des femmes (SDFE)
- Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (CGET)
- DILCRAH
- Défenseur des droits

2/ LES DISPOSITIFS DANS LE CHAMP DE L'EMPLOI

2.1 DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI PRIVÉ ET PUBLIC

Concernant l'accès à l'emploi privé

Principaux dispositifs luttant directement contre les discriminations

..... ► Labels diversité et égalité/label Alliance :

- mobilisation des DIRECCTE et des DRDFE qui ont pour mission de mieux faire connaître les labels
- réseau des entreprises labellisées
- adaptation des labels aux TPE-PME grâce à un cahier des charges spécifique
- proposition d'outils comme une banque de pratiques innovantes
- sensibilisation et mobilisation des organismes par secteur d'activités

» Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Cf. : art. L.5212-1 à 5 du Code du Travail

Loi du 10/07/1987 renforcée par la loi du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chance, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Pour plus d'informations sur le label diversité, le label égalité et le label Alliance :

<http://www.boutique-certification.afnor.org/>

Principaux dispositifs concourant à la lutte contre les discriminations

» **Méthodes alternatives de recrutement** [CV vidéos, Méthode de recrutement par simulation (MRS)]

» **Pôles « stage » par académie** dans le cadre d'un partenariat élargi (public/privé)

» **Plateforme « Égalité-Emploi »** : mise en lien des demandes de stages, emplois, prestations formulées par de jeunes ultramarins dans l'hexagone, mais aussi par des jeunes en quartier prioritaire de la ville et des offres de stages ou de contrats de qualification par des grandes entreprises

<http://delegation.jeunesseoutremer.org/>

» **Partenariats entre le service public de l'emploi et les associations intermédiaires** de l'emploi dans les quartiers populaires, sur le principe de l'inclusion économique

» **Club jeunes ZUS – Pôle Emploi** afin de permettre d'améliorer la recherche d'emploi des jeunes de moins de 30 ans et de formation inférieure à bac+2 résidant en QPV, grâce à un système de parrainage entre de jeunes diplômés et des entreprises

<http://www.pole-emploi.fr/tv/les-clubs-jeunes-zus-@/tv/article.jspz?id=445>

Concernant l'accès à l'emploi public

Principaux dispositifs luttant directement contre les discriminations

» **Contrat en alternance** réservé aux personnes, jeunes et seniors, les plus éloignées des métiers de la fonction publique, avec un objectif de 5 000 bénéficiaires pour la fonction publique d'État

» **Plan d'action sur la diversification des recrutements dans les 75 écoles de service public** des trois versants de la fonction publique

» **1000 places** supplémentaires en classe préparatoire intégrée (CPI)

» **Plans diversité** dans 39 écoles de service public

-
 - Composition et fonctionnement de tous les jurys et comités de sélection intervenant pour l'accès à la fonction publique :
 - participation de personnes n'appartenant pas à la fonction publique aux jurys de recrutement sur concours
 - participation d'au moins un représentant d'une administration autre que l'administration recrutant voire d'une personnalité extérieure au secteur public dès que son expertise justifie sa présence

Principaux dispositifs concourant à la lutte contre les discriminations

-
 - Bourse des stages « monstageenligne » <https://www.monstageenligne.fr/>
-
 - Ouverture des 3 concours prévus pour l'accès à la fonction publique à toute personne, quelle que soit la nature de l'activité professionnelle qu'elle a exercée ou exerce, sous réserve des durées minimales d'exercice requis
-
 - Possibilité d'expérimenter, dans les trois fonctions publiques, pour des personnes sans emploi âgées de 28 ans au plus, un recrutement dans le cadre de contrats de droit public.

