Lutter contre les discriminations
Accueillir les victimes

Juin 2017

Dans le cadre de notre accueil, nous sommes amené-e-s à recevoir et accompagner des personnes ayant vécu des situations de discrimination. Il est important de prendre en compte le ressenti de discrimination de chaque personne et de connaître le cadre légal pour pouvoir agir efficacement contre les discriminations.

QU'EST CE UNE DISCRIMINATION?

Pour caractériser une discrimination, selon les **articles 225-1 et 225-2 du Code pénal,** il faut ré-unir 3 éléments :

- Une inégalité de traitement dans une situation comparable à une autre
- Un lien avec l'un des 25critères prohibés par la loi
- Un domaine visé par la loi (emploi, logement, éducation et biens et services).

Ces 3 composants de l'infraction sont cumulatifs.

25 critères illicites de discrimination prévus par la loi.

Des critères qui définissent l'identité au sens large
Origine, Sexe, Mœurs, Orientation sexuelle ou identité sexuelle, Age, Patronyme, Apparence physique, caractéristiques génétiques, Appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une race ou une nation.

Des critères qui protègent les libertés fondamentales
Opinions politiques, Activités syndicales, Activités mutualistes, Convictions religieuses, Lieu de résidence.

Des critères qui sont liés à un état
Etat de grossesse, Handicap, Etat de santé, Situation de famille, Lieu de résidence, Domiciliation bancaire, Perte d'autonomie, Vulnérabilité économique, Maîtrise d'une langue autre que le français.

Attention !

Au sens de la loi toute inégalité de traitement n'est pas une discrimination et toutes les discriminations ne sont pas illégales.

Il s'agit d'une approche restrictive de la notion de discrimination qui ne permet pas de prendre en compte toutes les discriminations et notamment les discriminations intersectionnelles.

58 rue des Amandiers 75020 Paris
Tél. : 01 58 53 58 53 Fax : 01 58 53 58 43

Les formes de discrimination

directe

La discrimination directe est un **traitement inégal** de personnes ou de groupes en situations comparables.

Exemple: *refuser d'embaucher une personne en raison de son origine réelle ou supposée*

indirecte

Elle se produit quand disposition, un critère ou une pratique neutre est susceptible d'avoir pour effet un traitement plus défavorable d'une personne ou d'un groupe par rapport à un autre.

Exemple : *Réserver les stages en entreprise aux enfants des salarié-e-s*

légale

La discrimination légale est un traitement défavorable non prohibé par la loi car inscrit dans un texte de loi.

Exemple: *Réserver les concours d'accès à la fonction publique aux personnes de nationalité française*

Discrimination systémique

Les discriminations systémiques sont produites par le système social et politique qui produisent et reproduisent les places sociales inégalitaires en fonction de l'appartenance à une « classe », une « race » ou un « sexe », cette appartenance pouvant être réelle ou supposée.

Discriminations intersectionnelles

On parle de discriminations intersectionnelles pour montrer la pluralité des discriminations de classe, de sexe et de race mais aussi de handicap ou d'orientation sexuelle - qui se croisent, parfois se renforcent.

A l'origine des discriminations: les Préjugés, les stéréotypes

Un **stéréotype** est un cliché, une image mentale. C'est une « opinion toute faite » portée sur un groupe de manière extrêmement simplificatrice et généralisée à tous les membres du groupe.

Un **préjugé** est un jugement porté sur un individu ou groupe, qui se fonde sur des idées reçues issues d'un milieu ou d'une époque donnés. A la différence du stéréotype, il est porteur d'une charge affective et suscite des considérations ou des réactions souvent défavorables à l'égard des personnes visées.

