



FACE À LA DISCRIMINATION, VOUS N'ÊTES PAS SEUL-E !



TEMPS DE SENSIBILISATION ET D'ÉCHANGES
MARDI 15 OCTOBRE 2019 – STRASBOURG

DANS LE CADRE DES SEMAINES DE L'ÉGALITÉ ET DE LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS ET DU GROUPE DE TRAVAIL « ACCÈS AU DROIT
ET SOUTIEN AUX VICTIMES DE DISCRIMINATIONS »

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE



Strasbourg.eu
eurométropole



Observatoire
régional
de l'intégration
et de la ville
ORIV
Centre de ressources
Grand Est



SOMMAIRE



DES MOTS AUTOUR DES DISCRIMINATIONS...	PAGE 5
DISCRIMINATIONS... DE QUOI PARLE-T-ON ?	PAGE 6
ET SUR LE TERRAIN, QUELLES RÉALITÉS ? QUELLES QUESTIONS ?	PAGE 9
LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS : QUELS USAGES DU DROIT DANS UN RÉSEAU TERRITORIAL DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?	PAGE 11
Du droit comme fondement de la lutte contre les discriminations...	Page 11
...Aux usages du droit par les professionnels-les	Page 13
ANNEXE 1 : PROPOSITION DE CLASSEMENT DES CRITERES DE DISCRIMINATIONS	PAGE 16
ANNEXE 2 : LISTE DES CRITERES DE DISCRIMINATION PAR DATE D'APPARITION DANS LE CODE DE TRAVAIL FRANCAIS	PAGE 18

CONTEXTE

La discrimination est un délit punissable par la loi, c'est ce que rappelaient, dès 2012, les premières campagnes d'affiches des Semaines de l'Égalité de la Ville de Strasbourg. Le droit est donc un des outils incontournables de la prévention et la lutte contre les discriminations. Mais il peut sembler difficile à mobiliser au quotidien par les acteurs de terrain : difficulté de repérer et de prouver la discrimination, multiplicité des critères, compétences juridiques nécessaires, peur d'un processus judiciaire long et coûteux... Alors comment agir face à une situation de discrimination en tant que professionnelle ou bénévole « de terrain » ? Faut-il entamer des démarches juridiques ? Proposer un soutien psychologique ? En quoi le droit est-il une ressource pour prévenir ou pour lutter contre les discriminations ? Quelles structures peuvent aider, informer, orienter ?

Depuis 2017, un groupe de travail s'est constitué sur les enjeux d'accès au droit et de soutien aux victimes de discriminations.

Il est coordonné par la Mission Lutte contre les discriminations de la Ville de Strasbourg¹ et par la Direction de projet Politique de la ville de l'Eurométropole, avec l'appui de l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORIV).



¹ Animée par Zoubida NAILI, Chargée de mission lutte contre les discriminations - Ville et Eurométropole de Strasbourg

Il est composé des structures associatives plus particulièrement actives sur l'accès au droit et l'accompagnement juridique des victimes de discriminations sur le territoire de la collectivité² : ASTU, Calima, CIDFF, Comité local du Mrap, La Station, LICRA, Maison des potes, Migrations Santé Alsace, SOS Aide aux habitants, Themis, Viaduq. Il s'est donné pour objectif d'agir collectivement pour améliorer l'information, l'orientation et l'accès au droit des personnes. En 2018, une plaquette a été élaborée « Face à la discrimination, vous n'êtes pas seul-e ! » pour informer sur l'existence et les membres du réseau.



Le temps de sensibilisation et d'échanges, organisé le 15 octobre 2019 dans le cadre des Semaines de l'Égalité et de lutte contre les discriminations, s'adressait aux professionnels-les en contact avec les publics et en « première ligne » pour entendre et repérer des situations de discriminations. Il avait pour objectifs de :

- Sensibiliser sur les discriminations et l'accès au droit ;
- Echanger sur les situations de discriminations rencontrées par les professionnels-les ;
- Présenter la démarche de réseau de lutte contre les discriminations et d'accès au droit portée par le groupe de travail « Accès au droit et soutien aux victimes de discriminations ».

