

LES DIFFÉRENTES ACTIONS CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMPLOI

EXEMPLE N°1

X est mécanicien dans un garage automobile depuis trente ans. Au moment de prendre sa retraite, il s'aperçoit que tous ses collègues recrutés en même temps que lui au même poste sont devenus chefs d'ateliers ou responsables de services. D'origine algérienne, il a été victime de discrimination à l'origine dans son évolution de carrière. L'entreprise a notamment été condamnée à 80 000 € de dommages et intérêts par la justice.

■ C'est une discrimination directe liée à l'origine. Dans cette situation, la gestion du recrutement et du personnel a été effectuée en utilisant un des critères interdits par la loi.

QUE FAIT LE PLAN D'ACTION POUR LUTTER CONTRE CETTE DISCRIMINATION À L'EMPLOI ?

Sensibilisation et qualification des professionnel-le-s et des employeurs-euses

- Organisation de sensibilisations à destination des nouveaux-elles salarié-e-s du 19^e
- Propositions de formations sur les discriminations pour les travailleurs sociaux, les chargé-e-s d'insertion professionnelle, les équipes pédagogiques des établissements scolaires et les DRH d'entreprises

EXEMPLE N°2

Une entreprise réclame le casier judiciaire d'un élève pour effectuer un stage de 3^e alors qu'elle ne le réclame pas pour les enfants du personnel

■ Le fait de réserver des stages aux enfants du personnel est une discrimination indirecte peu connue liée à la situation de famille. C'est un avantage apparemment neutre qui écarte tous les élèves de 3^e qui n'ont pas de parents salariés dans l'entreprise. Dans ce cas la différence de traitement s'opère aussi sur le casier judiciaire qui n'est pas un critère de discrimination protégé par la loi mais qui recouvre une pratique illégale.

EXEMPLE N°3

Une femme postule dans une formation pour être directrice d'un établissement pour personnes âgées. Elle est acceptée, mais avec la condition qu'elle retire son voile.

■ C'est une discrimination directe sur le critère de la religion et du sexe dans l'entrée en formation. Le directeur de formation, bien que l'ayant acceptée, a posé une condition sur un critère protégé, la religion, alors que le principe de neutralité valable pour la fonction publique ne s'appliquait pas.

QUE FAIT LE PLAN D'ACTION ?

Accès aux stages des élèves du 19^e arrondissement

- Une charte d'engagement parrainage existe depuis 2011 pour tous les collèges du 19^e, signée avec des entreprises du territoire qui accueillent les élèves dépourvu-e-s de réseau
- Accompagnement des entreprises dans la mise en place d'un parcours pour les élèves

Production de notes selon les besoins identifiés

- sur le casier judiciaire afin de préciser les contours dans lesquels il peut être réclamé par un employeur ;
- sur les limites entre impératifs de santé publique et droits individuels pour ne pas discriminer sur l'état de santé.

Organisation d'une formation à destination des intermédiaires de l'emploi et des travailleurs sociaux pour les accompagner à gérer le fait religieux sans discriminer.

Relais pour l'accompagnement juridique des victimes

Mise en place d'un réseau de repérage des discriminations et d'une permanence juridique sur le territoire.

EXEMPLE N°4

Une association socio-éducative intervient auprès de jeunes dans des quartiers difficiles, composés essentiellement de familles d'origine étrangère. Pour encadrer les jeunes, l'association préfère recruter un éducateur homme, bénéficiant d'une autorité « naturelle », de la même origine que les jeunes, considérant que cela « fonctionne bien comme cela ».

■ Il est fréquent que l'on discrimine sans le savoir et sans le vouloir. Ici, les femmes sont exclues de ce type de fonctions éducatives dites masculines, par habitude. Cette discrimination est doublée d'une autre : le fait de considérer l'origine du salarié comme importante ne s'appuie sur aucune compétence mais un sentiment communément admis qu'il faut être de la même culture pour travailler ensemble.

QUE FAIT LE PLAN D'ACTION ?

Interrogation et modification des pratiques professionnel-le-s

- Création d'un référentiel qualité « Prévention et Lutte contre les discriminations » et accompagnement des structures dans sa mise en œuvre
- Proposition d'outils de non-discrimination pour le recrutement, la gestion et la formation du personnel, dans l'accueil des publics et les relations interpartenariales

Information et sensibilisation du grand public

- Site internet : www.paris19contrelesdiscriminations.fr
- Production d'outils de communication (Quizz, plaquettes, etc.)
- Organisation annuelle de la « Semaine contre les discriminations » en décembre : campagne d'affichage, rencontres, débats, projection de film, exposition, etc.

