



Plan d'action

Lutte contre les discriminations à l'emploi

Paris 19e

Mieux comprendre les discriminations par les pratiques

ACTES DU SEMINAIRE

« REFERENTIEL

QUALITE »

14 février 2013



Plan d'action **Lutte contre les discriminations à l'emploi** **Paris 19e**

Préambule

Depuis 2007, l'APSV, à travers le Plan d'Action de Lutte contre les Discriminations à l'emploi du 19^e arrondissement de Paris (PLCD), s'est engagé à réduire les inégalités de traitement sur le territoire dans le domaine de l'emploi par des actions de veille, de prévention et de sensibilisation. Soutenu par la Région Ile-de-France, la Mairie de Paris, la Mairie du XIX^e arrondissement, et l'ACSE-DRJSCS, le PLCD du 19^e réunit, par le biais du Référentiel Qualité, un ensemble d'acteurs du territoire, pour qui la lutte contre les discriminations est devenue un engagement structurel en vue de la modification de pratiques professionnelles.

3

Outre la présentation des actions menées dans le cadre du Référentiel Qualité, ces Actes mettent en évidence la réelle progression, en matière d'identification de situations de discrimination et de réponse face à ces situations. Ce document permet également à tous les acteurs de la LCD du 19^e de prendre conscience de l'importance des avancées mais aussi des carences à combler, afin de faire reculer les discriminations à l'emploi sur le territoire.

Par ailleurs, les Actes du Séminaire « Référentiel Qualité » sont disponibles sur le site internet <http://www.paris19contrelesdiscriminations.fr/>



Sommaire

Allocution de François Dagnaud.....	p.7
Allocution de Claudine Bouygues.....	p.9
Olivier Flament – <i>L’Evolution du Référentiel, la qualification des acteurs</i>	p.11
Vincent Chappe – <i>Qu’est-ce qu’un Réseau de Repérage des discriminations et à quoi sert-il ?</i>	p.15
 Colombe Brossel : Evolution des pratiques des professionnels sur la LCD et effort du repérage.....	 p.33
 Première table ronde – Repérer les discriminations dans le 19 ^e <i>Outils mis en place dans le PLCD 19^e, témoignages d’acteurs</i>	 p.35
La Fiche de repérage : Introduction de Bettina SALVIONI.....	p.36
Le PLIE : « <i>Un outil de diagnostic de situations de discrimination</i> ».....	p.37
La MDEE : « <i>Un outil de questionnement des discriminations</i> ».....	p.39
L’Antenne Jeune Flandre : « <i>Un outil pour rendre visible les inégalités de traitement</i> ».....	p.41
L’ASSFAM : « <i>Un outil à usage collectif</i> ».....	p.45
 Deuxième table ronde – Argumenter pour ne pas discriminer <i>Le Groupe de Travail « Argumentaire Entreprise »</i>	 p.47
Présentation du Groupe de Travail.....	p.48
Villette Emploi : « <i>Argumenter pour ne pas coproduire</i> ».....	p.49
La Régie de Quartier : « <i>Ne pas coproduire pour argumenter</i> ».....	p.52
Projets 19 : « <i>Argumenter pour sensibiliser</i> ».....	p.55
 Conclusion : Allocution de Thérèse Rossi.....	 p.57
 ANNEXES.....	 p.58

FRANCOIS DAGNAUD

Maire du 19^e arrondissement

Je suis très heureux de vous accueillir à la Mairie du 19^e pour le 2^e séminaire du Plan de lutte contre les discriminations à l'emploi, après celui organisé ici-même le 16 avril 2010. Je souhaite la bienvenue aux partenaires institutionnels du Plan d'action : la Ville de Paris, la Région Île-de-France, et l'Etat au travers de la Direccte et de l'ACSE.

Je salue l'ensemble de l'équipe de l'APSV, qui fait vivre le Plan d'action au quotidien et l'a fait régulièrement monter en puissance depuis sa création en 2008. Je salue particulièrement le Directeur général, Olivier FLAMENT et la responsable du projet, Bettina SALVIONI, ainsi que leurs équipes.

Je remercie enfin l'ensemble des structures et des acteurs qui vont prendre part à ce séminaire et qui se sont engagés dans le Plan d'action très tôt, malgré ou grâce à l'originalité de la démarche engagée.

Je remercie également les intervenants extérieurs de leur participation, parce qu'ils nous permettent de prendre un peu de recul sur l'action menée au quotidien, de tracer des perspectives et de nous offrir un regard neuf sur le travail engagé.

Ce séminaire a d'abord pour vocation de faire le point sur l'actualité du Référentiel Qualité, d'en apprécier la pertinence après 3 ans d'expérience et de mesurer son impact sur le terrain ainsi que sur les pratiques professionnelles quotidiennes. La mesure de l'efficacité des politiques publiques n'est certes pas neuve, mais elle est un instrument essentiel pour comprendre la légitimité de l'action menée. C'est pourquoi il est très important qu'à intervalle donné, et pendant le déroulement de l'action, nous nous donnions les moyens d'apprécier ce que nous faisons pour partager notre expérience, échanger avec les acteurs concernés, et au besoin préciser pour l'avenir nos logiques d'action.

Ce séminaire a aussi pour objectif de dresser un 1^{er} bilan du Réseau de repérage des discriminations et de restituer le travail qui de ce point de vue a déjà été mené avec les structures qui en sont à l'initiative. Qu'elles en soient toutes ici chaleureusement remerciées.

Le Référentiel Qualité est le 1^{er} projet d'envergure qui est né du Plan d'action. Son lancement officiel, en mars 2009, a montré la détermination des pouvoirs publics (Etat, Région, Ville, Mairie d'arrondissement) de s'engager fortement et durablement sur des thématiques éminemment sensibles, en faisant le choix de l'accompagnement plutôt que de la dénonciation – posture évidemment plus simple mais à l'expérience bien moins efficace pour parvenir à ce que nous recherchions. La pertinence de la démarche engagée se mesurera aujourd'hui d'une manière particulière, puisque nous aurons dans quelques instants le plaisir d'accueillir de nouveaux partenaires signataires de ce référentiel.

Le 19^e est un creuset des cultures et des origines. Hors de tout sensationnalisme, chacun de nous ici fait vivre un arrondissement-monde, en faisant jour après jour la démonstration que nous nous enrichissons de notre altérité. Chacun d'entre nous a sa place à prendre, et le rôle des politiques est justement de garantir à tous qu'il n'y a pas de degré dans notre

appartenance au même projet commun : faire société ensemble et créer à partir de nos individualités une cohésion nouvelle.

Je ne serai pas plus long, et m'excuse par avance de ce que mes obligations d'élu m'interdisent d'assister jusqu'au bout aux échanges à venir. Je tiens, en conclusion, à vous assurer de la mobilisation totale de la Mairie du 19^e et de notre ambition renouvelée pour que le Plan d'action de lutte contre les discriminations à l'emploi du 19^e soit toujours plus dynamique et plus fécond.

Je vous remercie.

CLAUDINE BOUYGUES

Adjointe au Maire de Paris, en charge des droits de l'Homme, de l'intégration, de lutte contre les discriminations, et des citoyens extracommunautaires

Je tiens à remercier François Dagnaud et Colombe Brossel qui pilotent ce plan à la Mairie du 19^e arrondissement et salue tous nos partenaires institutionnels: la Région Ile-de-France, l'ACSE, le Défenseur des droits, le Rectorat de Paris.

Je remercie bien évidemment l'Association de Prévention du Site de la Villette représentée par Olivier Flament, son directeur général et Bettina Salvioni, coordinatrice du plan.

Sur la soixantaine de plans existant en France, le plan de lutte contre les discriminations du 19^e arrondissement est régulièrement cité comme l'un des plus complets et des plus efficaces pour combattre les discriminations à l'emploi.

La Mairie de Paris soutient ce plan depuis 2007 et j'y suis pour ma part impliquée depuis juillet dernier, en tant que nouvelle adjointe chargée de la lutte contre les discriminations à Paris.

En matière de lutte contre les discriminations, le PLCD 19 est un véritable laboratoire pour la capitale. Je citerai quelques initiatives qui valent la peine d'être dupliquées au-delà du 19^e, à l'est comme à l'ouest.

Le Réseau Repérage des discriminations est un dispositif foncièrement intéressant pour connaître les situations de discriminations et donc pour mieux les prévenir. Vous avez créé un maillage de professionnels locaux formés, qui conçoivent collectivement des outils et des réponses à apporter. Il s'agit d'insuffler la même démarche sur d'autres territoires, à commencer par les réseaux déjà lancés dans les 12^e, 13^e et 18^e arrondissements.

Autre action très connue dans le 19^{ème} : « la charte de parrainage ». Des entreprises s'engagent à accueillir en stage de 3^e des élèves qui ne trouvent pas de structure d'accueil, par manque d'information et de réseaux familiaux. Ce dispositif est en cours d'élargissement à d'autres arrondissements parisiens.

Les actions initiées depuis le début de la mandature sont poursuivies et amplifiées : la sensibilisation des collégiens de 3^{ème} aux discriminations, les programmes d'orientation et d'information pour pallier l'autocensure des jeunes face à des filières comme l'art et les sciences, la formation des agents d'accueil des Points d'Accès aux Droits qui reçoivent des personnes victimes de discriminations, les clauses « diversité » dans les marchés publics de la Ville : toutes les conventions de la Ville conclues avec une association, une entreprise, un club sportif etc., contiennent désormais une clause engageant le signataire à veiller et sensibiliser à la lutte contre les discriminations.

Néanmoins, malgré ces dispositifs, on ne peut que constater combien une grande partie des citoyens ne se sent absolument pas concernée par les discriminations. En dehors des champs historiquement militants tels que la lutte antiracisme, le combat LGBT ou la

défense des jeunes, les 19 critères de discriminations sont mal connus : le nom, l'apparence physique, le sexe, l'état de santé, les convictions religieuses et politiques etc.

Or ces 19 critères sont quasi universels. Ils fondent nos différences mutuelles. Sur leur base, nous pouvons tous nous retrouver un jour discriminé ou discriminant ; il suffit en effet que la différence fasse peur ou qu'elle soit assimilée à une déviance pour que naisse la discrimination.

C'est pourquoi, j'ai souhaité que la loi et ses 19 critères de discriminations figurent dans tous les équipements municipaux. Les étudiants en arts appliqués de l'école Estienne ont créé des affiches à cet effet. Elles sont exposées dans le hall de la Mairie du 19^{ème}.

De même, la Ville de Paris se dotera, dans les prochaines semaines, d'un espace internet dédié aux discriminations, utile à tous. Il dressera l'actualité des discriminations : actions des associations et de la municipalité, événements à venir etc. Il indiquera les différents lieux d'information et les pratiques à adopter. Il proposera également des autotests interactifs mesurant les préjugés.

Là encore, ces deux mesures de visibilité ont déjà été mises en œuvre par l'APSV à l'échelle du 19^{ème} : un flyer sur les discriminations est distribué à de nombreux acteurs locaux, le site internet du plan est en cours de refondation, pour le rendre plus attractif...

Le 19^{ème} reste donc bien pour Paris, un incubateur d'actions en matière d'égalité de traitement.

Il ne me reste plus qu'à vous souhaiter à toutes et à tous un séminaire de qualité et remercier les chercheurs et tous les professionnels (le PLIE, la MDEE, la Ligue de l'Enseignement, les associations, la régie de quartier etc...) qui partageront avec nous les outils qu'ils ont mis en œuvre pour mieux lutter contre les discriminations. Ce combat nécessite en effet une dose de créativité pour changer nos regards et habitudes professionnelles. Je remercie enfin chaleureusement l'APSV, fer de lance vigilant de ce plan de lutte.

L'Evolution du référentiel, la qualification des acteurs

OLIVIER FLAMENT

Directeur Général de l'APSV

Tout d'abord, je souhaiterais remercier l'ensemble des participants qui se sont mobilisés aujourd'hui, les élus, les institutions, Vincent Chappe et les acteurs du territoire que nous entendrons dans un instant et qui s'engagent depuis plusieurs années à nos côtés pour lutter contre les discriminations à l'emploi sur le territoire. Tous mes remerciements également aux services de la mairie, à Bettina Salvioni et à Grace Boglo et Anaïs Aïdara. Remerciements enfin aux élèves du bac professionnel « services proximité et vie locale » du lycée d'Alembert qui vous ont accueilli aujourd'hui.

Ce séminaire, c'est l'occasion de partager et de montrer les avancées de notre travail sur le territoire. Le Plan de lutte contre les discriminations, ce sont de nombreuses actions mises en œuvre dans l'arrondissement : de formation, de sensibilisation, de communication, de production d'outils, d'accompagnement à destination des entreprises, des employeurs publics mais aussi des salariés et victimes. Nous sommes actuellement par exemple très mobilisés sur l'égalité de traitement dans les stages, sur l'accompagnement des seniors ou encore les discriminations dans le choix des métiers, en accompagnant des CFA...

11

Aujourd'hui le séminaire se fonde sur un outil créé et développé par les acteurs de l'emploi : le Référentiel Qualité. Je me souviens que lors de la présentation de ce référentiel, nombre d'élus présents encore aujourd'hui, à part Claire Villiers, à qui j'adresse une pensée, nous avait dit, "je veux revenir dans un an voir ce que cela produit de concret". Nous avons donc, une année après, organisé un premier séminaire et celui de ce jour est le second.

Elaboré dans le cadre de groupe de travail et signé en 2009 par une douzaine d'employeurs et d'intermédiaires de l'emploi, c'est un document qui permet de réaliser un diagnostic interne sur les actions à mettre en œuvre pour une égalité réelle dans l'emploi. C'est un outil qui définit des objectifs à atteindre au sein de leur propre structure, dans leurs missions, dans le domaine de l'insertion et de l'emploi et dans l'implication territoriale pour qu'à l'échelle du territoire, il y ait une cohérence dans la lutte contre les discriminations systémiques. Le Référentiel Qualité est scindé en quatre parties : ressources humaines, relation avec partenaires/clients, relation avec les publics pour les structures qui en accueillent, relation avec les employeurs.

Le référentiel s'inscrit dans un processus permanent et transversal de mise en œuvre d'une politique d'égalité de traitement. Il serait vain de croire à la ponctualité de la lutte contre les discriminations avec un début et une fin déterminée où l'égalité de traitement serait une démarche intégrée de notre société : les discriminations évoluent avec la société précisément, avec l'entreprise et ses modes de fonctionnement ou de gestion, avec les victimes également.

Le Référentiel Qualité n'est pas une charte. Vous savez qu'il existe la charte de la Diversité signée par de nombreuses grandes entreprises, charte qui apporte peu d'outils pour favoriser une démarche intégrée de lutte contre les discriminations. Ce n'est pas non plus une norme. Depuis septembre 2008, il existe une norme ISO 9001, gérée par l'AFNOR, qui demande un investissement important, ce qui ne correspondait pas à la taille des structures que nous accompagnons. Et enfin ce n'est pas un label, octroyé par tel ou tel ou tel institut, validant la qualité de travail.

Ce référentiel a été conçu comme un intermédiaire entre la charte de la diversité et la norme ISO diversité, plus engageant qu'une charte, moins contraignant qu'une norme. Il s'agit pour chaque structure de construire elle-même à son rythme les outils et les actions à mettre en œuvre pour elle-même et pour les autres. Cet outil simple et évolutif a été conçu par les signataires eux-mêmes et répond donc au plus près des préoccupations et attentes des acteurs de terrain.

Dans la première partie de ce référentiel, point 2, il est indiqué parmi la cinquantaine d'objectifs à atteindre : « Il existe des procédures et outils en vue du repérage des discriminations ». Pourquoi repérer les discriminations ?

C'est l'une des grandes problématiques d'un plan de lutte : nous observons en permanence de nombreuses discriminations sur le territoire qui restent invisibles, pour les victimes, pour les producteurs de discriminations. Il existe un écart important entre la réalité des discriminations et le nombre de recours juridiques, le représentant du défenseur des droits pourrait nous dire à combien il estime ce chiffre noir.

Pour notre part, sur plus d'une centaine de situation de discriminations sur lesquelles nous avons travaillé pour ce séminaire, aucune n'a fait à ce jour l'objet d'un recours et je dirai même que beaucoup n'auraient pas été définies comme une discrimination si une action spécifique d'accompagnement n'avait pas été élaborée.

Pourquoi repérer les discriminations ? Repérer, c'est connaître l'ampleur du phénomène, ses spécificités (en termes de critères par exemple), c'est reconnaître les victimes, c'est pouvoir rappeler au discriminateur le cadre légal, c'est enfin anticiper les discriminations en mettant en œuvre des actions de prévention. Le plan de lutte du 19^{ème}, c'est d'abord prévenir les discriminations, en s'appuyant sur le référentiel juridique.

Mais, repérer les discriminations ce n'est pas si simple. Cela implique un processus, des méthodes, une qualification spécifique. Pour VOIR les discriminations, il faut savoir VOIR, apprendre à voir.

Il ne suffit pas d'avoir un point de vigilance sur le sujet pour que l'identification soit systématique et efficiente. Souvent, les discriminations à l'emploi entrent dans le panier des injustices sociales, des tensions du marché du travail et du taux de chômage, parfois on y intègre la notion de victimisation.

Savoir VOIR, c'est donc permettre à chacun de chausser les bonnes lunettes pour voir les discriminations.

Pour utiliser une autre image, et pour ceux qui ont eu la chance de visiter l'exposition Hopper au Grand Palais, il faut éclairer les discriminations comme la source de lumière, souvent oblique, qu'utilise Hopper pour éclairer les pièces sombres (Annexe 3 - *Sun in an empty room*, 1963), et mettre en valeur ses personnages (Annexe 3 - *Conference at night*,

1949). Eclairer les pièces sombres, c'est voir les discriminations, éclairer les personnages, c'est identifier et donner un statut aux victimes.

Ces lunettes, ce sont celles de la loi. C'est notre choix sur ce territoire. Est-ce que je peux qualifier cette situation de discrimination au regard du cadre légal ?

Ce référentiel juridique doit être partagé par tous : il ne suffit pas que des individus observent les discriminations, il faut également que les institutions et le territoire partagent le même référentiel.

D'où notre idée de construire un réseau de repérage des discriminations sur le territoire pour impulser une démarche en cinq temps :

- Qualifier les acteurs
- Créer une fiche de repérage commune
- Accompagner les institutions à son utilisation
- Communiquer auprès des habitants
- Analyser les fiches

D'abord, qualifier les acteurs : nous proposons quasi mensuellement des sessions de sensibilisation d'un format généralement d'une journée où des professionnels de l'insertion, des dirigeants ou responsables de ressources humaines viennent partager ce que recouvre la notion de discrimination. Savoir voir, c'est d'abord savoir de quoi l'on parle.