Il s'est déroulé en trois temps :

- Un échange autour de la notion de discrimination à partir d'un court métrage réalisé par le MRAP
- Des ateliers dont les objectifs étaient de repérer, à partir de l'expérience des participants-es, les situations auxquelles ils ou elles sont confrontés, mais aussi les ressources et les difficultés face à ces situations.
- Une intervention plénière avec Marie-Christine Cerrato Debenedetti, sociologue, intitulée « Lutter contre les discriminations : quels usages du droit dans un réseau territorial de lutte contre les discriminations ? »

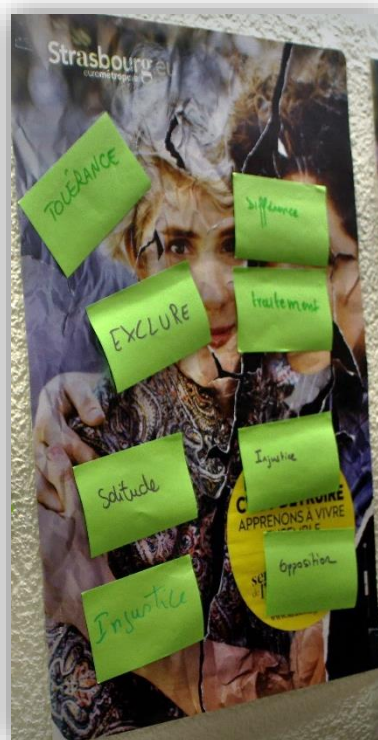
Ce document a pour objectif de synthétiser les principaux échanges de l'après-midi du 15 octobre 2019, organisée dans le cadre des Semaines de l'Égalité et de lutte contre les discriminations.

² Ces associations sont membres de la Commission Plénière Lutte contre les discriminations de la Ville de Strasbourg

DES MOTS AUTOUR DES DISCRIMINATIONS...

Les participants-es ont été invités-es à livrer leur perception de la discrimination à partir de mots clefs...

Marginalisation
Bienvenue
Racisme
Egalité
Fierté
Intolérance
Opposition
Exclusion
Tolérance
Injustice
Inégalités
Solitude
Mal-être
Indifférence
Tuer
Ecarter
Changement
Différent
Différence
inégalitaire
Acceptation



DISCRIMINATIONS... DE QUOI PARLE-T-ON ?

Cette séquence a été introduite par un court métrage élaboré par le MRAP³ et tourné à Strasbourg. Elle avait pour objectif d'apporter des éléments théoriques et de préciser le cadre légal de la discrimination (définitions, critères). Le court de 8 minutes, intitulé « Une femme, candidate à un poste dans le BTP », retrace le parcours de Luna, électricienne à la recherche d'un emploi dans une entreprise de bâtiment

Quelques réactions à l'issue de la projection du film :

« Dans la réalité, cette dame n'aurait même pas pu être sur le terrain »

« Elle est victime de racisme, et c'est à elle de se justifier »

« A mon avis, elle n'aura pas le CDI »

« Ce ne sont pas les mêmes questions qui sont posées à Luna et à M.Philippe »

« On en demande plus à Luna »

« Retourne dans ton bled » : ces propos n'ont pas été relevés

« Le DRH ne va pas mettre ses collaborateurs dans une situation inconfortable : femme + étrangère et ce n'est pas facile à gérer pour lui au niveau relations humaines »

« C'est l'acceptation du racisme : On ne va pas brusquer une équipe »

« Vous travaillez bien surtout pour une femme »

« La question du genre a pris plus le pas que l'ethnie »



6

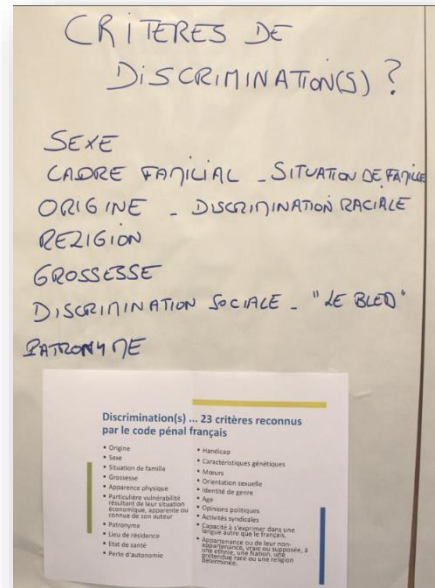


Harcèlement sexiste et raciste au travail avec les collègues, questions discriminatoires lors d'un entretien pour « décrocher » un CDI, potentielle discrimination à l'embauche à l'issue de l'entretien...Les différentes situations vécues par le personnage ont permis de rappeler la définition juridique de la discrimination et du harcèlement ainsi que celle de la discrimination « intersectionnelle ».