Documents de référence

- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Décret n° 2016-664 portant création d'un comité d'audition pour la nomination des chefs de service des administrations de l'État a été publié au Journal Officiel le 25 mai 2016
- Circulaire du Premier ministre du 10 juin 2015 relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique de l'État
- Plan interministériel pour l'égalité professionnelle en faveur des femmes et des hommes, 2016-2020
- Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT
- Rapports de J-C. Sciberras « Lutter contre les discriminations en entreprise » :
proposition « Faire connaître et favoriser le développement des méthodes innovantes de recrutement non discriminantes pour les demandeurs d'emploi »
- Rapport de Y. L'Horty sur les discriminations dans l'accès à l'emploi
- Plan d'action sur la diversification des recrutements dans les trois fonctions publiques, O. Rousselle
- Rapport sur les écarts persistants de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, F. Descamps-Crosnier
- Charte « Entreprises et quartiers »
<http://www.cget.gouv.fr/mots-cles/charte-entreprises-quartiers>
- Guide de la Caisse nationale d'assurance vieillesse « Lutter contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle »

Ministères, autorités administratives et services référents

- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
- Ministère du Travail et de l'emploi (DGEFP)
- Ministère de l'Intérieur
- Ministère des Familles, de l'enfance et des droits des femmes (SDFE)
- Ministère de la Fonction publique (DGAFF)
- Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (CGET)
- DILCRAH
- DIECFOM
- Défenseur des droits

2.2 DANS L'EMPLOI PUBLIC ET PRIVÉ

Principaux dispositifs

- **Indemnité contentieuse minimale de 6 mois en cas de licenciement discriminatoire ou réalisé à la suite de faits de harcèlement sexuel** : Article 1235-3-1 du code du travail.
- **Remboursement à Pôle emploi des indemnités chômage versées en cas de licenciement faisant suite à des faits de harcèlement** : Article 122 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- **Inclusion dans le périmètre de la négociation annuelle obligatoire de la lutte contre les discriminations**, que ce soit en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle : Article 2242-8 du code du travail
- **Prise en compte de la lutte contre les discriminations par l'inspection du travail** en tant que mission essentielle
- **Labellisation des ministères au label diversité et/ou égalité**
<http://www.fonction-publique.gouv.fr/label-diversite-dans-la-fonction-publique>
- **Supports pédagogiques et organisation d'événements sur la thématique de la diversité** par les ministères labellisés « diversité »
- **Prise en compte possible de la politique menée par l'entreprise en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle dans l'attribution des marchés publics** Article 213 de la loi n°2017-86 du 28 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

.....

► Action de groupe spécifique en matière de discriminations au travail dans la loi de modernisation de la Justice du 21^{ème} siècle, pour les salariés et les candidats à un emploi.

La loi de modernisation de la justice du 21^{ème} siècle adoptée le 12 octobre 2016 est venue poser le cadre normatif à l'introduction des actions de groupe. Une procédure adaptée est prévue en matière de discrimination dans les relations relevant du code du travail (article 87 de la loi). Le dispositif prévoit une phase de dialogue social préalable obligatoire préalable à toute saisine du juge. À l'issue de cette période, l'organisation syndicale, ou l'association le cas échéant, peut introduire une action de groupe.

Documents de référence

- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine
- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Loi n° 2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale
- Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- Loi n°2017-86 du 28 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté
- Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT
- Plan interministériel pour l'égalité professionnelle
- Rapports de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise, J-C. Sciberras, mai 2015.

Ministères, autorités administratives et services référents

- Ministère du Travail et de l'emploi (DGEFP, DGT)
- Ministère des Familles, de l'enfance et des droits des femmes (SDFE)
- Ministère de la Fonction publique (DGAFP)
- DILCRAH
- DIECFOM
- Défenseur des droits

3/ DANS LE CHAMP DE LA CULTURE

DISPOSITIFS PORTANT SUR L'ACCESSIBILITÉ DE LA CULTURE

- » **Mission Vivre ensemble** : réseau de 30 établissements publics (BNF, BPI, CMN, Centre Pompidou, Musée nationaux, Universcience, etc.) qui s'appuie sur plus de 8 000 relais associatifs pour rendre la culture plus accessible aux populations qui en sont les plus éloignées (250 000 bénéficiaires)

<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Developpement-culturel/Mission-Vivre-ensemble>