On peut imaginer que toutes ces formations sont importantes en nombre mais n'oublions pas d'une part que nous sommes sur un territoire de 180 000 habitants, avec plusieurs milliers d'entreprises, un turn over des professionnels, et un cadre législatif qui évolue. Certains professionnels reviennent d'ailleurs plusieurs fois pour ce qu'ils appellent une remise à niveau de leur connaissance, telle une formation continue. L'intérêt de ces formations est qu'elles sont interinstitutionnelles, nous partageons sur un même territoire des pratiques professionnelles.

Second temps, la création d'une fiche de repérage. Cette fiche a été créée dans le cadre d'un groupe de travail animé pendant plus d'une année par Bettina Salvioni. La fiche n'est pas uniquement un formulaire CERFA qu'il faudrait remplir. Elle implique une attention permanente sur nos pratiques professionnelles, et même les modifie.

Ensuite, il faut accompagner les employeurs à l'utilisation de cette fiche. Comment je la remplis, à quoi sert-elle, quel est l'intérêt pour ma structure, les salariés, les personnes en insertion, le territoire ? L'accompagnement est collectif avec l'ensemble des équipes.

Il convient également de communiquer : ici on parle des discriminations, ici on peut écouter les discriminations. Nous avons relevé que le fait d'afficher ce discours libérait la parole et multipliait le nombre de révélations de situations de discriminations. La mise en lumière opère. Il existe moins de peur, de honte à révéler les discriminations. Il est souvent couteux de dire que l'on est discriminé comme si la culpabilité était du côté de la victime.

Enfin, les fiches s'analysent. C'est ainsi que nous avons associé Vincent Chappe à notre démarche à qui je laisserai la parole dans un moment. Cette analyse se poursuivra dans les groupes de travail et nous permettra d'élaborer de nouvelles actions en fonction des phénomènes discriminatoires qui apparaissent.

Voilà comment à partir du Référentiel Qualité nous avons construit une action qui je le souhaite nous permettra de mieux comprendre et agir contre les discriminations. Ce référentiel, plusieurs institutions ont décidé de le signer aujourd'hui à l'occasion de ce séminaire. Je souhaite les remercier, et leur dire que nous nous engageons pour notre part à les accompagner collectivement pour favoriser l'égalité de traitement.

Je cède la parole à Vincent Chappe qui nous a accompagnés sur l'analyse de cette démarche, où le droit peut être considéré comme une pratique sociale.

Qu'est-ce qu'un Réseau de Repérage des discriminations et à quoi sert-il ?

VINCENT ARNAUD CHAPPE

*ISP-ENS Cachan, chercheur membre de l'équipe du Programme de la Ville de Paris
Emergence(s) « Droit, Mobilisations, Discriminations. ».*

On m'a demandé d'intervenir, en ma qualité de sociologue du Droit, spécialiste des discriminations, sur la question de savoir « qu'est-ce qu'un réseau de repérage des discriminations et à quoi sert-il ? ».

Bien sûr, pas de réponse dans l'absolu. Question plutôt de savoir ce qu'est ce réseau mis en place, ce qu'il produit, ce qu'il rend visible.

La question de la visibilité des discriminations et de leur repérage est primordiale. Sans refaire l'historique de ce qu'un chercheur, Didier Fassin, a nommé « l'invention française des discriminations », il faut rappeler que la *prise de conscience* au niveau politique de l'existence des discriminations, notamment raciales, est relativement récente en France. Si des chercheurs travaillent ou ont travaillé sur l'existence de discriminations raciales ou sexistes depuis bien longtemps, ce sont des recherches menées dans les années 1990 qui vont être appropriées par les acteurs publics pour justifier le fait de s'attaquer aux discriminations. Les enquêtes sur les discriminations raciales montrent que :

- L'origine est un facteur explicatif « toute chose égale par ailleurs » du degré d'insertion économique des individus,
- Les discriminations raciales et le racisme verbal sont prégnants dans les relations de travail, mais constamment minimisées ou invisibilisées par ses acteurs.

Dialectique du visible et de l'invisible :

Les enquêtes montrent l'existence de la discrimination, non pas comme phénomène exceptionnel mais bien structurel ; bien qu'il y ait un constant déni de la part des acteurs d'une réalité qu'ils se refusent à voir. Déni qui est lui-même une des conditions de reproduction de ces inégalités. En effet, illégitimité publique de la discrimination, qui ne peut perdurer que comme pratique cachée et dissimulée.

Comment s'opère ce travail de « visibilité » ? Repérer les discriminations et les rendre visible demandent d'abord un travail de « définition » : on ne peut pointer que ce qu'on a défini, même de façon imparfaite. Pour les discriminations cela n'a rien d'évident : plusieurs disciplines se sont emparées de la question de la discrimination, et en produisent des définitions différentes. Pas du tout la même définition en économie, en sociologie, en psychologie sociale, en droit et les modes de repérage ou d'objectivation diffèrent également en fonction des disciplines.

Il faut d'abord s'arrêter sur cette remarque : il n'existe pas dans le réel un ensemble parfaitement délimité et clair de faits qu'on pourrait appeler « discrimination », et qu'on pourrait alors découvrir comme on découvre une nouvelle planète ou un continent. Mais la discrimination n'est pas non plus de l'ordre du discours, de la construction sociale, une nouvelle idéologie qui viendrait expliquer les inégalités qu'on ne sait pas aujourd'hui expliquer autrement.

Il y a bien des inégalités en raison de l'origine, du sexe, du handicap, de l'orientation sexuelle, etc., des personnes qui sont exclues ou moins bien traitées en raison de ces traits liés à leur identité, leur corps, leur goûts, etc. Mais cet ensemble n'est pas parfaitement délimité, il est flou, entrelacé d'autres faits sociaux.

Un dispositif de repérage – qu'il prenne la forme d'un réseau ou d'autre chose – c'est donc un instrument qui associe des individus, des outils matériels, des définitions et des distinctions, qui permet de découper le réel, et de le qualifier.

Pour simplifier, on peut distinguer trois grandes méthodes d'observation et de qualification des discriminations :

- Les enquêtes statistiques, dont la stratégie est de montrer une inégalité « toute chose égale par ailleurs » qu'on ne peut rapporter qu'à la discrimination.
- Les enquêtes qualitatives, ethnographiques, où le chercheur observe de près des interactions sociales, des collectifs, et peut voir ainsi directement le fonctionnement du processus discriminatoire.
- Les dispositifs judiciaires ou para-judiciaires : espaces où la discrimination est dénoncée par des victimes ou des porte-paroles, et qualifiée à partir des règles juridiques.

16

Dans ce dernier cas, l'objectif n'est pas de produire une image « représentative » de la discrimination. Ces dispositifs reflètent la façon dont ils sont saisis par les individus. Mais ils offrent néanmoins une voie d'accès au réel.

Le réseau de repérage sur lequel on s'attarde aujourd'hui renvoie à une logique proche. Le repérage des cas de discrimination se fait sur un mode « semi-passif » ou réactif : l'objectif n'est pas de quantifier les discriminations existant sur le territoire, mais plutôt de consigner et qualifier des situations dont sont saisies les structures membres du réseau et qu'on peut soupçonner être discriminatoires.

Quelles sont ces pièces qui forment le réseau ?

Tout d'abord, il s'agit d'un ensemble de structures qui acceptent de faire partie de ce projet de repérage. Structures pour la plupart associatives, spécialisées dans la question de l'insertion dans l'emploi, mais pas seulement. Un certain nombre de ces structures sont « signataires » du Référentiel Qualité, donc se sont engagées de façon plus directe et instituée à mettre en place des dispositifs de lutte contre les discriminations. Ce réseau concerne également l'ensemble des « publics » attachés à ces structures.

La fiche de repérage des discriminations constitue un outil qui permet d'identifier la discrimination à partir de plusieurs critères : caractéristiques de la personne (pas de catégorisation raciale ou en terme d'origine/nationalité) ; caractéristiques de la discrimination : qui et visé ; par qui ; où ; comment se déroule-t-elle ; quelles suites lui sont données. A cela se rajoute un module descriptif/synthétique, qui indique que la discrimination prend sens dans une narration.

La fiche « mode d'emploi », notice qui accompagne la fiche de repérage, indique comment la remplir, à l'aide à la fois d'une définition, et d'exemples. Plusieurs éléments intéressants : la définition sur laquelle cette fiche s'appuie est légale, ou pensée comme légale : si les textes de loi ne sont pas rappelés, il y est néanmoins fait référence (« prévus dans la loi/par la loi ») ; il est dit néanmoins que pour être remplie, la seule suspicion de discrimination suffit, et que la certitude n'est pas nécessaire – pas besoin de preuve notamment ; la fiche est présentée comme « outil de connaissance », par opposition à l'action, notamment judiciaire : fiche n'est pas un outil de « délation » (force du mot, qui signale, pour s'en protéger, la dimension fortement morale liée au remplissage de cette fiche).

Enfin l'APSV, structure membre et initiatrice du réseau, a également en charge de faire remonter ces fiches et de les constituer en base de données. Cette démarche permet de sortir de l'individuel, de « totaliser » les expériences, de relever des régularités, au-delà des situations individuelles. Je fais alors partie moi-même de ce dispositif en tant qu'interprète de ces fiches.

Avant d'explorer le contenu même de ces fiches, que peut-on déjà retenir de ce réseau ?

- Une structure en réseau, peu centralisée, émerge en partie d'une construction « par le bas », ou co-construction. Ce qui est intéressant c'est qu'il s'agit d'un réseau qui n'est pas une création *ad hoc* de structures spécialisées (contrairement à la HALDE + correspondants locaux), mais plutôt une requalification/élargissement de structures d'insertion. On retrouve une logique de « mainstreaming » - intégrer la discrimination comme préoccupation transversale à d'autres activités – avec le risque néanmoins d'un défaut de qualification/spécialisation, aggravé par l'inégale implication des acteurs selon qu'ils sont membres du Référentiel Qualité ou non.
- Le caractère ambigu de la place du droit : les structures ne sont pas pour la plupart des structures d'accès au droit mais d'insertion. Les employés qui y travaillent ne sont pas des juristes. Ils ne doivent d'ailleurs pas poser une qualification judiciaire, et n'ont pas besoin de « preuve ». Mais malgré tout, leur décision est orientée par le droit. Il y a donc un risque d'une sorte de « complexe » d'acteurs non-juristes par rapport au droit.
- La « fonction » de la fiche : elle est présentée comme une fiche de connaissance. Cela pose néanmoins la question des suites données, dans la mesure où les fiches dévoilent des situations qui pointent vers des injustices, et qui relèvent potentiellement de la voie pénale.

J'ai exploité de manière à la fois statistique et qualitative la base de données, produite à partir du recueil de ces fiches, au nombre de 116. Codage simple des informations contenues dans les fiches + retranscription des informations narratives. Le travail de codage a été réalisé par Anaïs Aïdara. J'ai moi-même procédé à un recodage de certaines fiches, pour avoir des catégories plus lisibles ou résoudre certaines erreurs dans le remplissage des

fiches. Mais il aurait pu être aussi intéressant de conserver le codage tel quel, et d'examiner ces erreurs et ce qu'elles nous apprennent sur l'activité de remplissage.

Je vais présenter les résultats en trois temps :

- Ce que cette base nous apprend sur le rôle joué par les structures dans le signalement,
- Ce qu'elle nous apprend sur les discriminations sur le territoire,
- Ce qu'elle nous apprend sur les réponses apportées à la discrimination.

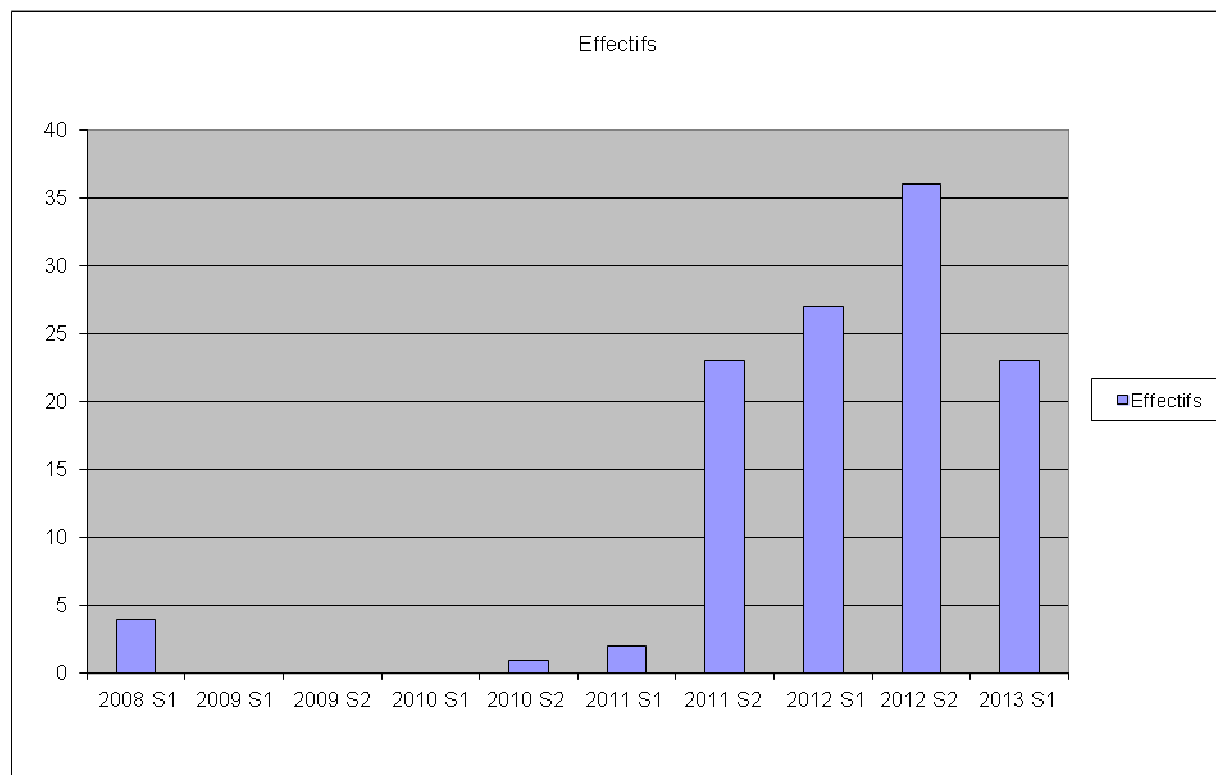
I- Le rôle des structures dans la dénonciation des discriminations

A) Temporalité:

116 fiches en tout ont été remplies, entre 2008 et la première quinzaine de janvier 2013. Chiffre loin d'être anodin, surtout quand on se réfère au diagnostic qui avait été réalisé en 2005 et qui montrait que les discriminations n'étaient alors pas relevées par les différents acteurs du territoire.

Mais il n'y a pas du tout d'homogénéité sur la période en termes de fréquence des fiches collectées :

S1 2008	S2 2008	S1 2009	S2 2009	S1 2010	S2 2010	S1 2011	S2 2011	S1 2012	S2 2012	M1 2013
4	0	0	0	0	1	2	23	27	36	23
3%	0%				1%	2%	20%	23%	31%	20%
4		0		1		25		63		
3%		0%		1%		22%		54%		20%



On observe à partir de 2010 une accélération continue, avec deux fois plus de fiches collectées en 2012 qu'en 2011. En deux semaines en 2013, presque autant de fiches que sur tout 2011 !

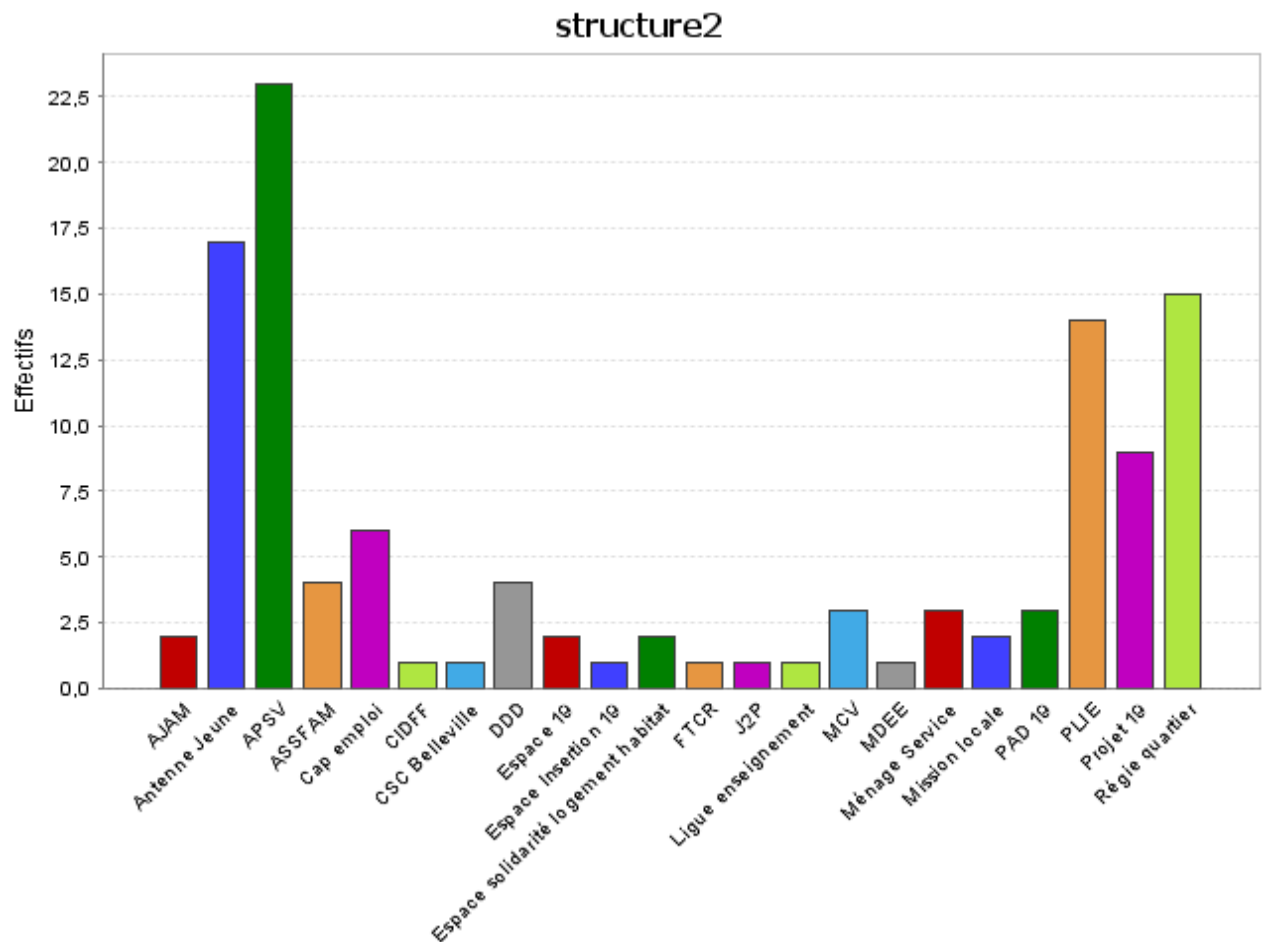
19

Deux interprétations sont possibles : soit il s'agit de l'effet du contexte économique et social, notamment de la crise, soit l'explication est liée à un effet de mobilisation.