PLAN D'ACTION

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMPLOI

DANS LE 19^e ARRONDISSEMENT

COMMENT ÇA MARCHE ?

Depuis 2007, le 19^e arrondissement est mobilisé contre toutes les discriminations à l'emploi. De nombreuses actions sont engagées sur le territoire afin qu'il n'y ait plus aucune discrimination dans l'arrondissement en modifiant les pratiques professionnelles qui les engendrent.

Quelque soit l'âge, l'origine, le sexe, etc., nous nous mobilisons pour que tous soient traités selon des principes d'égalité dans le monde du travail, en phase avec la législation en vigueur en France.

De nombreux acteurs-trices participent au plan de lutte pour qu'à terme le monde du travail reflète le territoire dans toute sa diversité.

QUI EST CONCERNÉ ?

- Employeurs-euses
- Intermédiaires de l'emploi (Pôle emploi, mission locale...)
- Structures d'accompagnement social (associations, centres sociaux, antennes jeunes...)
- Salarié-e-s
- Établissements scolaires
- Organisations professionnelles et syndicales
- Administration pour les politiques de l'emploi
- Grand public

UNE DISCRIMINATION, C'EST QUOI ?

La discrimination est une inégalité de traitement fondée sur des critères prohibés. Pratiquer une discrimination, c'est traiter différemment deux personnes dans une situation comparable. Par exemple, refuser l'accès à un emploi, un logement, une formation, une boîte de nuit, etc. à une personne ou un groupe de personnes en fonction d'un ou plusieurs critères interdits (loi du 16 novembre 2001).

LES DOMAINES DE DISCRIMINATION PROTÉGÉS PAR LA LOI :

- l'emploi ;
- le logement ;
- l'accès aux biens et services publics et privés ;
- la santé ;
- l'éducation.

LES 20 CRITÈRES PROHIBÉS PAR LA LOI :

- le sexe ;
- le patronyme ;
- l'origine ;
- l'apparence physique ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité sexuelle ;
- les mœurs ;
- la situation de famille ;
- l'état de grossesse ;
- les convictions politiques ;
- la religion ;
- les activités syndicales ;
- l'état de santé ;
- le handicap ;
- l'âge ;
- les caractéristiques génétiques ;
- l'appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ;
- le lieu de résidence.

En France, la **discrimination est interdite** par la loi (article 1134-1 du Code du travail et 225-1 du Code pénal). **C'est un DÉLIT passible de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.**

QUE FAIRE SI VOUS PENSEZ ÊTRE DISCRIMINÉ-E ?

POUR AVOIR DES INFORMATIONS ET CONSEILS, VOUS POUVEZ CONTACTER :

Le Point d'accès au droit du 19^e
53, rue Compans, 75019 Paris
les 2^e et 4^e mardis du mois
sur RDV au 01 53 38 62 30

LES ASSOCIATIONS QUI LUTENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS COMME :

- **SOS Racisme** 01 40 35 36 55
- **le MRAP** 01 53 38 99 99
- **le Centre lesbien gay bi et trans (LGBT)** 01 43 57 21 47
- **Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)** 01 83 64 72 01
- **Santé info Droits** 08 10 00 43 33
- **Ligue des droits de l'homme (LDH)** 01 56 55 50 10

VOUS SOUHAITEZ AVOIR RECOURS À LA JUSTICE, VOUS POUVEZ :

- **faire un signalement à l'inspection du travail** (secteur nord-est parisien) : 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris 01 70 96 20 00
- **saisir le tribunal des prud'hommes** 01 40 38 52 00
- **ou porter plainte** auprès du procureur de la République TGI, 4, bd du Palais, 75055 PARIS RP SP
- **Saisir le Défenseur des droits par téléphone** : 09 69 39 00 00
par courrier : 7, rue St Florentin, 74409 Paris Cedex 08
ou sur le site internet : www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir-le-defenseur-des-droits

CONTACTS & INFORMATIONS

APSV 01 40 03 77 73
cdupin@apsv.fr