- » **« Les Portes du temps » (devenu « C'est mon patrimoine »)** : démarche d'éducation à la citoyenneté et au vivre ensemble, ouvrant chaque année une centaine de lieux patrimoniaux (musées, monuments, sites archéologiques, centres d'interprétation du patrimoine) à environ 30 000 jeunes de 4 à 18 ans prioritairement jeunes issus des quartiers de la politique de la ville, ainsi qu'aux publics éloignés du champ culturel (protection judiciaire de la jeunesse, jeunes en situation de handicap)

- » **Festivals programmant des artistes issus des quartiers en politique de la ville**, des actions culturelles au sein des quartiers en politique de la ville

DISPOSITIFS PORTANT SUR L'ÉDUCATION À LA CULTURE

- » **« Création en cours » porté par les Ateliers Médicis, EPCC, situé à Clichy-sous-Bois / Montfermeil** : 100 résidences de jeunes artistes dans 100 écoles et collèges de territoires prioritaires (QPV, zones rurales, Outre-Mer)

- » **Programmation par le Musée national de l'Histoire de l'Immigration** destinée à la lutte contre les discriminations et organisation d'activités pédagogiques en lien avec les établissements scolaires

<http://www.histoire-immigration.fr/musee>

- » **Site « L'Histoire par l'image »**, plate-forme éducative du Ministère de la Culture et de la Communication : cet outil d'éducation à l'image a vocation à contribuer à la prévention des discriminations, en abordant les grands enjeux qui sont au cœur de cette lutte (valeurs de la République et du vivre-ensemble, dialogue interculturel, initiation et éducation au débat démocratique, lutte contre le racisme et l'antisémitisme, etc.).

<https://www.histoire-image.org/>

.....
► **Le Mouv'**, antenne musicale jeune et populaire de RADIO France : émissions consacrées à valoriser la diversité (« Mouv'Express » qui met en lumière les engagements et les initiatives citoyennes ; « Culturécité » qui décrypte un mot ou une expression du rap français)

<http://www.mouv.fr/>

Documents de référence

- Loi n°2017-86 du 28 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté
- Convention entre le ministère de la culture et le ministère de la politique de la ville
- Règlement d'intervention du fonds Images de la diversité
- Plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme
- Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT
- « Des avancées pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication »
<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Presse/Communiques-de-presse/Des-avancees-pour-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la-culture-et-la-communication>
- Contrat d'objectifs et de moyens (COM) de France Télévisions (2016-2020)
- Contrat d'objectif et de moyens ARTE (2017-2020), avec l'accent mis sur la lutte contre les stéréotypes sexistes et un meilleur équilibre de la représentation des femmes et des hommes expert-e-s à l'écran et de la diversité de la société.
- Guide des expertes de France Télévisions pour favoriser la parité à l'écran
- Expertise plus
- Convention avec le ministère de l'Éducation nationale et le Centre de liaison de l'enseignement et des médias d'information (CLEMI)

Ministères, autorités administratives et services référents

- Ministère de la Culture (CNC)
- Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (CGET)
- DILCRAH

4/ DANS LE CHAMP DU LOGEMENT

PRINCIPAUX DISPOSITIFS

-
▶ **Interdiction de refuser la location** sur la base d'un critère de discrimination
-
▶ **Possibilité d'action de groupe** pour les discriminations dans l'accès à la location (loi relative à la justice du 21^{ème} siècle et loi relative à l'égalité et à la citoyenneté)
-
▶ Établissement d'une liste limitative de pièces justificatives pouvant être demandée aux candidat.e.s à la location et aux garants tel que prévu par la loi, article 22-2 de la loi n°89-462 du 6 juillet 1989, et le décret n°2015-1437 du 5 novembre 2015.
-
▶ **Dispositifs relatifs à la mixité sociale**
 - dispositif obligatoire d'attribution de 25% des logements sociaux en dehors des quartiers prioritaires de la politique de la ville aux 25% des demandeurs les plus modestes enregistrés à l'échelle de l'intercommunalité
 - dispositif obligatoire pour les réservataires de logements de consacrer 25% de leurs attributions aux demandeurs prioritaires (DALO etc.)
 - dispositif d'attribution de logements pour les ménages à faibles ressources hors des quartiers les plus en difficulté
 - critères de priorité dans le logement social et inclusion de nouveaux publics prioritaires (personnes reprenant une activité après une période de chômage de longue durée et femmes menacées de mariage forcé)
 - obligation de prendre en compte les souhaits des candidats dans le cadre de la « location voulue »
 - des loyers mélangés dans le logement social
-
▶ **Rappel du caractère illégal du refus de caution locative au motif d'une domiciliation bancaire en outre-mer**