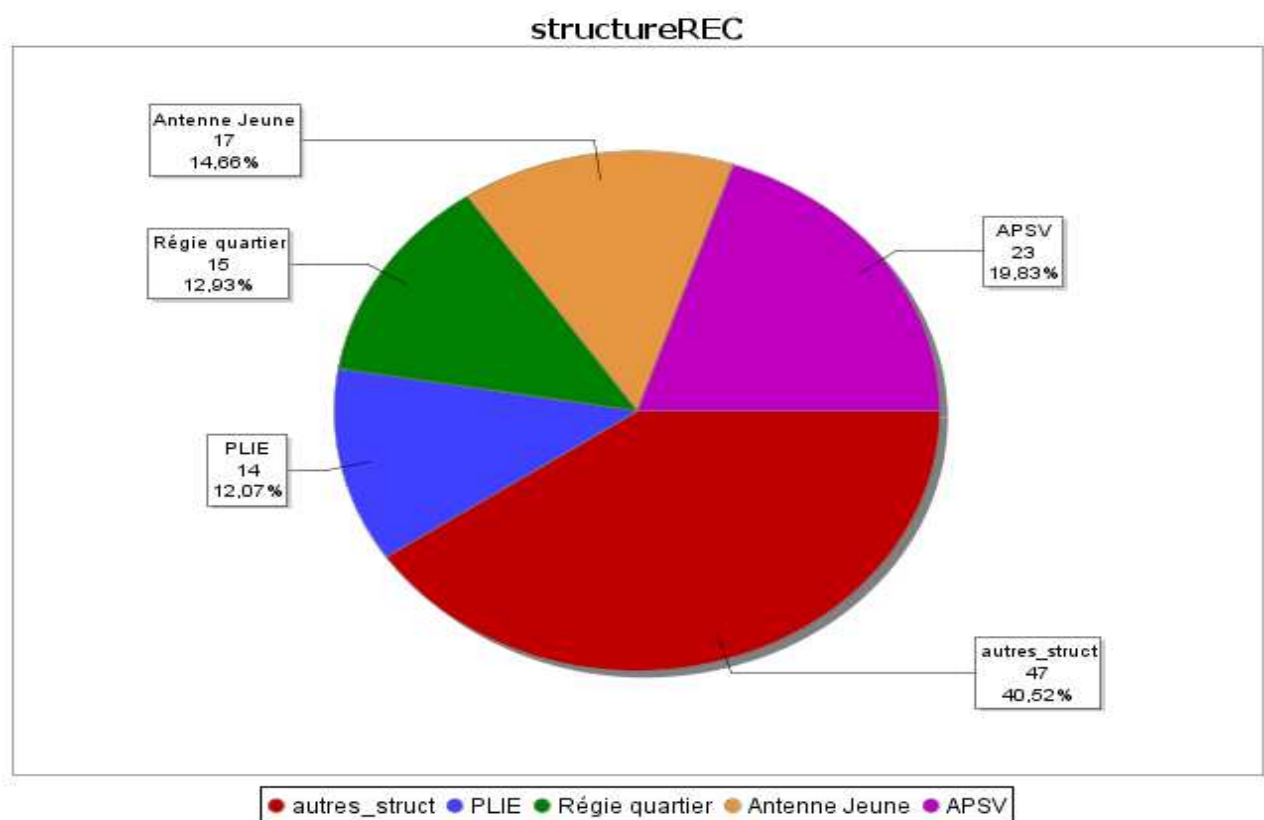
Le réseau de repérage date vraiment du 28 juin 2011. Baptême du réseau avec présence symbolique ce jour-là du correspondant local de la HALDE + 1 mois avant séminaire en présence des chargés de mission de Villeurbanne et Saint-Priest qui avaient fait des choses équivalentes. A partir de juin 2011, on a donc une appropriation progressive de la fiche. Cela montre que ce travail de qualification n'est en rien une évidence. Il demande une « conversion du regard », une capacité à la fois à détecter les faits de discrimination, et à penser qu'il est utile de les faire remonter. Importance alors d'un travail de mobilisation continu de la part de l'APSV, mais également d'une institution de cette préoccupation dans les organisations, pour qu'elle survive notamment au *turn over* du personnel. Enfin dynamique impulsée par la programmation du séminaire d'aujourd'hui, qui a « motivé » les membres du réseau.

B) Structures et signalement:

Si on regarde maintenant d'où viennent ces fiches, on remarque une très forte concentration de leur provenance sur quelques structures :



20



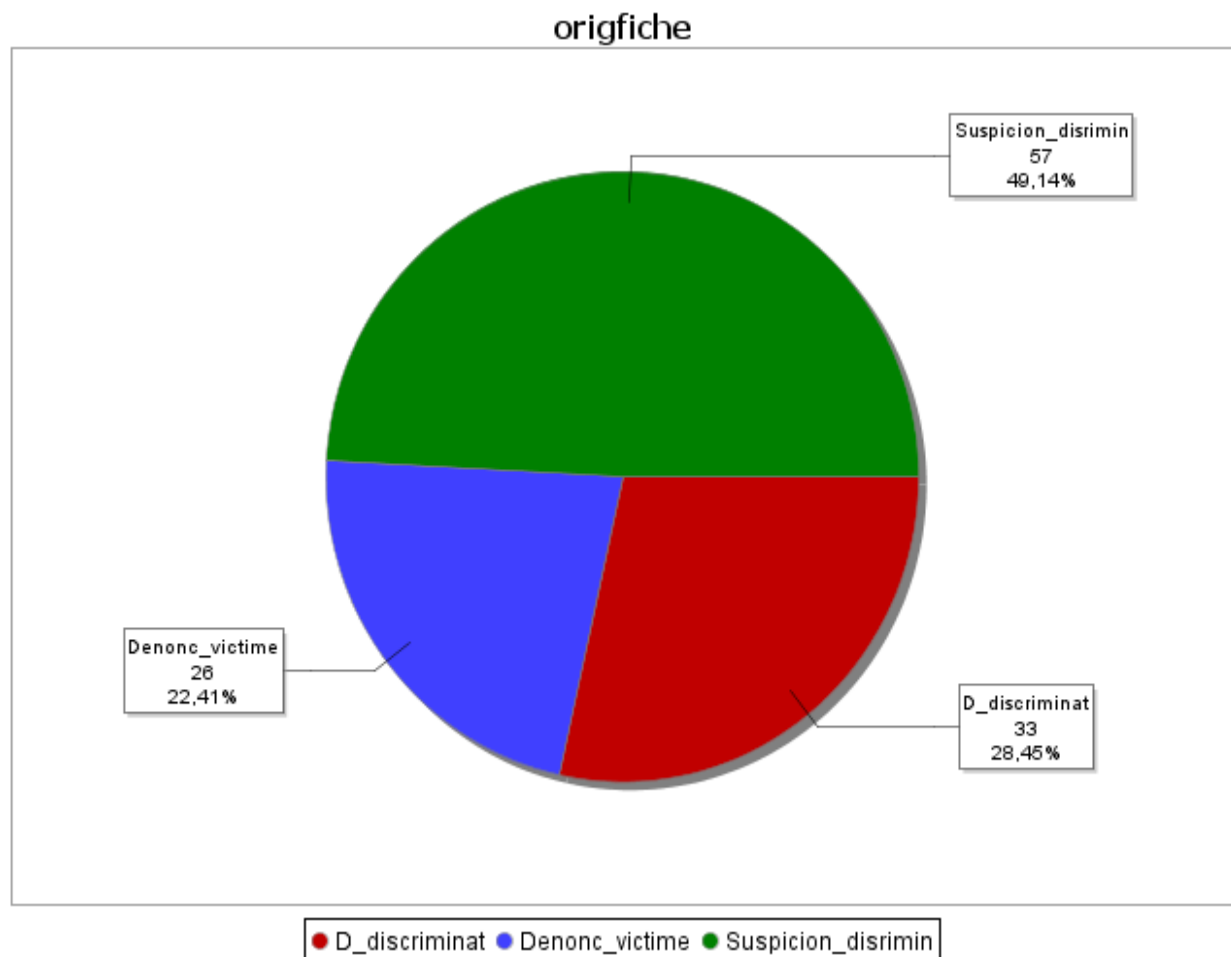
[en ne conservant que les structures dont les fiches >10% du total]

Au premier plan l'APSV, structure relais du dispositif et à ce titre la plus impliquée dans le dispositif. Ensuite des structures associatives d'insertion, en lien avec des populations « vulnérables » par rapport à la discrimination : Antenne Jeune, le PLIE, Régie du quartier, Projet 19.

Faiblesse par contre paradoxale des structures d'accès au droit : HALDE, PAD, CIDFF, FTCR. Comment l'expliquer ?

Cela est peut-être dû à une plus grande « précaution » juridique de ces structures à qualifier la discrimination, notamment si absence de preuves. Ce sont des structures qui fonctionnent uniquement comme des points de réception des plaintes, donc qui demandent une pré-qualification par l'individu, là où les autres structures d'insertion ont la capacité de qualifier de leur propre initiative.

Quand on regarde de plus près le processus de qualification des plaintes, on voit en effet que :



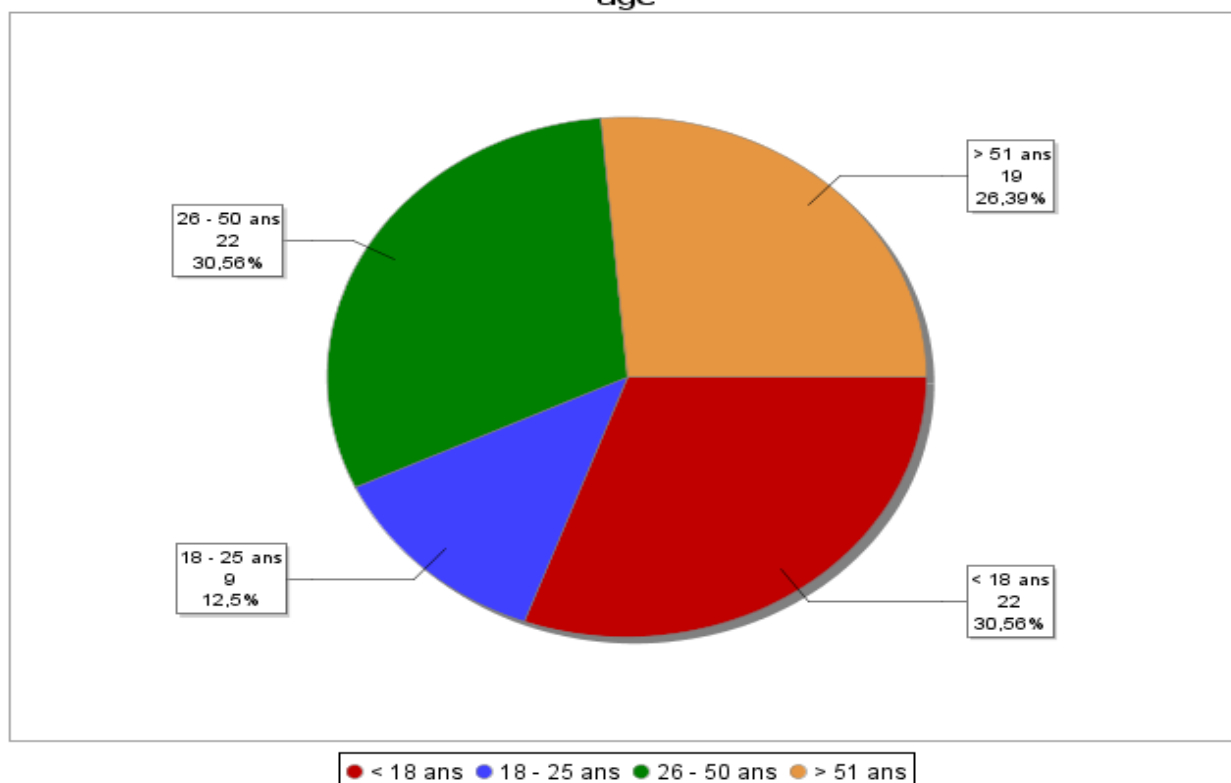
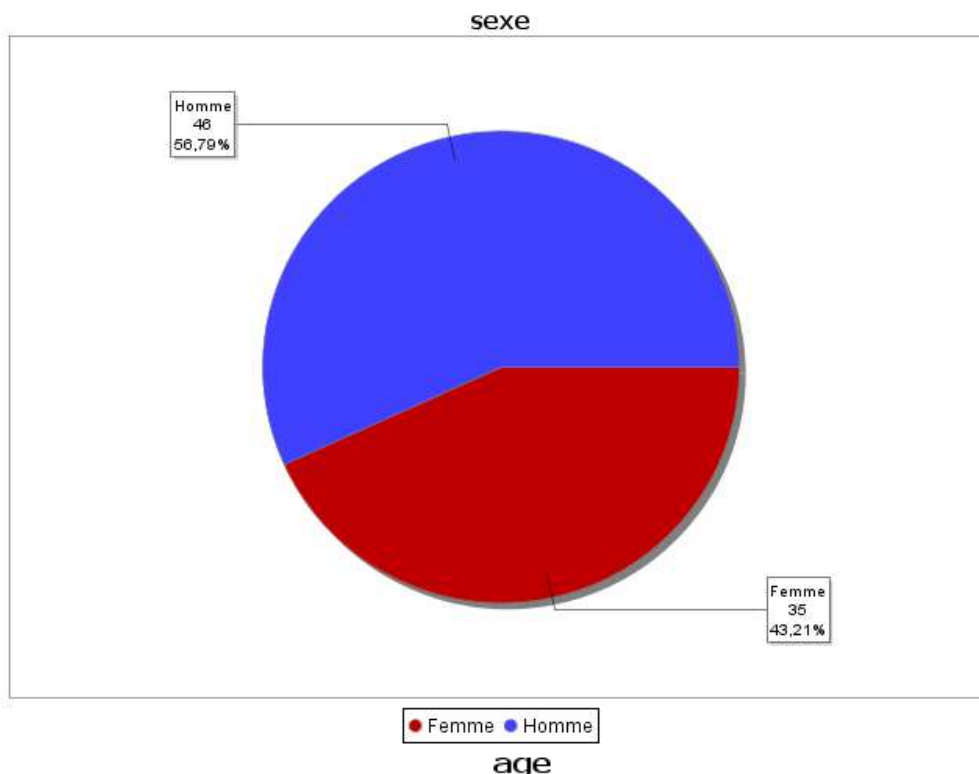
Seulement 22% des fiches viennent d'une qualification de la victime même. Dans la moitié des cas, c'est le référent qui interprète un récit dont il prend connaissance comme une discrimination. Et dans près de 30% des cas, il n'y a même pas de victime identifiable, car c'est directement l'entreprise qui fait une demande discriminatoire !

Plusieurs choses très intéressantes à remarquer :

- ces chiffres invalident l'hypothèse de la victimisation ou d'une « paranoïa » des populations vulnérables, qui auraient tendance à voir de la discrimination partout.
- Ils montrent par contre l'importance dans le processus de qualification de la personne référente, qui dans près de 80% des cas est à l'origine de la qualification,
- Ils montrent également la prégnance des demandes directement discriminatoires, et donc le fait qu'aujourd'hui encore, pour un certain nombre de cas, la discrimination est assumée et volontaire, voire parfois revendiquée.

II- La nature des discriminations sur le territoire

La première partie a montré le rôle central joué par l'activité des *structures* dans le processus de qualification de la discrimination. Elles ne peuvent être considérées comme un simple intermédiaire passif venant « recevoir » les plaintes des individus : elles ont un rôle à jouer dans l'*interprétation* des situations comme discriminatoires – elles prennent part à ce que le philosophe américain Dewey nomme « l'enquête » publique qui permet de rendre visible les discriminations. De plus, elles ont un rôle supplémentaire par rapport aux seules structures d'accès au droit : elles ont un lien direct avec les entreprises et autres potentiels discriminateurs. Elles ont donc la possibilité de mener une logique d'anticipation, de prévention et de médiation, par leur rôle d'intermédiaires symétriques entre publics et employeurs ou décideurs. A travers ces structures, quels publics discriminés et quels types de discriminations apparaissent ? Si on regarde d'abord la composition du public identifié :



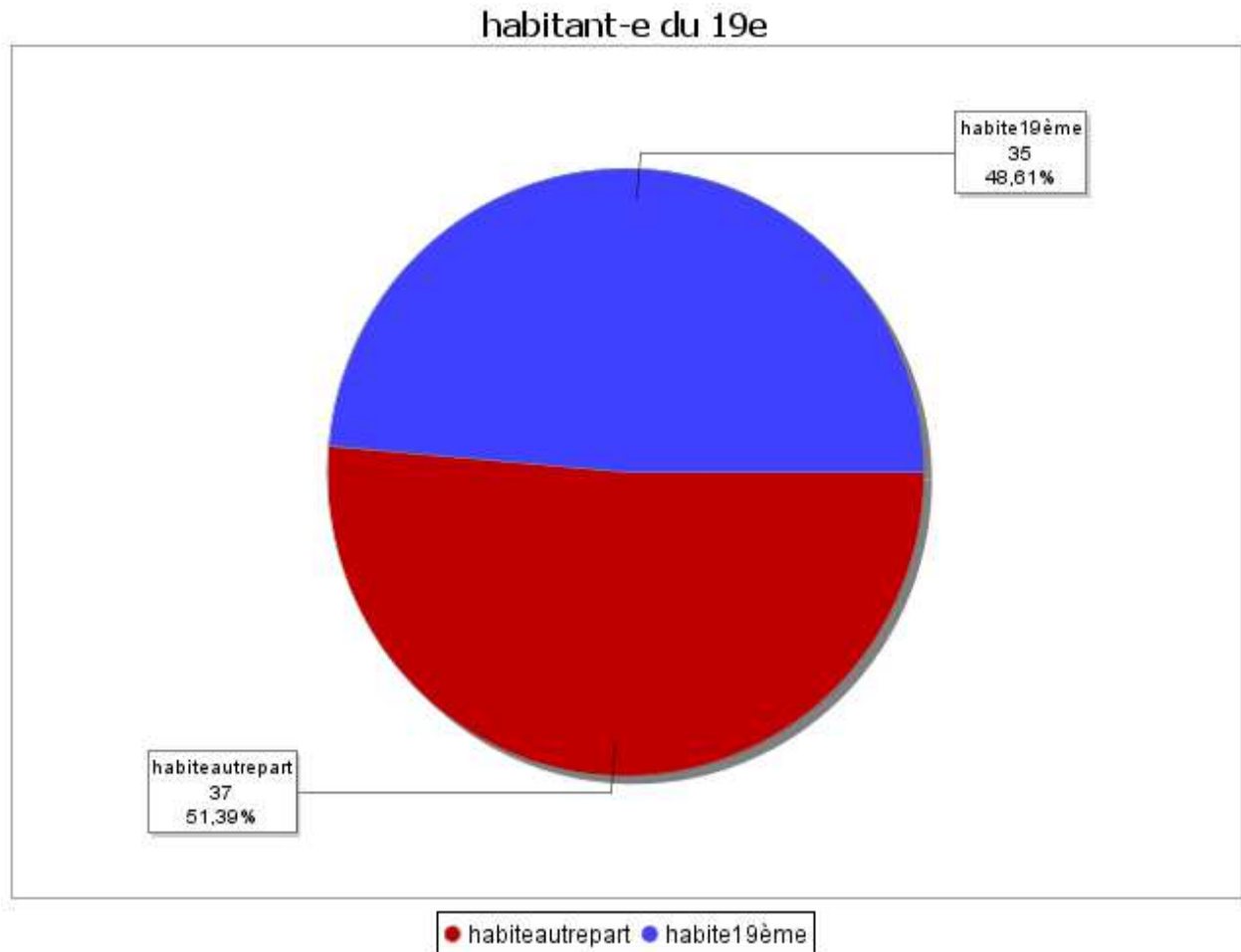
Plusieurs caractéristiques apparaissent:

- entre 30% et 40% du public « non défini » : rapport au fait que les demandes discriminatoires ne concernent qu'un public potentiel, pas toujours rempli dans les fiches.
- public majoritairement masculin : 57% d'hommes, 43% de femmes. Cette surreprésentation des hommes s'explique notamment par le rôle joué par Antenne Jeune qui, sur 17 fiches, a coché 17 fois hommes. Sur les autres structures, la répartition est beaucoup plus équilibrée, les femmes sont un tout petit peu surreprésentées, ce qui est concordant avec la répartition femmes-hommes sur le

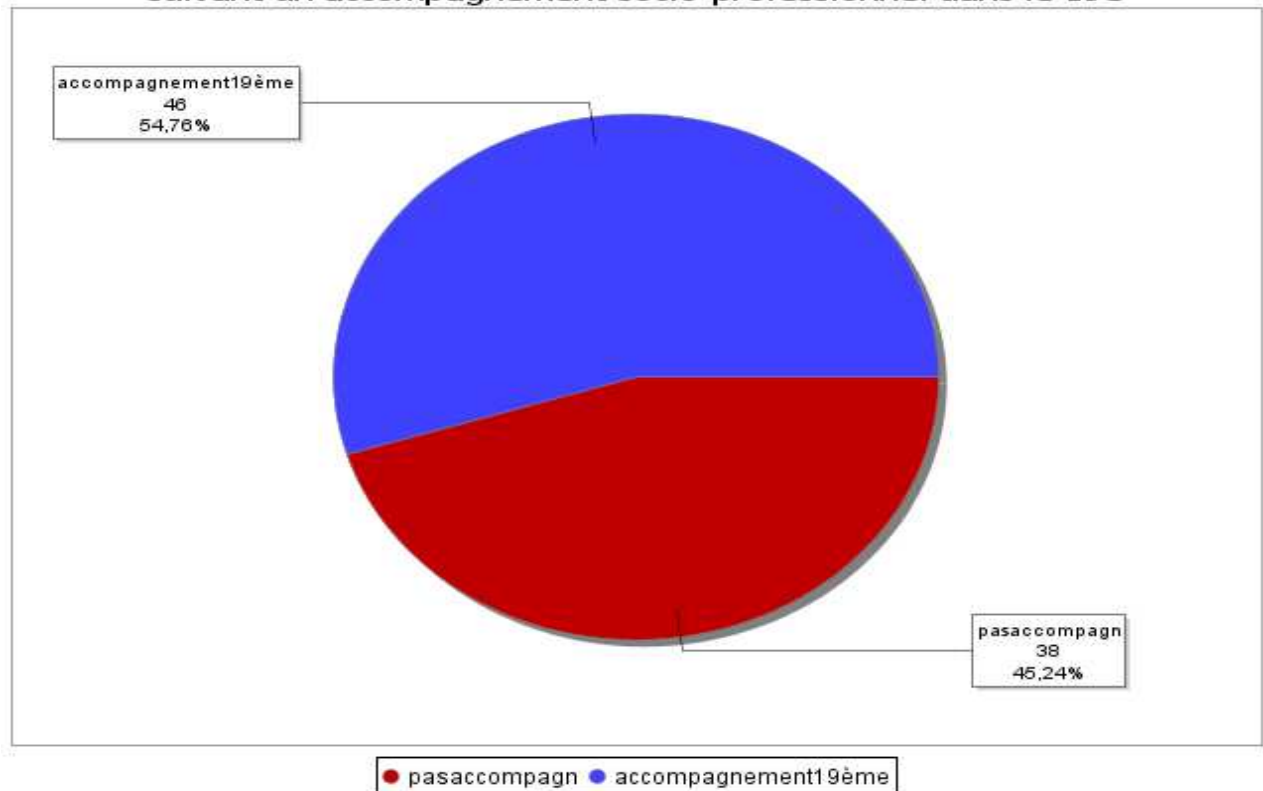
19^{ème} arrondissement (en 2009, presque 52% de femmes (95 406 pour 89 381 hommes)). [pour la HALDE en 2010, 52% d'hommes pour 48% de femmes].

- 30% de moins de 18 ans (rôle important de Antenne Jeune), 13% de 18-25 ans (étonnant, public très discriminable : âge + précarité liée à l'entrée sur le marché du travail), 31% de 26-51 ans, 26% de plus de 51 ans, très liés notamment à l'APSV.

Si on regarde maintenant en termes de territoire :



suivant un accompagnement socio-professionnel dans le 19e



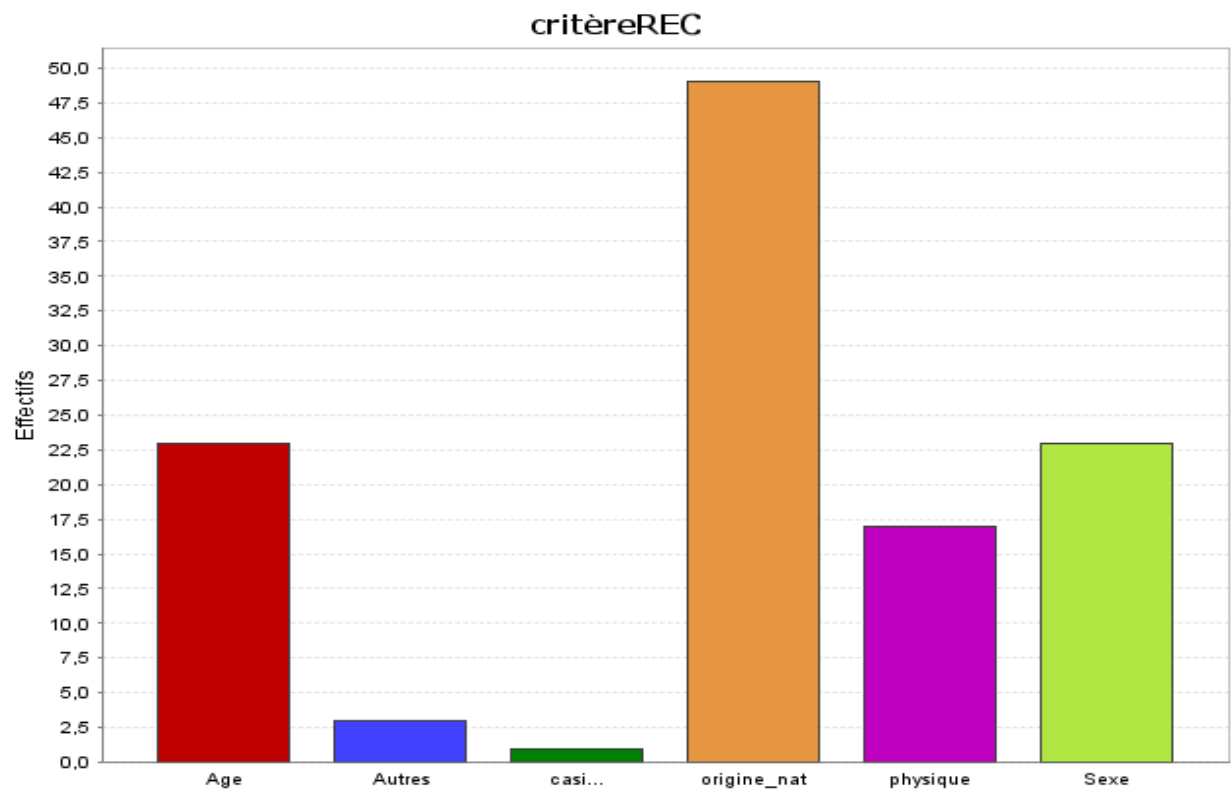
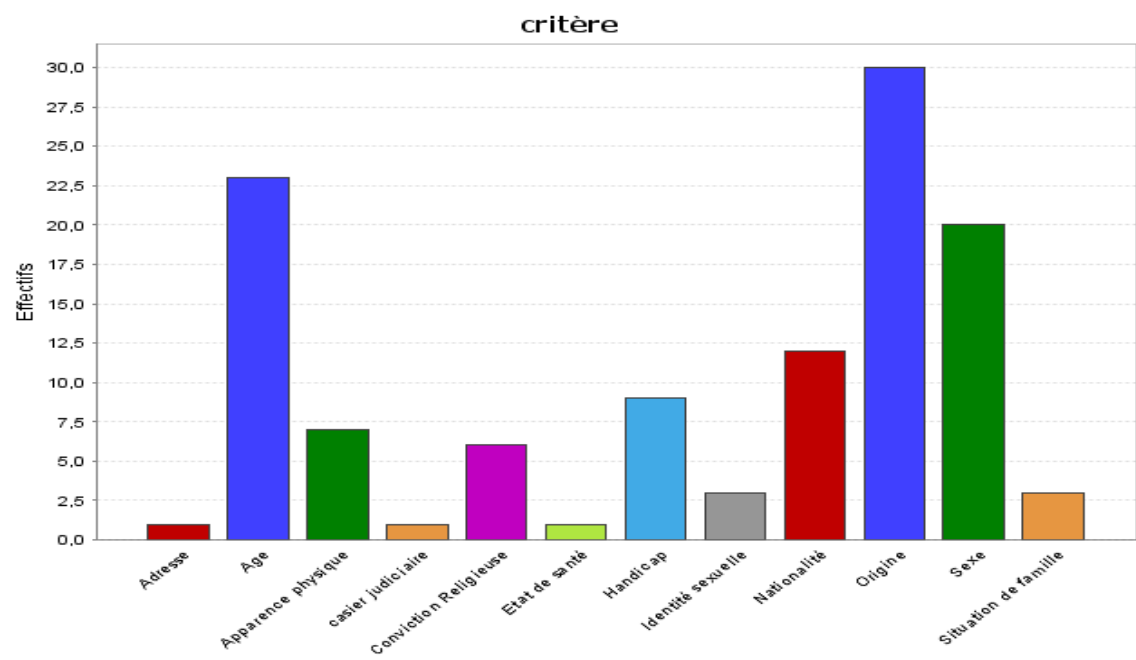
- 49% dans le 19^{ème}, 51% en-dehors ou non-renseignés,
- 55% qui ont un accompagnement dans le 19^{ème}.

Chiffres qui apparemment sous-estiment cette appartenance : nombre important de non-renseignés.

25

L'ancrage du public dans le 19^{ème} est fort. Cela s'explique par la dimension territoriale du dispositif, très ancré à la fois dans l'arrondissement comme lieu de vie, mais surtout comme lieu où se mettent à l'épreuve les projets d'insertion. Mais cela montre également que si le réseau est ancré dans l'arrondissement, il en « déborde » également, notamment du fait que certaines associations sont à cheval entre plusieurs arrondissements. Question ouverte par contre de la coïncidence entre l'arrondissement et le périmètre du marché du travail.

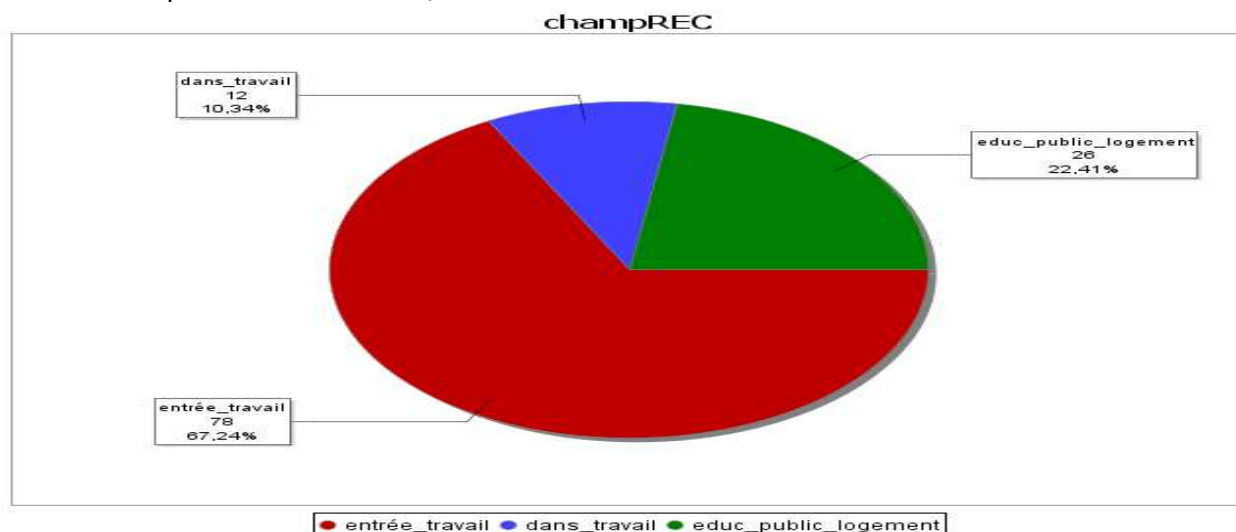
Si on regarde enfin le type de discriminations rencontrées :



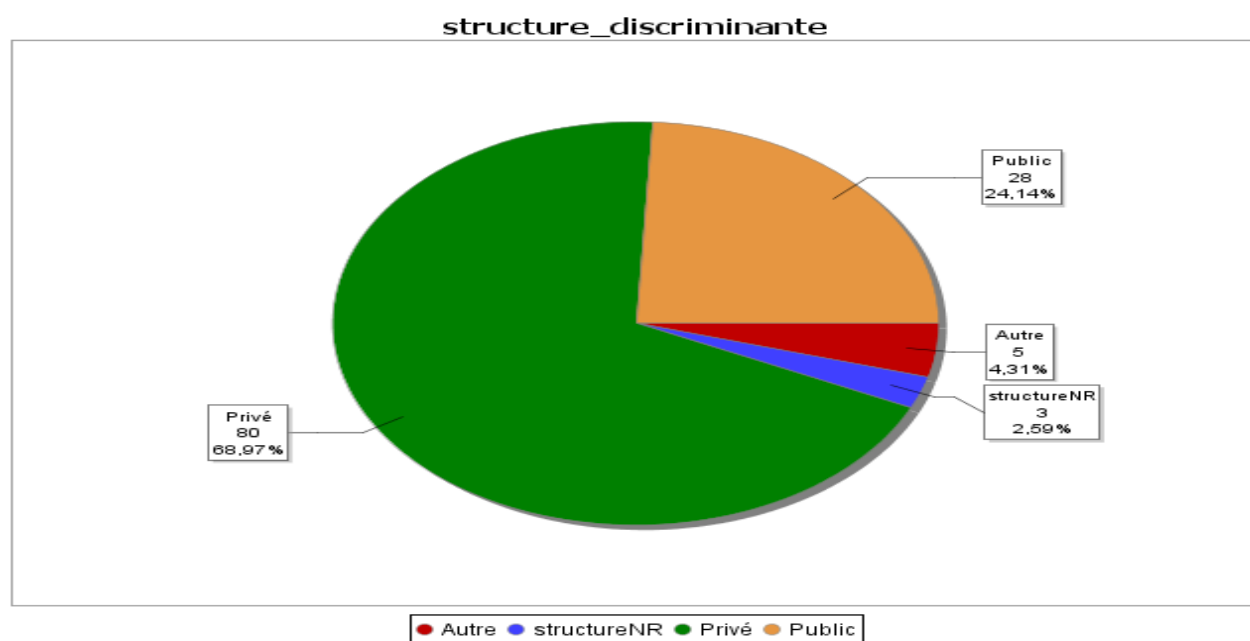
Les discriminations concernent principalement l'origine/nationalité, à hauteur de 42% (26% si on ne prend que « origine », sachant que les deux catégories sont difficiles à séparer). 20% de discriminations liées au sexe et 20% liées à l'âge. 15% de discriminations « physiques », c'est-à-dire liées à une norme du bon « physique » : santé, âge, handicap.

Par rapport à la HALDE, on retrouve la même présence forte de l'origine. Discriminations liées au sexe mieux représentées (ce qui s'explique par la capacité à identifier les demandes discriminatoires), ainsi que les discriminations liées à l'âge, sûrement en raison de la spécificité des publics liés aux structures d'insertion.

Sur les champs de discrimination,



27

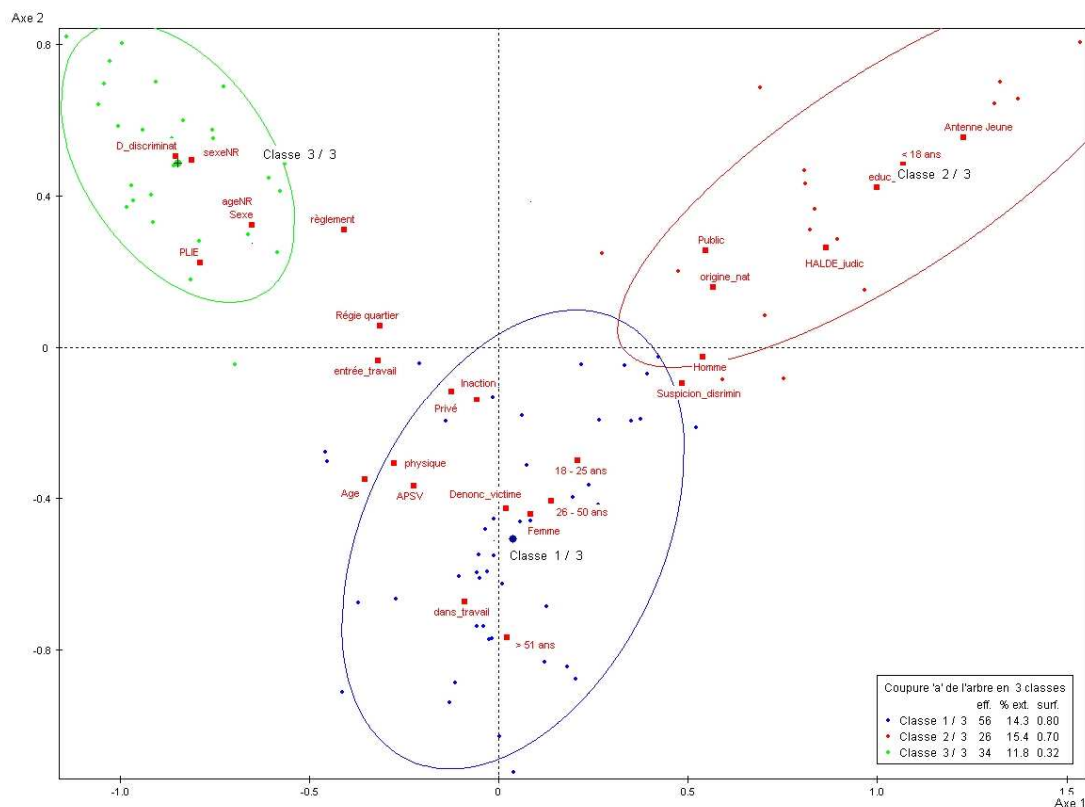


On voit une très forte surreprésentation de la question de l'embauche, que ce soit dans l'emploi salarié, ou par rapport à des stages ou des formations. Les discriminations sont également en grande partie le fait de structures privées, dans 70% des cas.