Accompagner une victime de discriminations

Toute discrimination ou vécu de discrimination n'est pas anodin. Elles ont un impact sur les victimes, sur leur perception d'elles-mêmes et de la société.
Cela nécessite de pouvoir proposer un accueil et une relation qui les mette en situation d'actrice, c'est à dire de les mettre en capacité de comprendre la situation, notamment au regard du droit, et de leur donner les

Posture de l'accueillant-e-

L'accueil est un moment déterminant pour le soutien des victimes de discrimination.
Aussi il est essentiel d'expliciter le cadre de l'accueil à la personne reçue afin de ne pas créer d'attentes auxquelles il nous est impossible de répondre.
Accueillir c'est d'abord :

Se présenter : Expliquer notre rôle, le cadre et les limites de notre action.
Présenter l'association : Exposer brièvement la fonction et les objectifs de l'association
Fixer le cadre : Poser les limites et les conditions de l'entretien et de l'intervention.

Pour recevoir le témoignage de la personne, il est important d'installer une relation de confiance.
L'expérience de la discrimination touchant à l'identité même de la personne ses réactions peuvent être diverses : colère, honte, résignation, fatalisme.

Comprendre la situation et la demande

Le rôle de l'accueillant-e est d'aider la personne à comprendre les événements, en posant les questions et en cherchant à objectiver la situation, sans imposer sa propre interprétation des faits et en prenant en compte l'évaluation de la personne elle-même sur les événements dont elle se sent victime.

Faire émerger la parole en posant des questions :

ouvertes pour que la personne puisse s'exprimer librement et être en position de sujet
fermées pour approfondir ou chercher des informations précises
de relances, reformulation pour être sûr qu'il n'y ait pas de mauvaises interprétations ou d'incompréhension.

Cette phase, selon les personnes, peut être celle où elle peut évaluer si elle a fait objet ou non de discrimination au sens de la loi ou bien si les événements relèvent d'un autre cadre (injures, discriminations légales, injustices…) et commencer à envisager les suites à donner.

Réfléchir aux pistes de réponses/sorties de la situation

Informer des procédures et recours possibles (Défenseurs de Droits, plainte, main courante, Prud'hommes, courriers, avocat, …).
Renseigner sur les acteurs pouvant assurer une prise en charge (associations, syndicats, avocats, psychologues …)

Faire reconnaître et sanctionner une discrimination

Cadre Légal

Loi n°72-546 du 1er juillet 1972, dite « loi PLEVEN »,

Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre la discrimination

Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

Loi n°2003-88 du 3 février 2003 visant à aggraver les peines punissant les infractions à caractère raciste, antisémite ou xénophobe

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° 2011-334 du 29 Mars 2011 relative au Défenseur des Droits

Le recours non contentieux

Le Défenseur des droits, autorité indépendante, peut être saisi directement par courrier ou en ligne .

La médiation est une tentative de résoudre le conflit à l'amiable, en dehors de la procédure judiciaire

Le recours contentieux

La voie pénale vise à sanctionner l'auteur d'une discrimination prohibée par la loi, par une amende jusqu'à 45 000 euros, une peine de prison pouvant atteindre 3 ans, ou d'autres peines complémentaires (interdiction de droits civiques, fermeture d'établissements, exclusion de marchés publics…).

Juridictions compétentes: *le Tribunal correctionnel et le Tribunal de Police (pour les délits), la Cour d'Assise (pour les crimes)*

La **voie civile** vise à faire annuler la discrimination, obtenir réparation notamment des dommages et intérêts.

Juridictions compétentes: *les Prud'hommes, le Tribunal de Grande Instance, le Tribunal Administratif*

Action collective

Une action de groupe peut être engagée selon la loi de modernisation de la justice du 21è siècle

Quelques jurisprudences

CE, 15 février 2016, M. A. c. Préfet de la Haute-Vienne, Req. n° 387977, relative au refus de regroupement familial en raison des ressources.

Cour d'Appel de Rennes, 7 Juillet 2016, n° 13/06886, relative à l'Egalité de traitement à l'égard des femmes en congé maternité.

Cass. crim., 21 juin 2016, n° 15-81970, relative à la Discrimination en raison des activités syndicales

Cour d'Appel de Paris, 7 mars 2015, n° 12/10164 ?12/10370 relative à la reconnaissance de discrimination multiples dans le déroulement de carrière (état de santé, handicap, activités syndicales).