Documents de référence

- ▶ Loi n°2017-86 du 28 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté
- ▶ Loi n°2014-366 pour l'accès au logement et pour un urbanisme rénové (ALUR) du 24 mars 2014
- ▶ Loi n°89-462 du 6 juillet 1989
- ▶ Décret n°2015-1437 du 5 novembre 2015
- ▶ Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la Justice du 21^{ème} siècle

Ministères, autorités administratives et services référents

- ▶ Ministère du Logement et de l'habitat durable
- ▶ Défenseur des droits

5/ LES DISPOSITIFS CONCOURANT À LA PROMOTION DE LA CITOYENNETÉ

PRINCIPAUX DISPOSITIFS

- **Kit « Différents mais tous pareils dans le sport »** constituant un support pédagogique pour accompagner des séances de formation et/ou de sensibilisation sur les problématiques de discriminations dans le sport

<http://doc.semc.sports.gouv.fr/documents/Public/guide6.pdf>

- **Numéro vert dans chaque ligue sportive** portant sur le racisme et l'antisémitisme et à destination de l'encadrement des clubs amateurs, en partenariat avec la LICRA

- **Actions citoyennes favorisant la pratique sportive dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville « Citoyens du sport »**, qui s'adressent aux jeunes de 16-25 ans, aux femmes et aux personnes de plus de 60 ans

- **Opération « Les quatre saisons du sport au féminin »** visant à promouvoir la place des femmes dans les instances dirigeantes et dans les pratiques sportives

- **Appel à projets national relatif à l'amélioration des relations entre la population et les forces de sécurité de l'État**, diffusé et suivi par une cellule d'animation nationale installée auprès du SG-CIPDR (circulaire NOR INTK1500259J du 25 mars 2015).

Documents de référence

- Loi Égalité et citoyenneté
- Plan La République mobilisés contre le racisme et l'antisémitisme
- Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT
- Guide juridique de lutte relatif à la prévention des incivilités, les violences et les discriminations dans le sport
- Guide d'appropriation d'outils d'observation et de recensement des comportements contraires aux valeurs du sport
- Plans fédéraux « Citoyens du sport »
- Ouvrage « Le sport en France à l'épreuve du racisme »
- Convention d'objectifs avec la LICRA

Ministères, autorités administratives et services référents

- Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (CGET, Direction des sports)
- DILCRAH

ANNEXE : LISTE DES ADMINISTRATIONS ET SERVICES RÉFÉRENTS

Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche

Direction générale de l'enseignement scolaire

Département de la stratégie des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations

Ministère des affaires sociales et de la santé

Secrétariat général des ministères en charge des affaires sociales

Direction générale de la cohésion sociale

Ministère de la Justice

Direction des affaires criminelles et des grâces

Direction des affaires civiles et du sceau

Service de l'accès au droit et à la justice et de l'aide aux victimes

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Direction générale du travail

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Ministère de l'Intérieur

Direction générale de la police nationale

Direction générale de la gendarmerie nationale

Ministère du logement et de l'habitat durable

Ministère de la Culture et de la Communication

Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes

Secrétariat général du ministère en charge des affaires sociales

Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ministère de la fonction publique

Direction générale de l'administration publique

Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports

Commissariat général à l'égalité des territoires

Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Direction des sports

Ministère des Outre-mer

Direction générale des outre-mer

Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT

Délégation interministérielle pour l'égalité des chances des Français d'outre-mer



Tour Mirabeau
39-43 quai André Citroën - 75015 Paris
Tél. : 01 40 15 71 29



5, rue Pleyel - 93283 Saint-Denis Cedex
Tél. : 01 85 58 60 00