Ce qui se joue d'abord et de façon centrale est donc bien la question de l'insertion, au seuil de l'emploi, plutôt que les inégalités au sein du monde du travail. C'est lié au

positionnement des structures d'insertion qui ont beaucoup moins de prise sur ce qui se passe à l'intérieur de l'entreprise. 22% des fiches également ont un lien avec d'autres thématiques que l'emploi : 24% des discriminations concernent le domaine public, ce qui s'explique par le débordement des problèmes au-delà de la thématique de l'emploi, et l'enchevêtrement des problématiques personnelles (emploi, logement, accès aux services publics). On observe notamment l'importance des questions liées à l'éducation, qui conditionnent l'insertion dans l'emploi.

On peut résumer ces différentes données par ce qu'on appelle une « analyse de correspondance », permettant de tracer une sorte de « carte » des discriminations signalées :



On peut mettre ainsi en avant trois grands « groupes » de discrimination :

Groupe 1 : discriminations associant service public et nationalité.

En haut à droite du schéma. C'est un groupe très spécifique, lié très fortement à des discriminations dans **l'accès à des services publics ou éducation**, en lien avec des questions de **nationalité**. Ces discriminations sont qualifiées par les référents des structures.

Ce groupe est largement formé des fiches remplies par Antennes Jeunes, concernant les refus de prise en charge de mineurs isolés par l'ASE, en raison notamment de la contestation de papiers d'identité. Traiter ces questions sous l'angle de la discrimination permet alors de considérer autrement ces situations difficiles, très fortement liées à un statut migratoire et une identité incertaine.

Groupe 2 : demandes discriminatoires et ségrégation genrée du monde du travail.

Groupe très lié aux **demandes discriminatoires formulées par les entreprises**, liées notamment au **sexe**. Ce sont ces discriminations qui participent à la « ségrégation » genrée du marché du travail. On a par exemple des fiches où il était relevé : « Offre d'emploi proposant des postes d'aide à domicile uniquement ouverts aux femmes et des postes de manutention réservés aux hommes » ; « offre d'emploi proposant des postes dans le domaine de l'entretien et du nettoyage uniquement aux femmes » ; « L'employeur souhaite embaucher des hommes pour un poste de livraison+ déchargement de cartons ». Ces demandes ont notamment été reçues par le PLIE.

Ces discriminations s'appuient sur des stéréotypes liés à des compétences genrées. Il est intéressant de voir comment les employeurs « assument » ce type de discriminations, qui ne se produisent pas de façon dissimulée. Pour les employeurs, ces discriminations leur apparaissent rationnelles, d'autant plus qu'elles sont souvent symétriques, n'excluant pas davantage les femmes, puisqu'elles sont reléguées à certains emplois.

Il faut également noter l'existence d'un certain nombre de demandes discriminatoires, qui sont liées à des formes de ce qu'on appelle en droit des « actions positives », avec une volonté consciente de la part de l'employeur de rééquilibrer les équipes, ou de promouvoir certaines catégories habituellement discriminées : « Offre d'emploi réservée aux travailleurs handicapés et aux seniors ». Discriminations également en lien avec les obligations des employeurs en termes d'embauche de travailleurs handicapés, avec notamment stratégies de discriminations par les employeurs entre les handicaps : « Recruteurs de grandes entreprises qui souhaitent recruter un certain type de TH uniquement afin de remplir le quota de 6%, préférant les handicaps moteurs aux mentaux ».

29

Groupe 3 : les multiples différenciations au sein du monde du travail.

C'est le groupe au milieu du graphique, qui concerne presque 50% des fiches. C'est un groupe plus divers, composé surtout d'individus qui suspectent ou dénoncent eux-mêmes la discrimination dont ils s'estiment être victimes. Dans ces discriminations, on a une plus grande fréquence des discriminations « **dans le travail** », et **pas seulement au seuil**. On a également une **plus grande variété également des motifs** convoqués pour expliquer la discrimination :

- Questions liées au « **physique** », à la santé, au surpoids par exemple. Définition d'un « corps sain », capable. Met en évidence l'importance toujours présente de la force de travail comme force physique,
- Question également prégnante de l'**âge**, avec notamment discriminations en raison d'un âge trop élevé, mais également des plus jeunes,
- Discriminations sur l'**origine**, plus que sur la nationalité, ainsi que sur la religion : port du foulard, ramadan.

En fait dans ce groupe, on a l'ensemble des clivages d'exclusion – réels ou supposés – qui structurent et stratifient le monde du travail et donnent un sens aux injustices vécues par les individus. Ces discriminations sont ressenties de façon subjective par les individus, ce qui ne signifie pas qu'elles ne sont pas réelles pour autant.

Elles renvoient en contre-jour l'image du « bon » travailleur : un homme, au corps sain, d'âge moyen, n'exprimant pas par sa religion ou son origine une forme d'altérité.

III- Les réponses apportées aux discriminations :

Les discriminations mises en évidence relèvent ou peuvent relever :

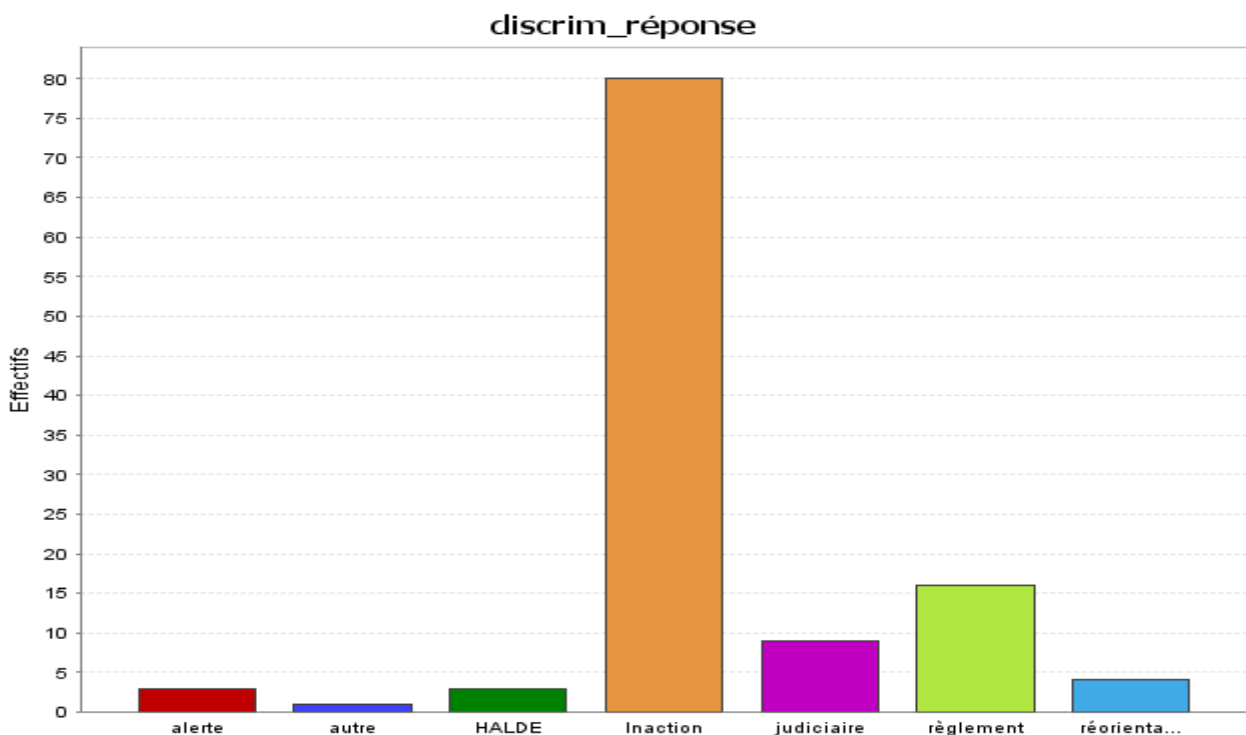
- D'un sentiment d'injustice subjectif,
- D'une injustice réelle,
- D'infractions commises même si aucune victime ne peut être précisément identifiée.

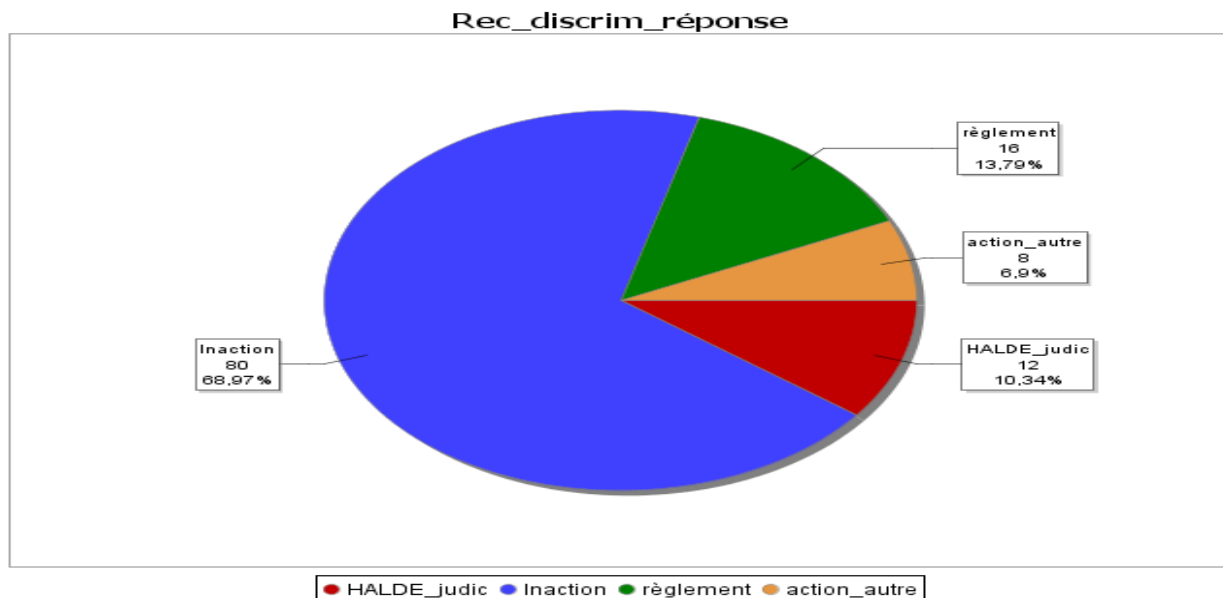
Ces discriminations ont à la fois des effets de différenciation/ségrégation au sein du marché du travail, d'exclusion devant le marché du travail, et *in fine* d'illégitimation du système social.

Ceci pose alors la question des stratégies d'action utilisées à la fois par les individus et les structures, témoins de manifestations potentielles ou réalisées de discrimination.

La question de la coproduction de la discrimination pose en effet également la question de la réaction : refuser de s'associer à la production d'un acte discriminatoire est moralement satisfaisant, mais ne suffit pas en soi à enclencher un mécanisme de rétablissement de la justice.

Qu'en est-il alors des réponses apportées ?





De façon peu suprenante mais en même temps désolante, dans 69% des cas, la discrimination relevée ne donne lieu à aucune forme de réaction. Cela correspond à la tendance globale dans tous les dispositifs : il est compliqué d'agir contre la discrimination une fois qu'elle s'est déroulée, soit qu'il n'y ait aucune forme de réparation à attendre, soit que les coûts anticipés de l'action soient trop importants, soit qu'il n'y ait aucun indice matériel sur lequel s'appuyer. Ces formes d'inaction peuvent être extrêmes, avec par exemple pour un cas un retour de la personne dans son pays d'origine.

Le recours à des instances « tiers » est assez rare. 10% des cas en tout. La HALDE n'a été saisie (ou suggérée) que dans 3 cas (2,6%), les tribunaux dans 9 (7,8%). Et encore, la saisine des tribunaux est très liée aux cas concernant les jeunes mineurs étrangers, avec la saisine du juge des enfants pour contester le refus de prise en charge par l'ASE. Il y a très peu de saisines de la HALDE ou des tribunaux sur des motifs directement de discrimination.

31

Dans presque 14% des cas, on trouve des mesures de « règlement » de la situation, sans passer par un acteurs tiers. Ces règlements sont donc des prises de contact avec l'agent discriminateur. Dans le cas notamment de « demandes discriminatoires », elles peuvent relever d'argumentaires visant à refuser d'être coproducteur de discrimination : « argumentation autour de la charge de la livraison, qu'une femme est totalement capable de porter », « médiation avec l'entreprise et proposition d'une grille d'évaluation des compétences pour effectuer un choix se basant sur des critères autres que les 18 prohibés », voire outrepassement de la demande discriminatoire.

Dans d'autres cas, le règlement est une saisine par la personne discriminée ou son accompagnant de l'organe discriminateur, pour essayer de résoudre son cas personnel. Par exemple dans le cadre d'une discrimination en raison du sexe et de l'appartenance syndicale : « j'ai écrit au Maire puis contacter le DRH, qui a recadré le chef de service et réaffecté Mme à son ancien poste, sans qu'elle dépende de son ancien chef ».

Ces cas, loin d'être statistiquement anodins, montrent ainsi la pertinence d'une approche préventive ou du moins passant par le dialogue, complémentaire avec une approche répressive ou nécessitant la saisine d'un tiers. Les données montrent également que dans 88% des cas, quand il y a réponse, elle est initiée par le « professionnel », ce qui montre l'importance de son rôle pour rétablir l'égalité de traitement.

Les données obtenues par le réseau de repérage permettent donc de souligner plusieurs points. Elles montrent d'abord l'importance jouée par les structures dans ce processus de dévoilement mais aussi d'action. Elles ne sont pas que des « caisses d'enregistrement », mais jouent un rôle plus actif de dévoilement et de prise de conscience. Les structures d'insertion ont un rôle à jouer complémentaire par rapport aux structures d'accès au droit, dans la mesure où elles peuvent être en prise avec d'autres types de discrimination, notamment les « demandes discriminatoires » extrêmement répandues.

Le second point à souligner c'est la diversité des types de discrimination et des types de public concernés. Les discriminations liées à l'origine et / ou la nationalité sont importantes ; on observe également beaucoup de discriminations sexistes assumées par les entreprises et en lien avec des stéréotypes sur les compétences ; enfin on a un ensemble de discriminations diverses, notamment l'âge, qui montrent le polymorphisme des discriminations. La nature des structures du réseau explique que ce sont surtout des discriminations au seuil de l'emploi qui sont observées. Le réseau est moins adapté pour observer les discriminations qui se situent à l'intérieur de l'entreprise.

Le dernier point concerne directement les données, qui posent la question délicate des suites à apporter à ces repérages. Les chiffres montrent à la fois la difficulté d'agir, mais également la diversité des voies d'action possible, qu'elles soient judiciaires mais également par des formes de résolution amiable.

Ce réseau de repérage est donc important à double titre. Pour le chercheur, c'est un outil très intéressant de compréhension des logiques discriminatoires sur un territoire, qui mérite donc d'être largement poursuivi, pour acquérir une base de données encore plus importante et surtout évolutive. Il y aurait notamment la possibilité d'élargir le nombre d'acteurs mobilisés, et également leur nature, en incluant par exemple les syndicats qui ont une vue à l'intérieur de l'entreprise.

Pour les acteurs de la lutte contre les discriminations, c'est également un outil très important, qui, en permettant de mieux identifier les différentes logiques à l'œuvre derrière la discrimination, donne la possibilité de mieux cibler les causes et de s'y attaquer. La question est alors de savoir comment faire baisser le taux de non-réponse aux discriminations, et donc l'impression de fatalité qu'ont parfois les victimes. Cela nécessite alors de réfléchir aux places respectives de l'argumentation et du droit dans un tel dispositif, et de l'articulation avec les institutions judiciaires ou para-judiciaires dans la mesure où, il ne faut pas l'oublier, la discrimination en droit est bien un délit.

COLOMBE BROSSEL

Conseillère déléguée chargée du développement économique, de l'emploi et de la formation professionnelle du 19^e arrondissement

Colombe Brossel remercie et salue la pertinence du travail d'analyse effectué par Vincent Chappe. Elle remercie également les acteurs du territoire pour leur travail quotidien en matière de lutte contre les discriminations. Ayant suivi avec attention le PLCD du 19^e depuis sa création, elle souligne à juste titre l'évolution très positive en matière d'identification et de repérage des discriminations par les professionnels, ainsi que les moyens qui sont mis en place pour pallier aux ruptures d'égalité de traitement dans l'emploi. L'utilisation plus systématique de la feuille de repérage est une preuve de l'appropriation de la LCD par les professionnels du territoire. Les résultats présentés par Vincent Chappe sont encourageants et sont à prendre en compte par tous les acteurs afin de poursuivre, d'améliorer et d'étendre la portée des actions de LCD à de nouveaux acteurs voire d'autres arrondissements parisiens.

1^{ère} Table Ronde

Repérer les discriminations dans le 19^{ème}

La Fiche de repérage

*Outils mis en place dans les PLCD 19^e et témoignages
d'acteurs*

BETTINA SALVIONI

Coordinatrice du Plan de lutte contre les discriminations à l'emploi du 19^e

Lors du précédent séminaire du Référentiel Qualité les acteurs avaient partagé des procédures pour éviter de produire les discriminations.

Aujourd'hui, les professionnels vont témoigner de comment ils repèrent les discriminations et comment cela a modifié leurs pratiques professionnelles dans l'accueil des publics et dans la relation avec les entreprises. Afin de permettre le repérage des discriminations, un outil a été conçu collectivement par les structures « La Fiche de repérage ». Elle permet de questionner l'existence de la discrimination, l'identifier, l'enregistrer et ainsi capitaliser les situations. L'inscription de la discrimination dans la réalité, que permet la « Fiche de repérage », est propre à chaque professionnel, puisque son usage est individuel et multiple. En même temps cet outil fixe un langage commun permettant un partage collectif des situations de discrimination.

Je laisse donc la parole aux signataires afin qu'ils puissent présenter comment leurs pratiques se sont modifiées en vue du repérage des discriminations et quelles situations ils ont pu identifier dans leur quotidien professionnel.

Un très grand merci à eux pour leur engagement de tous les jours pour faire avancer l'égalité dans l'emploi.

« Un outil de diagnostic de situation de discrimination. »

JULIETTE PELLETIER

Référente Parcours Emploi au PLIE

Je suis référente parcours emploi au sein du PLIE Paris Nord Est (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi). Le dispositif PLIE intervient dans le Nord Est parisien (11^{ème}, 12^{ème}, 18^{ème} et 20^{ème} arrondissements) et a pour objet d'accompagner les demandeurs d'Emploi les plus éloignés de l'emploi vers l'emploi durable. Pour cela les 29 RPE des territoires (exemple de structures) construisent avec le participant PLIE un parcours d'insertion professionnelle. L'accompagnement dont il s'agit est global, personnalisé et renforcé. Il s'adresse à un public éloigné de l'emploi avec des freins d'ordre sociaux (logement, santé, famille...). L'accompagnement social se fait souvent en binôme avec un travailleur social.

Publics ciblés :

- Allocataires du RSA ;
- Demandeurs d'Emploi de Longue Durée, dont les habitants les Quartiers Politique de la Ville;
- Les jeunes 18 à 25 ans ;
- Les Chefs de famille monoparentale ;
- Primo arrivant avec carte de séjour d'un an minimum avec autorisation de travail ;
- Personnes handicapées;
- Cadres qualifiés ayant plus de 3 ans de chômage ;
- Demandeurs d'Emploi de Longue Durée de + 45 ans.

37

Ma fonction d'accompagnement m'amène à me questionner sur « comment accompagner un demandeur d'emploi en prenant en compte ses difficultés à intégrer et à durer dans le monde du travail ? Quels sont les freins qu'il a rencontré et qu'il rencontre encore pendant son parcours » ?

Du point de vue de ma structure je suis la personne « ressource » sur la thématique des discriminations auprès de mes collègues. Je relaie l'information et l'actualité LCD, je les informe des sessions de formations portées par l'APSV...

Mes collègues peuvent s'appuyer sur moi lorsqu'ils rencontrent une situation de discrimination avec des participants ou lorsqu'ils souhaitent un appui pour remplir une *fiche de repérage*.

Pour que cette fiche soit appropriée par l'ensemble des référents et de l'équipe PLIE, il est important que tous soient formés et qualifiés à accompagner des personnes qui rencontrent des situations de discrimination et plus spécifiquement formés à remplir la *fiche de repérage*.

Grâce à ma sensibilisation et formation à la question de la lutte contre les discriminations, j'ai pu apprendre à utiliser la fiche de repérage des discriminations. On peut dire aujourd'hui que je me la suis appropriée. En remplissant cette fiche avec le participant j'en fais un outil pédagogique qui me permet d'objectiver les faits et de poser un cadre légal à la situation rencontrée. Elle peut être remplie avec la personne à deux moments : soit quand la personne parle de son parcours et des freins rencontrés, soit dans ses démarches de recherche d'emploi et les freins actuels. C'est **l'outil de diagnostic** d'une situation de discrimination, elle permet à la fois de dire, faire dire, d'informer et de reconnaître. Si le participant PLIE ne me parle pas explicitement de discrimination mais si son récit entraîne un doute, la fiche de repérage permet de poser un premier diagnostic.

Bien évidemment la fiche est également remplie quand je repère par moi-même des demandes discriminantes de la part d'entreprises ou d'organismes de formation.

Illustration d'une situation de discrimination

Voici l'exemple d'une discrimination sur le critère de l'âge. Le cas a été repéré lors d'un premier entretien « d'accueil » dans le cadre d'une intégration dans le dispositif PLIE.

Lors de son récit concernant son parcours professionnel, ce monsieur de 56 ans m'a fait part des freins rencontrés liés à son âge. Nous avons rempli ensemble la *fiche de repérage* des discriminations.

38

A l'issue d'une formation en logistique, M. L. a démarché une agence d'Intérim (physiquement). Accompagné d'un ami qui a suivi la même session de formation, M. L. a déposé un CV et rempli un dossier de candidature. Sa candidature n'a pas été retenue car "il n'y avait pas de poste à pourvoir".

Cependant son ami a lui été embauché alors qu'il a un niveau de qualification inférieur, moins d'expérience mais que lui a une trentaine d'années.

M. L n'a pas voulu donner suite et être orienté vers un juriste. Cependant, je lui ai proposé de participer à l'action d'accompagnement « seniors » de l'APSV afin de trouver les arguments à opposer en cas de discrimination lors d'un entretien d'embauche et il a accepté.

« Un outil de questionnement des discriminations »

CHANTAL FRECCHIAMI

Responsable de la MdEE du 19^e

Il existe 6 MdEE à Paris qui dépendent de la Direction du développement Economique de la Ville de Paris.

Les MdEE sont des structures de proximité, d'accueil d'information et d'orientation.

Elles s'adressent aux parisiens en recherche d'emploi, souhaitant créer une activité ou ayant besoins d'outils pour leur recherche d'emploi.

Nous sommes fédérées en réseau avec un ou plusieurs arrondissements par structure.

Chaque MdEE programme ses propres activités. Entre autres activités, la MdEE du 19^e programme tous les mois des sessions de pré-recrutement par secteur et par métier auxquelles s'inscrivent les parisiens afin de rencontrer directement un employeur. Elle assure également des permanences d'appui à l'emploi et à la création d'activité avec un ensemble de partenaires. La MdEE du 19^e organise également avec la mairie des forums emploi ayant lieu dans l'arrondissement.

La MdEE du 19^e a signé le Référentiel Qualité en 2009 et mon arrivée récente en mars 2012 a été l'occasion lors des différentes réunions organisées par l'APSV, dans le cadre du Réseau Repérage, de bien comprendre l'implication des partenaires du territoire dans la prévention et la lutte contre les discriminations.

En interne, c'est également une action managériale que je porte pour cette action de prévention contre les discriminations. Elle permet ainsi de donner à chacun des salariés des clés pour mieux comprendre ses propres représentations et agir également auprès du public avec un rôle d'information et de repérage.

Après une séance de sensibilisation réalisée par Bettina lors d'une réunion début juin 2012 avec les 11 agents de la structure, j'ai présenté lors d'une réunion suivante les *flyers* à mettre à la disposition du public et *l'affiche*.

La *fiche de repérage* a été mise en place à l'occasion de la nomination d'un référent en octobre sur la discrimination. Même si nous ne l'avons pas encore remplie, son existence permet de questionner, sensibiliser et de modifier les pratiques professionnelles. C'est-à-dire que la « Fiche de repérage » nous permet de douter pour essayer de voir s'il y a discrimination ou pas.

Il y a ainsi 3 outils à la MdEE à disposition du public et des agents.

Et, depuis décembre 2012, le référent fait partie des échanges mis en place par le Réseau Repérage afin de maintenir une veille sur ce qui se passe dans les autres structures et la partager avec l'équipe et ainsi faire vivre la *fiche de repérage*. L'objectif étant de bien s'approprier les outils afin que les agents soient à l'aise avec le sujet.

La difficulté rencontrée est la fragilité de la diffusion de l'information et le niveau de connaissances à maintenir sur le sujet compte tenu d'une équipe qui se renouvelle souvent.

Illustration de la discrimination

Nous avons été confrontés au cas d'un usager inscrit à la MdEE19 en recherche d'emploi âgé de 53 ans. Son métier était responsable de sécurité pendant 20 ans. Il souhaite s'inscrire à une session de pré recrutement collective pour être collecteur de fonds dans la rue auprès des passants pour une association caritative. Le personnel d'accueil l'inscrit pour rencontrer le recruteur avec 10 autres personnes bien que son profil soit éloigné de celui souhaité.

A la fin de la session, ce Monsieur me dit qu'il n'est pas retenu et s'interroge sur le fait de son âge alors que l'entreprise avec laquelle je débrieфе m'explique que les compétences de cette personne ne correspondent pas à celles demandées. C'est un employeur avec lequel nous organisons des sessions de recrutement dans les MdEE et qui ne semble pas être discriminant.

On peut donc se demander si c'est une discrimination avérée ou ressentie. Vue la difficulté en cette période de chômage où l'on parle souvent de l'âge comme facteur discriminant dans la recherche d'emploi. En tous cas, grâce à la Fiche la vigilance est là pour à la fois prendre en compte la parole de l'utilisateur et aller vérifier auprès de l'entreprise.

Par ailleurs, à la MdEE, les usagers peuvent être victimes de discriminations mais ne les évoquent pas car nous rencontrons à l'accueil essentiellement des personnes qui souhaitent s'inscrire à des services proposés ou à des sessions de recrutement. Nous n'assurons pas d'accompagnement dans l'emploi avec des entretiens individuels réguliers.

Nous n'avons pas d'échanges approfondis comme lors d'entretiens avec un référent emploi et ceci ne facilite pas l'expression de discriminations de la part des usagers. Seuls nos partenaires intervenant dans notre structure pourrait nous les faire remonter, et c'est notre projet pour 2013, travailler à plus de proximité avec ces derniers sur ce sujet.

« Un outil pour rendre visible les inégalités de traitement »

SOPHIE PETRU

*Responsable de l'Antenne Jeune Flandre
Ligue de l'Enseignement*

L'Antenne Jeunes Flandre est l'une des 3 antennes du 19^{ème} arrondissement. Nous sommes quatre médiateurs à travailler dans cette structure.

L'Antenne est un lieu d'information et d'orientation pour des jeunes de 15 à 25 ans – Une des prérogatives d'un Point Information jeunesse est un accueil anonyme sans rendez-vous, libre et gratuit.

On accueille 25 à 30 jeunes par jour – nous répondons à beaucoup de demandes d'orientation scolaire, des demandes de jeunes en situations précaires concernant l'hébergement d'urgence, l'emploi et notamment la recherche de stage pour les jeunes en bac professionnel (secrétariat-accueil-comptabilité-administration). Beaucoup d'entre eux font l'objet de discrimination, ce qui nous a amené à suivre une formation sur ce sujet, dispensée par l'APSV.

Avec l'aide de bénévoles, les jeunes peuvent bénéficier de cours réguliers de mathématiques, français, anglais et divers ateliers ont lieu tout au long de l'année.

41

Parmi notre public nous rencontrons un nombre important de jeunes migrants qui font l'objet d'un refus de prise en charge par d'autres travailleurs sociaux de proximité. Il est regrettable de ne pas associer les forces et les compétences sur notre territoire. Cette situation est ainsi à l'origine d'une contrainte supplémentaire : l'accueil d'un nombre élevé de jeunes dans une situation très précaire, nous prend beaucoup plus de temps que celui des autres, ce qui nous oblige à être dans la réparation plutôt que dans l'information et nous éloigne de la prévention.

L'équipe est particulièrement attentive à cela parce qu'elle a été formée aux discriminations par l'APSV.

L'outil de repérage est une attention particulière à ce que les jeunes ne soient pas sujets à discrimination.

Le repérage d'une discrimination se fait au moyen de la *fiche de repérage*, laquelle est partagée et utilisée par les animateurs de l'AJ et les juristes de l'ADJIE.

L'ADJIE tient une Permanence pour l'accompagnement et la défense des jeunes isolés étrangers dans nos locaux deux fois par semaine, ils se sont emparés de cette fiche qui sert à rendre visibles des situations d'inégalité que vivent les jeunes sur le territoire.

Après examen de chacune des situations en présence de l'intégralité de l'équipe, lors des réunions en interne, lorsque nous soupçonnons qu'il y a eu une discrimination, on remplit une fiche que l'on fait valider auprès de l'APSV.

Voici les discriminations que nous pouvons identifier et enregistrer auprès des jeunes : d'une part les discriminations dans l'accès aux stages (notamment en lycée professionnel), d'autre part les inégalités de traitement que rencontrent les mineurs isolés étrangers.

Illustration des discriminations

- *Discrimination dans l'accès aux stages*

Un élève en Bac Pro a une liste d'entreprises à contacter pour obtenir un stage mais aucune ne l'accepte parce que c'est un jeune migrant. Pourtant il a de bonnes motivations. C'est finalement l'AJ qui le prend en tant que stagiaire en comptabilité bien que ce ne soit pas son domaine d'activité.

- *Discrimination dans l'accès à la protection*

L'Article 20 de la Convention internationale des droits de l'enfant dispose que « Tout enfant qui est temporairement ou définitivement privé de son milieu familial [...] a droit à une protection et une aide spéciale de l'État ». Force est de constater qu'en pratique, cette règle est aujourd'hui mise à mal par les pouvoirs publics français concernant les mineurs isolés étrangers.

Bien que la loi française soit claire : tout mineur « en danger » relève de la responsabilité de la protection de l'enfance, ces jeunes sont de plus en plus souvent considérés comme étrangers plutôt que comme mineurs en danger à protéger. C'est ainsi que leur minorité ne cesse d'être remise en cause.

La procédure d'admission des Mineurs étrangers a été revue par le Département. FTDA est chargé d'examiner la recevabilité de leur demande. Depuis la rentrée 2011, la PAOMIE (Permanence d'Accueil Orientation de Mineurs Isoles Etrangers) constitue la seule porte d'entrée dans le dispositif de prise en charge parisien. Pour ceux qui ne sont pas considérés comme mineurs par la PAOMIE, qui considère leurs papiers comme faux ou leur apparence non concordante avec leur âge etc., il reste toujours le recours à la justice. Si ces jeunes sont bien orientés ils peuvent bénéficier d'un accompagnement associatif pour saisir le juge pour enfants. Sachant que le tribunal se prononce avec 3 mois de délai en moyenne. Pendant cette période, ces jeunes sont privés de statut clair (ils ne sont ni mineurs, ni majeurs, et des droits y afférant). Le Défenseur des droits (anciennement la Halde) a été interpellé par un collectif d'associations.

Par exemple, leurs demandes d'hébergement d'urgence sont refusées par le 115 car leurs papiers indiquent qu'ils sont mineurs, mais en même temps ils n'ont pas accès à l'hébergement d'urgence pour les mineurs proposé par FTDA qui met en doute leur minorité. Paris Ados Service les refuse car les travailleurs sociaux sont en contact avec l'ASE et FTDA.

Il faut savoir qu'en ce moment environ 50% des demandes de protection formulées à la PAOMIE sont refusées. Cela fait beaucoup de jeunes sans référent sur notre territoire car la PAOMIE se trouve à moins de 10 minutes à pied de l'antenne.

- *Discrimination dans l'accès à la scolarité*

Par ailleurs, certains jeunes bénéficiant d'une mise à l'abri par FTDA ou l'ASE rencontrent des discriminations dans l'accès à l'éducation. Même pour les jeunes qui ont moins de 16 ans (rappel tout enfant de moins de 16 ans **doit** être scolarisé) ou pour ceux qui expriment le souhait d'être scolarisés, les accompagnements au CASNAV¹ sont de plus en plus rares. Ce sont de bénévoles et des associations dont l'Antenne Jeunes qui se chargent de les faire scolariser. Trop souvent, une fois à l'école leurs référents ASE ou FTDA ne s'en occupent pas et donc ce sont à nouveau des bénévoles et les associations qui sont forcées de prendre le relais.

S. est arrivé à l'Antenne après avoir été refusé par la PAOMIE, nous avons pu lire la grille d'entretien. L'agent qui a interrogé S. a considéré que l'acte de naissance qu'il portait était faux et que son récit présentait des contradictions. Pour nous, il semble jeune et sérieux. Ayant moins de 16 ans, il a saisi le juge pour enfants avec l'aide de l'ADJIE². Afin de le scolariser, nous l'avons accompagné aux tests du CASNAV, suite à quoi il a été affecté en 3ème au Collège Sonia Delaunay.

43

- *Discrimination dans l'accès aux dispositifs du droit commun*

Dernier cas de figure dont nous nous occupons souvent, celui des jeunes majeurs qui du jour au lendemain à leur 18 ans se retrouvent sans prise en charge de l'ASE, à la rue, sans aucun référent, ni accompagnement dans leurs démarches de régularisation. Les référents ASE n'ont pas le temps de préparer la sortie de ces jeunes du dispositif (Ex : pôle 17, deux référents pour 90 mineurs). Avec ces chiffres nous voyons que l'institution ne se donne pas les moyens de faire le travail correctement. Nous nous trouvons confrontés à des jeunes parfois scolarisés, mais à la rue, et sans aucune démarche engagée auprès de la préfecture en vue d'une régularisation.

Parce qu'ils sont étrangers, ces jeunes sont discriminés tout au long de leur parcours. Leur « accueil » est de plus en plus perçu comme une charge financière insupportable et non comme l'application d'une obligation légale et morale. Par exemple, sur notre territoire du 19^{ème}, les associations ne cessent de se renvoyer la balle.

Par ailleurs nous connaissons d'autres structures où l'accompagnement des mineurs a lieu, étranger ou non. Sur d'autres territoires, des associations de prévention ne font aucune différence dans l'accompagnement des mineurs : isolés étrangers ou non, dès lors que ceux-ci se trouvent sur leur territoire.

¹ CASNAV : Dispositif du rectorat de Paris qui évalue le niveau scolaire des jeunes pour ensuite permettre au rectorat de leur donner une affectation.

² ADJIE : Accompagnement et défense des jeunes isolés étrangers-

Il existe de grosses disparités dans le travail réalisé par les différents partenaires. Des associations qui prennent en charge les jeunes sans aucun critère – du territoire ou non – d'autres qui les catégorisent selon des critères variables et discriminants. En pratique, il apparaît que ces diversités de pratique s'avèrent souvent liées à l'appréciation discrétionnaire d'individus et ou de structures ayant renoncé à l'application des valeurs qui fondent le travail social.

Nous déplorons l'absence des pratiques communes claires et transparentes dans la prise en charge de ces jeunes.

Nous ne pouvons accepter les discours et les représentations sociales qui consistent à considérer les mineurs étrangers isolés exclusivement comme une « charge ». Nous constatons que bon nombre de ces jeunes sont très soucieux de s'intégrer et avides d'apprendre un métier. Ils constituent une richesse potentielle pour notre pays et le leur. Ne l'oublions pas.

“Un outil à usage collectif”

SANAA SAITOU LI

Chargée de mission citoyenneté et lutte contre les discriminations à l'ASSFAM

L'ASSFAM conduit une mission d'accueil et d'accompagnement à l'intégration des migrants. Les actions de l'ASSFAM s'adressent aux nouveaux arrivés en France, qui rencontrent des problèmes spécifiques liés à la migration, et aux personnes immigrées ou d'origines étrangères en difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

Les objectifs de l'ASSFAM s'articulent autour de 3 axes d'intervention :

1. L'information, la sensibilisation et la formation des acteurs de l'intégration
2. L'accompagnement vers l'autonomie et la citoyenneté
3. L'accompagnement social individuel

En 2010, sur l'ensemble des 6 délégations départementales de l'ASSFAM réparties sur 2 régions (Ile de France, Rhône Loire Isère) plus de 3 000 acteurs ont été sensibilisés et formés au cours de 150 modules. 16 509 personnes ont été rencontrées par l'ASSFAM lors de leur venue sur la plateforme CAI et 2 931 entretiens sociaux individuels ont été réalisés.

L'ASSFAM a animé plus de 50 projets d'actions collectives dans les divers champs de la socialisation, de l'éducation, de la culture, de la santé, de l'accompagnement vers l'emploi, de l'accès aux droits dans un accompagnement vers l'autonomie et la Citoyenneté. Ces ateliers ont bénéficié à 4 500 personnes et 2 530 situations ont été traitées en accompagnement individualisé.

Depuis notre implication au sein du groupe de repérage nous avons mis en place un point de communication (affiches, flyer...) au sein des locaux de l'ASSFAM Paris. Nous travaillons également l'axe préventif avec les jeunes grâce au support Distinct'Go³. Nos différentes missions nous permettent d'identifier des discriminations, c'est pourquoi la fiche est pour nous un outil à partager collectivement entre professionnels divers.

Nous sommes dans une phase d'expérimentation de cette fiche au niveau des différents services et arrondissements. Le service concerné par la *fiche de repérage* est avant tout celui du « RSA, spécialisée et formatrice ».

³ Distinct'Go est un jeu pédagogique réalisé par L'ASSFAM. Il permet aux jeunes d'aborder les sujets de société qui les interrogent particulièrement : la laïcité, la parole et la place des jeunes dans la société, l'école, les inégalités, les valeurs, les amis, etc. Ce jeu ouvre des espaces de dialogue, d'expression et d'argumentation ainsi que des espaces de construction d'une identité qui n'enferme pas. Distinct'GO invite à émettre un avis et à entendre celui des autres. Pour les adultes en situation éducative (enseignants, animateurs, éducateurs,...), Distinct'GO permet d'aborder de manière vivante et ludique les stéréotypes et les attitudes discriminatoires.

Illustration de la discrimination

Récemment, nous avons reçu un monsieur victime d'une discrimination. Il est ingénieur de formation (Bac +5) d'origine russe tchéchène. Il a une expérience réussie en matière de création d'entreprise (commerce via Internet). Depuis 6 mois, il est suivi par un organisme prestataire de service de Pôle Emploi qui est censé l'aider à retrouver du travail ou une formation. Son conseiller lui a dit très rapidement qu'il fallait oublier tout ce qu'il avait dans son pays, que cela ne comptait pas et qu'il fallait chercher un emploi en tant que manutentionnaire. Aurait-il préconisé la même chose à un ingénieur français ou européen, en dehors même des questions de reconnaissance des diplômes qui n'ont pas été évoquées ? Ce Monsieur, après avoir cherché à argumenter et défendre son parcours, a fini par démissionner et accepter de chercher un emploi de manutentionnaire, jusqu'à ce que je lui tiens un autre discours.

Nous cherchons aujourd'hui à voir comment ses compétences et sa connaissance de deux secteurs d'activité sont transférables sur des postes en France, autres que relevant du domaine de la manutention. Cette personne ne souhaite pas pour autant entamer de procédure juridique car selon lui il sera difficile de prouver qu'il y a eu discrimination dans les procédures de recrutement (bien que la charge de la preuve ne lui incombe pas à lui mais au recruteur). Il a toutefois témoigné de cette situation et d'autres similaires qu'il a vécu depuis qu'il est en France, lors d'un atelier « Senior » contre les discriminations.

2ème Table Ronde

Argumenter pour ne pas discriminer

*Le groupe de travail
« Argumentaire Entreprise »*

Présentation du Groupe de travail « Argumentaire Entreprise »

Hélène CLEMENT Régie de Quartier du 19^e et Patrick NOUAILLE Projets-19

Né de du Réseau de Repérage des discriminations, le Groupe de Travail « Argumentaire Entreprise » s'est imposé suite à un constat : la situation la plus fréquente remontée de discriminations est l'injonction discriminatoire de la part des entreprises (clients ou employeurs).

L'objectif de ce groupe est donc pour les professionnels d'éviter la coproduction des discriminations par l'identification des demandes discriminatoires, l'élaboration d'arguments face aux injonctions discriminatoires et la prévention grâce à certaines formes de communication.

Les participants sont des structures intermédiaires à l'emploi du 19^e à savoir la Régie de Quartier 19^e, Projets-19, APSV-AVEJ, Ménage Service, CAP Emploi, le PLIE et le PIMMS. Des réunions ont été organisées tout au long de l'année 2012 afin de créer des outils (argumentaire) et de pouvoir se les approprier (jeu de rôles)

Grâce à une réflexion commune, le Groupe de Travail a su identifier 3 types de demandes discriminatoires :

- Anticipation de la réaction négative des clients et de l'équipe
- volonté d'équilibre
- Présence de stéréotypes vis-à-vis d'un groupe en lien avec les 20 critères prohibés

Face à ces injonctions, les professionnels tentent de construire un argumentaire en plusieurs étapes :

- 1) Rappel du contexte (cadre)
- 2) Reformulation de la demande
- 3) Maintien d'une posture à l'écoute
- 4) Les arguments pour convaincre

L'argumentaire peut être de type professionnel, personnel ou encore juridique. Le plus utilisé est l'argumentaire professionnel puisqu'il met en avant la question des compétences de la personne. Le Référentiel Qualité est un argumentaire transversal aux trois typologies. En conclusion de l'argumentaire, le professionnel propose des CV et laisse le temps de la réflexion à son interlocuteur.

Dans un souci de prévention, des outils de communication ont également été mis en place. Ainsi, l'engagement contre les discriminations peut paraître dans la signature des mails (moyen de communication le plus fréquent donc le plus efficace) mais aussi dans les plaquettes d'informations des structures, dans les présentations des structures et les sites web en indiquant la référence « signataire REFERENTIEL QUALITE LCD ».

Cette seconde table ronde donnera la parole à trois professionnels qui sont confrontés à différentes formes de demandes discriminatoires, soit de la part de clients, soit dans le démarchage d'entreprise, soit dans l'accompagnement de futurs employeurs. Nous leur laissons la parole afin qu'ils nous fassent part de leurs expériences.

« Argumenter pour ne pas Co-produire »

Amal RACHDANI

Gestionnaire AVEJ Villette Emploi

Au sein de Villette Emploi, j'occupe le poste de Gestionnaire chargée des RH. Plus précisément je fais de l'insertion par l'activité économique dite intérim social, soit directement auprès d'établissements publics & culturels soit auprès d'entreprises privées qui louent des espaces sur ces mêmes sites culturels. Une partie de mon travail consiste à faire du :

- Recrutement
- Mise à disposition de personnel
- Assurer des prestations d'accueil
- Et faire du placement dans l'emploi durable des personnes en insertion professionnelle auprès de nos partenaires économiques.

Nous nous inscrivons principalement sur les métiers de l'accueil avec tous les stéréotypes inhérents à ce métier (« Femme, jeune, bonne présentation, sans accent... »)

Je suis donc confrontée en permanence au risque de discrimination ou à celle de la coproduction de discrimination avec mes clients en direct ou par des intermédiaires /sous-traitants de ces clients.

49

Illustration de l'injonction discriminatoire directement par les clients

Même si nous avons intégré la LCD dans nos pratiques professionnelles, nous sommes toujours dépendant de la demande, des donneurs d'ordre, c'est-à-dire des clients et partenaires économiques. En amont, nous les accompagnons sur la question des LCD. Par exemple, sur l'élaboration des fiches de postes en reformulant le nom des postes. Pour certain le fait de changer « hôtesse d'accueil » en « personnel d'accueil » ou « personnel de médiation » a suffi à changer la demande discriminatoire. La confiance en notre recrutement fait le reste.

Aujourd'hui certains postes réservés exclusivement aux hommes tels que la manutention sont ouverts aux femmes. Même des anciens clients formulent toujours qu'ils veulent des « gars » le terme inclut bien évidemment les femmes. Les pratiques ont évolué de part et d'autre. Pour que cela arrive il a fallu qu'au début je reformule la demande et que je propose un argumentaire basé sur l'objectivation des compétences.

L'argumentaire choisi est professionnel et pragmatique basé sur l'objectivation des missions et des compétences : la charge à porter, la distance et matériel utilisé. Ainsi ces clients ont pu embaucher des femmes sur des métiers tels que régisseur-logistique ...

Avec nos partenaires, clients récurrents, la tâche est devenue assez simple et l'argumentaire aussi.

Illustration de la sous-traitance des demandes discriminatoires ou « injonction en chaîne »

La situation la plus complexe, c'est quand on est en position de sous-traitance. Par exemple, nous avons eu une entreprise de luxe qui demandait des « hôtesse jeunes et sans accent » pour un salon à une boîte événementielle qui loue un espace d'un établissement qui est notre client. La demande discriminatoire est donc retransmise d'un sous-traitant à l'autre. Une chaîne s'installe sans interruption et arrive en bout de course chez nous.

On peut se poser la question : quel argumentaire et à qui ? Je savais que les seules personnes disponibles et positionnables étaient justement des femmes, mais je me dois d'argumenter puisque je les envoie en fonction de leurs compétences, et non de leur sexe, et que cela doit être précisé. Sinon, c'est ambigu et ça peut conduire à d'autres demandes. Il faut donc réagir et ainsi prévenir.

1^{er} argumentaire oral : auprès de régisseur qui est notre client avec lequel on a l'habitude de travailler.

Je commence l'argumentaire sur l'antériorité des bonnes relations, des formations et compétences des salariés (en insertion), et nos savoirs faire en tant que prestataire. L'argument juridique est fait par analogie « Vous ne feriez pas travailler un mineur la nuit » « de la même manière on ne prend pas en compte ces critères » Cela se conclut par le positionnement du personnel le plus compétent.

Notre client nous renvoie vers leurs donneurs d'ordre, le plus souvent des entreprises d'événementiel, comme c'est souvent le cas.

2^{ème} argumentaire écrit : qui est envoyé aux clients pour qu'ils le transmettent à leur contact des entreprises d'événementiel. Mais cela ne remontera pas forcément jusqu'au bout de la chaîne : l'entreprise de luxe.

L'argumentaire s'appuie sur la présentation de notre structure et son engagement en tant que Signataire du Référentiel Qualité LCD. Les années d'expérience, la formation et compétence (disponibilité) de nos salariés. L'application de loi du 16 novembre 2001 qui nous impose de ne pas choisir en fonction des critères prohibés. Et on finit par une ouverture : soit une proposition de les rencontrer soit qu'ils puissent revenir vers nous ou enfin de prendre contact auprès de leur propre service RH.

Le mieux c'est d'anticiper et ainsi éviter les demandes de la part des clients **en communicant**.

➤ La signature dans le **mail** :

« **Nous procédons à des recrutements sans discrimination** »

www.paris19contrelesdiscriminations.fr

- Là où l'information est la mieux comprise et transmise c'est sur le bas de page du **devis** qui est signé par le client qui du coup s'engage.

« Nous procédons à des recrutements sans discrimination »

Conformément à l'article 1132 du Code du Travail

- L'idéal c'est que la LCD puisse s'inscrire dans tous les appels d'offres et les marchés afin de partager les pratiques.

La structure s'engage à ne procéder à aucune discrimination de ses salariés, que ce soit à l'embauche ou dans l'emploi, conformément au cadre établi par la loi.

Par exemple, le 104 et Villette Emploi (signataires du Référentiel Qualité) ont intégré dans le marché la LCD, ce qui permet pour nous d'y répondre en valorisant nos pratiques.

Il faut savoir que toutes nos réponses aux marchés publics incluent cette démarche LCD.

Notre perspective est donc de continuer à travailler pour inclure cette démarche dans les marchés et les conventions avec les clients.

« Ne pas coproduire pour Argumenter »

Sylvain SECHERESSE et Hélène CLEMENT

Régie de Quartier du 19^e

La Régie de quartier du 19eme arrondissement est une association agréée par l'Etat comme entreprise d'insertion. A ce titre, elle bénéficie d'un conventionnement pour accompagner des personnes en recherche d'emploi, en les salariant sur des activités qui varient en fonction des besoins de nos clients. Nos salariés bénéficient d'un accompagnement et d'un suivi renforcé tant au niveau technique que socio professionnel avec la mise en place d'un plan de formation qui vise à les rendre plus performant dans leur travail et ainsi, en toute logique, faciliter leur sortie et un accès à un emploi en corrélation avec le projet professionnel que nous avons défini conjointement.

La Régie en quelques chiffres :

- 80 salariés
- Une équipe encadrante de 13 personnes
- Une moyenne de 4600 heures de formations par an
- Un taux moyen de retour à l'emploi de 57%

Au sein de la régie de quartier, j'occupe la fonction de chargé d'insertion où je viens renforcer le poste de ma collègue Hélène CLEMENT mais j'interviens également comme chargé de relations entreprises. Sur cette deuxième fonction, mon rôle est de démarcher les entreprises pour trouver des emplois durables à la fin du parcours d'insertion des salariés de la Régie.

Avant d'intégrer le groupe de travail « argumentaire entreprise », j'ai participé à une journée de sensibilisation à la lutte contre les discriminations avec l'APSV ce qui m'a amené à prendre conscience de l'importance de la fiche de repérage et à mieux repérer et identifier les demandes discriminatoires.

Etant en contact direct avec les entreprises, le type de situation discriminatoire que je rencontre de manière récurrente est la **demande discriminatoire**. Celle-ci concerne le plus souvent le **critère du sexe ou de l'origine** (nationale ou ethnique).

Illustration de l'injonction discriminatoire

Prenons l'exemple concret d'une petite société de nettoyage que j'ai prospecté afin de décrocher un premier rendez-vous en vue d'y positionner certains de nos salariés. J'étais au téléphone avec le directeur de l'agence à qui je demandais des précisions sur les fiches de poste afin de sélectionner quelques CV à lui apporter lors de notre futur entretien. Après avoir convenu du jour et de l'heure du rendez-vous, il conclut la conversation par cette petite phrase : « de toute façon nous n'embauchons que des femmes ! » La demande discriminatoire était posée et facile à identifier du coup j'ai utilisé la fiche de poste pour

reformuler sa demande en ne me basant que sur les compétences attendues. Le jour du rendez-vous j'ai présenté au directeur les CV de cinq de nos salariés, trois hommes et deux femmes. Il a fait venir son chef d'équipe dans le bureau pour connaître les besoins en recrutement de l'entreprise et la première question de l'encadrant a été « j'ai une équipe qui fonctionne bien mais une de nos salariés va partir, auriez-vous une femme d'origine portugaise pour la remplacer ? » **Je reformule et recentre à nouveau la demande sur les compétences** mais le directeur se met à plaisanter en ajoutant « Vous savez mon encadrant ne reçoit que les jeunes et jolies femmes ! » Après plusieurs tentatives d'argumentaires, il m'a semblé évident qu'il serait impossible de convaincre mes deux interlocuteurs.

Il se trouve que je n'avais pas de femme d'origine portugaise à positionner sur ce poste mais dans le cas contraire, qu'aurais-je fait ?

1. Rater cette première prise de contact et perdre la relation avec une entreprise qui pourrait potentiellement embaucher certains de nos salariés.
2. Dans la mesure où il est nécessaire de ne pas coproduire pour pouvoir argumenter je pourrai envoyer plusieurs candidatures qui correspondent aux compétences exigées parmi lesquelles pourrait se trouver une femme de l'origine souhaitée. Mais cela pose un problème éthique puisque qu'il est évident que sur l'ensemble des CV que je vais proposer, il n'y en a qu'un qui retiendra l'attention du recruteur.

Illustration d'une seconde demande discriminatoire

53

On peut maintenant prendre le cas d'une plus grande société, toujours dans le secteur du nettoyage. Comme dans l'exemple précédent, le premier contact se fait au téléphone et nous convenons d'un rendez-vous. Pendant l'entretien le chargé de recrutement m'explique qu'il va embaucher sur des postes de machinistes début avril prochain et je peux identifier une demande discriminatoire lorsqu'il me fait part de ses craintes. Je le cite : « Vous savez, que ce soit pour utiliser une monobrosse ou une auto-laveuse, le poste que nous proposons est très physique, c'est plutôt un travail d'homme ! »

La situation m'a amené à utiliser l'**argumentaire** entreprise mis en place avec le groupe de travail en recentrant une fois encore la demande de mon interlocuteur **autour des compétences et non le sexe du candidat**. De plus, pour venir étayer mes arguments, **une formation de nettoyage** comprenant l'utilisation de la monobrosse venait d'être mise en place à la régie et il en est ressorti que la plus forte demande pour utiliser cette machine venait des femmes !

L'argumentaire a séduit et fonctionné auprès du chargé de recrutement. Pour moi cette réussite est la combinaison de deux facteurs :

1. Les arguments étaient illustrés par des exemples concrets.
2. Dans la mesure où il s'agissait d'une grande société, mon interlocuteur avait déjà été sensibilisé à la question de la discrimination.

En conclusion, la Régie de Quartier en tant que signataire du référentiel qualité est pleinement engagée dans le plan de prévention et de lutte contre les discriminations que ce soit au niveau de ses recrutements, de l'accès à la formation, de ses clients, de ses partenaires, ou comme nous l'avons vu des entreprises démarchées. En interne, la régie a déjà mis en place un certain nombre d'outils préventifs en terme de communication.

« Argumenter pour sensibiliser »

Patrick NOUAILLE

Projets 19

Projets-19 est une association loi 1901 qui existe depuis une quinzaine d'années.

Douze collaborateurs travaillent à Projets-19 dont l'activité s'articule autour de trois champs d'action :

- L'insertion par l'emploi auprès d'un public très éloigné du monde du travail
- Soutien à la vie associative avec la couveuse Epicéas pour les projets économie sociale et solidaire, Fond de participation des habitants, formations collectives
- L'accompagnement à la création et reprise d'entreprise

Au cours de l'année 2012 Projets-19 a renseigné 240 personnes sur le parcours du créateur d'entreprise, 140 ont été accompagnées en entretien individuel avec 60 sorties positives dont 42 créations d'entreprise (30 sociétés et 12 auto entrepreneurs), 66 autres sont toujours dans un processus de création d'entreprise.

Je travaille au sein de cette association pour accompagner des personnes à créer leurs activités, leur entreprise. Je côtoie donc des futurs employeurs qui pourront être amenés à discriminer, c'est pourquoi l'argumentaire peut permettre de les sensibiliser et prévenir très en amont les discriminations.

55

Illustration des discriminations potentielles

Une partie du public que j'accompagne a dû faire face ou fait face à des discriminations à l'emploi (critère de l'âge principalement). C'est pourquoi ils peuvent être amenés à vouloir créer leur entreprise. Paradoxalement certains créateurs d'entreprise reproduisent les mêmes actes discriminatoires, quand ils prévoient d'embaucher du personnel. Notamment pour ceux qui ouvrent des commerces, avec comme réflexe de se soucier de l'apparence physique de leurs futures employées (du style jeune femme) qui seront en frontale avec les consommateurs.

L'argumentaire que je développe avec eux débute par leur rappeler tout de suite qu'en tant que chef d'entreprise ils doivent recruter des talents avec des compétences, et l'apparence physique n'est pas une compétence. Un entretien d'embauche se prépare, il faut définir la mission du poste proposé, les compétences nécessaires pour remplir cette mission avec les objectifs à atteindre. Réaliser un guide d'entretien permet de rester impartial dans son choix, de recruter la personne la plus à même en capacité de remplir sa mission et d'éviter la pratique d'une différence de traitement.

Il y va de l'efficacité de l'entreprise et de son développement. En tant que chef d'entreprise, choisir ses collaborateurs sur des compétences, limite les risques d'échec avec toutes les conséquences que cela comporte.

En dernier lieu, je leur parle que produire un acte discriminatoire est considéré comme un délit, aujourd'hui il existe un cadre légal et juridique pour traiter les différences de traitement.

Conclusion

THERESE ROSSI

Directrice Adjointe DEE Direccte Ile-De-France, UT-75

L'Unité territoriale de Paris de la Direccte Ile-de-France est un partenaire fort du Plan de lutte contre les discriminations du 19^e. La Direccte a soutenu la mise en œuvre du Référentiel Qualité en 2009 et depuis a soutenu également la mise en place d'accompagnements favorisant l'égalité de traitement des demandeurs d'emploi ainsi que l'accompagnement des employeurs en faveur de l'emploi des salariés « Séniors ».

Je félicite l'ensemble des intervenants du Séminaire qui ont permis ces échanges très intéressants et de grande qualité faisant avancer l'égalité sur le territoire. Je remercie les élus qui accueillent tous les participants très nombreux aujourd'hui à la Mairie du 19^e, ainsi que Vincent-Arnaud Chappe Sociologue du droit grâce à qui une analyse des fiches de repérage a pu être faite et qui a démontré l'utilité du travail des acteurs du Plan LCD du 19^e pour l'emploi. Je remercie également le travail de l'APSV car la coordination du plan est un vrai travail au jour le jour de maillage et de qualification des acteurs du territoire afin de rendre effective la prévention des discriminations. Je souhaite également remercier tous les signataires du Référentiel Qualité, les anciens et nouveaux pour leur engagement en faveur d'une plus grande égalité dans l'emploi. En effet, il semble important d'une part, comme l'ont montré les acteurs intervenus lors de la 1^{ère} table-ronde, d'identifier les discriminations à l'emploi que peuvent rencontrer les demandeurs d'emploi et qui sont des réels freins à leur insertion professionnelle. D'autre part, il est tout autant indispensable, comme nous avons vus lors de la 2^{ème} table ronde, d'effectuer une veille et une sensibilisation auprès des entreprises pour que l'égalité de traitement soit pour eux aussi une pratique quotidienne. C'est pourquoi, je ne peux que souhaiter que ces bonnes pratiques continuent d'essaimer dans le 19^e et au-delà.

ANNEXES

- Annexe 1 - Liste des abréviations
- Annexe 2 – Les signataires du Référentiel Qualité
- Annexe 3 - Tableaux
- Fiche de repérage
- Affiche pour le repérage des discriminations
- Flyers d'information des lieux d'accompagnement juridique
- Référentiel Qualité Partie III et IV

Liste des abréviations

- ACSE : Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances
- ADJIE : Accompagnement et Défense des Jeunes Isolés Etrangers
- AJ : Antenne Jeune
- APSV : Association de Prévention du Site de la Villette
- ASE : Aide Sociale à l'Enfance
- ASSFAM : Association Service Social Familial Migrants
- AVEJ : Association Villette pour l'Emploi des Jeunes
- CAI : Contrat d'Accueil et d'Intégration
- CASNAV : Centre Académique pour la Scolarisation des enfants Allophones
Nouvellement Arrivés et des enfants issus de familles itinérantes et de
Voyageurs
- CIDFF : Centre national d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles
- DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la
Consommation, du Travail et de l'Emploi
- FTCT : Fédération des Tunisiens pour une Citoyenneté des deux Rives
- FTDA : France Terre D'Asile
- HALDE : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité
- LCD : Lutte Contre les Discriminations
- MDEE : Maisons Des Entreprises et de l'Emploi
- PAD : Point d'Accès aux Droits
- PAOMIE : Permanence d'Accueil et d'Orientation des Mineurs Isolés
Etrangers
- PLCD : Plan de Lutte Contre les Discriminations
- PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
- RSA : Revenu de Solidarité Active

LES PREMIERS SIGNATAIRES DU REFERENTIEL QUALITE

Mars 2009

Florence Berthout	APSV
Présidente	Association avec des missions de prévention, insertion formation et action sociale
Jean-Marie Pauti	ASSFAM
Président	Association d'aide aux migrants d'insertion
Christophe Nicolle	Centre Social et Culturel Belleville
Président	Centre Social et Culturel
Jean-Pierre Zéganadin	Espace 19
Président	Ensemble de Centres Sociaux et Culturels
Didier Héméry	Espace Insertion du 19^e
Directeur	Structure départementale d'aide à l'instruction du RSA
Guillaume Coty	Centre Social et Culturel J2P
Président	Centre Social et Culturel
Christophe Dupré	Ligue de l'enseignement FD 75
Secrétaire Général	Mouvement d'éducation populaire
Geneviève André	DDEE (MDEE 19^e)
Directrice Adjointe	Maison de l'emploi des Entreprises du 19 ^e
Gaëlle Le Pabic	PIMMS
Directrice	Point d'information médiation multiservices
Carlos Duran	Projets-19
Président	Association pour l'insertion professionnelle
Monique Kaiser	Régie de Quartier du 19^e
Présidente	Association d'insertion par l'activité économique

Frédéric Fisbach

Directeur

Le Centquatre

Etablissement culturel Ville de Paris

NOUVEAUX SIGNATAIRES DU REFERENTIEL QUALITE

Février 2013

Rachida Azoug

Directrice

AJAM

Club de Prévention

Françoise Bidgrain

Directrice

BACTA LAVAU

Adjointe

CAP EMPLOI

Intermédiaire à l'emploi

Personnes en situation handicap

Antoine Chappé

Directeur

PLIE

Intermédiaire à l'emploi

Pierre Djiki

Président

Centre Social et Culturel Danube

Centre Social et Culturel

Claire Marcadet

Directrice

CRHPrev

Cabinet RH

Mohamed Bahr

Directeur

droits

FTCR

Association aide aux migrants/accès aux

Gilles Jourdan

Directeur

Groupe Services Solidaires

Insertion par l'activité économique (AI+SARL)

Organisme de formation

Tayeb Belbouab

Directeur

Les Unis Verts

Association pour service aux entreprises

Michèle Van Eersel

Directrice

Maison des Copains de la Villette

Club de Prévention

Frédéric Fappani

Directeur

Fondation OPEJ

Baron Edmond de Rothschild

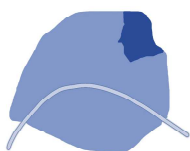
Club de Prévention



Edward HOOPER, *Sun in an empty room*, 1963



Edward HOOPER, *Conference at Night*, 1949, huile sur toile, Wichita Art Museum, Kansas.



Plan d'action
Paris 19e

Lutte contre les discriminations à l'emploi

FICHE DE REPÉRAGE DES DISCRIMINATIONS			
DATE :			
Type de situation: ☐ réception d'une demande discriminatoire ☐ témoignage d'une personne qui a rencontré une discrimination ☐ témoignage d'une personne qui se dit discriminée	Structure qui signale la discrimination Nom de la personne (facultatif)		
Identification de la personne discriminée			
☐ H ☐ F ☐	☐ Habitant-e du 19è ☐ Travaillant dans le 19è ☐ Suivant un accompagnement social et/ou professionnel dans le 19è ☐ Autre arrondissement :	☐ Age < 18 ans ☐ Age 18-25 ans ☐ Age 26-50 ans ☐ Age > 51 ans	
Identification de la discrimination			
Identification du/des critères (plusieurs cases peuvent être cochées) ☐ Origine (ethnique, nationale) ☐ Nationalité ☐ Patronyme ☐ Age ☐ Sexe ☐ Handicap ☐ Etat de santé ☐ Convictions religieuses ☐ Orientation sexuelle ☐ Situation de famille ☐ Etat de grossesse ☐ Activités syndicales ☐ Opinions politiques ☐ Mœurs (habitudes) ☐ Apparence physique ☐ Autres à préciser (par ex Adresse/Domicile)	Discrimination à l'emploi ☐ A l'embauche ☐ Evolution de carrière ☐ ☐ Entrée en formation ☐ Pendant la formation ☐ Entrée de stage ☐ Pendant le stage	Autre discrimination ☐ Au logement ☐ A l'éducation ☐ Aux services publics ☐ A la santé ☐ Aux loisirs ☐	
	Situation vécue ☐ Par téléphone ☐ A l'oral (face à face) ☐ Par écrit Date	Fonction du discriminateur supposé	
	Identification de la Structure mise en cause ☐ Privée ☐ Publique ☐ Domiciliée dans le 19è ou Précisez le secteur d'activité (le nom est facultatif):		
La discrimination rencontrée			
Pouvez-vous nous décrire de façon synthétique la situation vécue? 			



FICHE DE REPÉRAGE DES DISCRIMINATIONS

POURQUOI CETTE FICHE ?

- C'est un outil qui permet de recenser les discriminations réelles et/ou supposées sur le territoire du 19^e
- Elle permet de mieux connaître:
 - les demandes discriminatoires
 - les situations rencontrées de discrimination
- Grâce à cet outil des actions pourront se mettre en place pour prévenir les discriminations

QUAND LA REMPLIR ?

- Après avoir été saisi d'une demande discriminatoire ou été témoin d'une situation discriminatoire
- 3 éléments sont nécessaires afin d'identifier une situation discriminatoire :
 - un acte doit être posé
 - un traitement défavorable en raison d'un ou plusieurs critères prévus dans la loi (y compris l'adresse)
 - dans un champ prévu par la loi : emploi, logement, santé, éducation, loisirs, biens et services.
- Même les situations de doute ou litigieuses doivent être signalées, pas de besoin de demander la preuve de la discrimination.

COMMENT L'UTILISER ?

- La Fiche **c'est un outil de connaissance** des discriminations **non de mobilisation de la loi ni de délation**. Elle est anonyme, et elle n'identifie pas le discriminateur, ni le discriminé.
- Une fois la Fiche remplie elle doit être transmise à bsalvioni@apsv.fr , ou à Bettina Salvioni Coordinatrice du Plan LCD à l'emploi du 19, APSV, 211 avenue Jean Jaurès, Paris 75019.

MAIRIE DE PARIS



Mairie
du 19^e

TÉMOIN OU VICTIME DE DISCRIMINATIONS?

Parlez-en ICI avec NOUS

LA DISCRIMINATION EST UN DÉLIT :
EN PARLER C'EST NE PAS RESTER
SEUL(E) ET AGIR

DES JURISTES SONT AUSSI A VOTRE ECOUTE AU PAD

pad19.courriel@gmail.com

01 53 38 62 30



★ île de France

ORIENTATION ET ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE DES VICTIMES DE DISCRIMINATION

Où aller pour réagir face à une discrimination à l'emploi dans le Nord-Est Parisien et la proche Seine Saint-Denis?

LES PERSONNES RÉFÉRENTES AU SEIN DU LIEU DU TRAVAIL

Si la personne est en emploi, elle peut saisir des collègues ou internes en allant s'adresser au :

Délégué du Personnel
Délégué syndical
Inspection du travail
Paris Secteur Nord-Est, 210 quai de Jemmapes, 75010
- 01 44 94 41 00
Montreuil 38 rue de la République, 93105 Cedex
- 01 49 20 89 21
Saint-Denis 6 rue Boucheries, 93100 - 01 55 87 20 10
Bobigny 1 av. Youri-Gagarine, 93016 - 01 41 60 53 00

DÉFENSEUR DES DROITS - www.defenseurdesdroits.fr
Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante qui veille à la protection de vos droits et de vos libertés.

La victime peut saisir cette autorité :

- **par voie électronique** en remplissant le formulaire de saisine directement sur le site www.defenseurdesdroits.fr
- **par courrier** à l'adresse suivante, en oubliant pas de joindre les photocopies des pièces relatives à la saisine : Le Défenseur des droits : 7 rue Saint-Florentin, 75409 Paris Cedex 08
- **en s'adressant aux délégués du Défenseur des droits** qui assurent des permanences dans divers points d'accueil : Alain Bonnet, PAD : 53 rue Compans, 75019 Paris. Les 2^e et 4^e mardis matin du mois.
01 53 38 62 30 - alain.bonnet@defenseurdesdroits.fr

CS Belleville, permanence juridique une fois par semaine, accessible gratuitement et sur RDV, 15bis/17 rue Jules Romains, 75019 Paris.
01 40 03 08 82 - www.centresocialbelleville.net (<http://defenseurdesdroits.fr/contacter-votre-delegue-territorial>)

ASSOCIATIONS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS constituées depuis au moins 5 ans

La victime peut aussi contacter une association qui peut l'accompagner juridiquement pour une discrimination fondée sur critères prohibés.

Discrimination fondée sur l'origine (Patronyme, nationalité, appartenance réelle ou supposée à une ethnie, race, convictions religieuses...)

SOS Racisme, Paris 51, avenue de Rendre, 75019 Paris
- 01 40 35 36 55 - www.sos-racisme.org
MRAU, Paris, 43 bd de Magenta, 75010 - 01 53 38 99 99
Aubervilliers, Bourse du Travail 13 rue Pasteur, permanences tous les mardis 18-20h - www.mrap.asso.fr
FTCR (Fédération des Tunisiens pour une Citoyenneté des Deux Rives) 5, rue de Nantes (75019) - 01 40 34 18 15
www.citoyensdesdeuxrives.eu

Discrimination fondée sur le sexe (situation de famille, et état de grossesse) www.infofemmes.com

CEIFF Paris, 17, rue Jean Poulmarch, 75010 - 01 44 52 19 20
CEIFF Paris, 7, rue du Jura, 75013 - 01 42 17 12 00

Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
LGIT Ile-de-France, 63, rue Beaubourg, 75003 PARIS
www.centrelgitparis.org - 01 43 57 21 47

Discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap
Santé Info Droits : 08 10 00 43 33
FTCR : 01 40 34 18 15 - sante@ftcreu.com
.....spécifiquement malade VIH et Hépatites
AIDES Paris, Association de lutte contre le VIH-sida et les hépatites 75010. Contact : Thérèse Molina Parrau.
01 53 24 12 00 - www.aides.org

Discrimination au logement
Fondation Abbé Pierre/ Espace Solidarité Habitat
78/80 rue de la Réunion, 75020. Ouverture au public :
→ Sur rendez-vous, du mardi au vendredi, de 9 à 13h
→ Permanence téléphonique, tous les après-midi, du mardi au vendredi au 01 44 64 04 40 - www.fondation-abbepierre.fr

La victime peut également déposer une plainte directement

- En se rendant au commissariat de son choix
- En s'adressant une lettre au Procureur de la République du Tribunal de Grande Instance : **Paris** 2-4, bd du Palais, 75001. 01 44 32 51 51 / **Bobigny** 173 Av Paul Vaillant Couturier, 93000 - 01 48 95 13 93
- En contactant le Conseil des Prud'hommes : **Paris** 27, Rue Louis Blanc 75010 - 01 40 38 52 39 / **Bobigny** 8 à 22 rue du Chemin Vert BP 159 93003 Cedex - 01 48 96 22 22

**Référentiel Qualité de Prévention et Lutte contre les discriminations : partie III accueil des
Publics**

Objectifs généraux interstructures	Outils spécifiques à chaque structure	Cotation					Observations Préconisations	Echéances
		1 --	2 -	3 +	4 ++	5 O		
1- Accueil des publics								
a- Les locaux sont accessibles et aménagés pour accueillir tous les publics								
b- Il existe une procédure d'accueil pour tous les publics								
2- prise en compte des victimes supposées ou avérées de discriminations								
a- La structure est en mesure de proposer une écoute pour les personnes qui se disent discriminées								
b- la structure dispose de moyens d'objectivations des ressentis de discriminations								
c- Les engagements formalisés en faveur de la prévention et de la lutte contre les discriminations pris par la structure sont connus du public								
d- De la documentation sur les discriminations est mise à disposition du public dans les lieux d'accueil								
3- l'information des victimes avérées sur les procédures juridiques et l'accompagnement dans l'instruction de l'affaire								
a- Il existe un dispositif interne et/ou externe d'information juridique et d'accompagnement des personnes discriminées. À défaut, un document existe recensant les dispositifs d'accompagnement juridique existant sur Paris et la Banlieue. Ce document est actualisé régulièrement.								
b- Il existe une fiche de situation qui permet de capitaliser les types de discriminations rencontrés								

Référentiel Qualité de Prévention et Lutte contre les discriminations : partie IV

La relation avec les employeurs, les clients et les organismes de formation.

Objectifs généraux interstructures	Outils spécifiques à chaque structure	Cotation					Observations Préconisations	Echéances
		1	2	3	4	5		
		--	-	+	+	O		
1- Traitement des demandes discriminatoires								
a- Des procédures existent pour apporter des réponses aux demandes discriminatoires								
b- des moyens de médiation peuvent être mobilisés en cas de besoin								
c- Un argumentaire est disponible et utilisable aisément contre les demandes discriminatoires								
d- Les professionnels de la structure ont connaissances de ces procédures, des outils mis en œuvre en interne pour répondre aux demandes discriminatoires								
2- Procédures de repérage des types de demandes discriminatoires sur le territoire								
a- Il existe une fiche de situation qui permet de capitaliser les types de discriminations rencontrés								
3- Dispositif de prévention contre les discriminations								
a- Des engagements formalisés en faveur de la lutte contre les discriminations sont pris par la structure	-							
b-Ces engagements sont connus des employeurs								

L'ouverture du Séminaire du Référentiel Qualité





Plan d'action **Lutte contre les discriminations à l'emploi** **Paris 19e**

Ces Actes ont été réalisés en Juillet-Août 2013 par Anaïs Aidara et coordonnés par Bettina Salvioni. Ils sont disponibles en version numérique sur le site du PLCD 19^e

<http://www.paris19contrelesdiscriminations.fr/>

Nous remercions tous les acteurs qui ont participé au séminaire du 14 février 2013 pour leur collaboration et la richesse de leurs interventions.

70

Bettina Salvioni
Coordinatrice du Plan d'action
Lutte contre les discriminations à l'emploi, Paris 19ème
APSV
211 avenue Jean Jaurès 75019 Paris
Tel: 01 40 03 72 16
Fax: 01 40 03 77 60
bsalvioni@apsv.fr / www.paris19contrelesdiscriminations.fr