³MRAP - Mouvement pour le racisme et l'amitié entre les peuples

Le droit distingue effectivement les actes suivants⁴ :

- La discrimination qui se définit comme un « traitement défavorable fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) et qui relève d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...) »
- Le harcèlement⁵ qui se définit comme un « agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »



La notion de discrimination intersectionnelle est une « discrimination multiple, basée sur plus d'un critère. Elle désigne une situation où plusieurs motifs interagissent les uns avec les autres et provoquent la différence de traitement : sexe, origine, précarité... ».



Elle a été élaborée par une juriste féministe américaine, Kimberlé Crenshaw pour aborder notamment la situation des femmes afro-américaines. En effet, la situation d'une femme issue d'une minorité ethnique est l'exemple typique de la discrimination intersectionnelle : les situations de discrimination sont à la fois fondées sur le fait qu'elle est une femme mais aussi sur son origine ethnique. Cette notion permet de montrer l'impact de discriminations multiples (sexe, classe, race, handicap, orientation sexuelle) qui se renforcent souvent et ne peuvent être dissociées.

Le qualificatif « intersectionnel » provient de l'image de l'intersection, du carrefour.

⁴Pour un rappel de la définition des discriminations : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discrimination>

Pour un rappel de ce que dit la loi sur les actes et propos racistes: <http://egalitecontreracisme.fr/ce-que-dit-la-loi>

⁵ Document du défenseur des droits : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=17945

A retenir sur la définition juridique de la discrimination :

1. **Les « ingrédients » de la discrimination**

- Un acte de **tri**, de **sélection**, de **différence de traitement**
→ Il ne s'agit pas seulement d'une intention ou d'un propos

 - Basé sur un (ou plusieurs) critère **illégitime** et **illégal**
 - Entraînant un **désavantage** et une **rupture de l'égalité** entre des personnes ou des groupes
 - Intervenant dans les **domaines encadrés** par la loi
→ Concerne notamment l'emploi, l'éducation, le logement, l'accès aux biens et aux services, la santé...
2. **La liste des critères** prohibés par le code pénal français s'est élargie au fil des évolutions sociales et renvoie à un certain nombre de situations d'inégalité, liées à l'origine, mais également au sexe, au handicap, à l'orientation sexuelle, à la précarité sociale, etc.1

ET SUR LE TERRAIN, QUELLES RÉALITÉS ? QUELLES QUESTIONS ?

A partir des travaux en petits groupes⁶, les problématiques suivantes sont remontées :

- Des propos racistes qui se banalisent dans un climat social qui se tend
Exemple de propos entendus dans le tram : « cela ne m'étonne pas vu le pays dont vous venez, vous ne connaissez pas les règles de politesse ».
- Un terme « discrimination » qui « est mis à toutes les sauces », avec des usagers qui ont le sentiment que leurs difficultés ne sont pas comprises par les professionnels-les
- Une participante explique une situation dont elle a été témoin : dans une agence HLM, un homme étranger avait perdu la clef de son logement. La personne à l'accueil lui a dit : « tu vois cela, toi devoir payer cela » alors que cet homme se faisait comprendre en français. « Cette façon de parler, de se comporter, ce sont des situations que l'on rencontre souvent en tant que professionnel-le ».
- Des « représentations genrées » toujours très ancrées dans les relations de travail. Par exemple quand une personne se trouve face à une femme et un homme, elle a tendance à aller vers l'homme comme si automatiquement ? c'était lui le responsable hiérarchique.
- Le vécu de discriminations raciales par les « jeunes noirs et arabes » dans l'orientation scolaire avec un sentiment de déterminisme social, des « contrôles au faciès » fréquents et mal vécus
- Un fort ressenti de discriminations dans l'accès à l'emploi lié à son patronyme, à son lieu de résidence, des fractures territoriales entre des quartiers pourtant proches (exemple de la cité de l'III et de la Robertsau)
- Des difficultés d'accès à l'OFII ou à la préfecture pour les personnes étrangères, ce qui crée des tensions et des situations très difficiles sur le terrain.



En termes de difficultés pour agir face à des situations de discriminations, les professionnels-les relaient les difficultés suivantes :

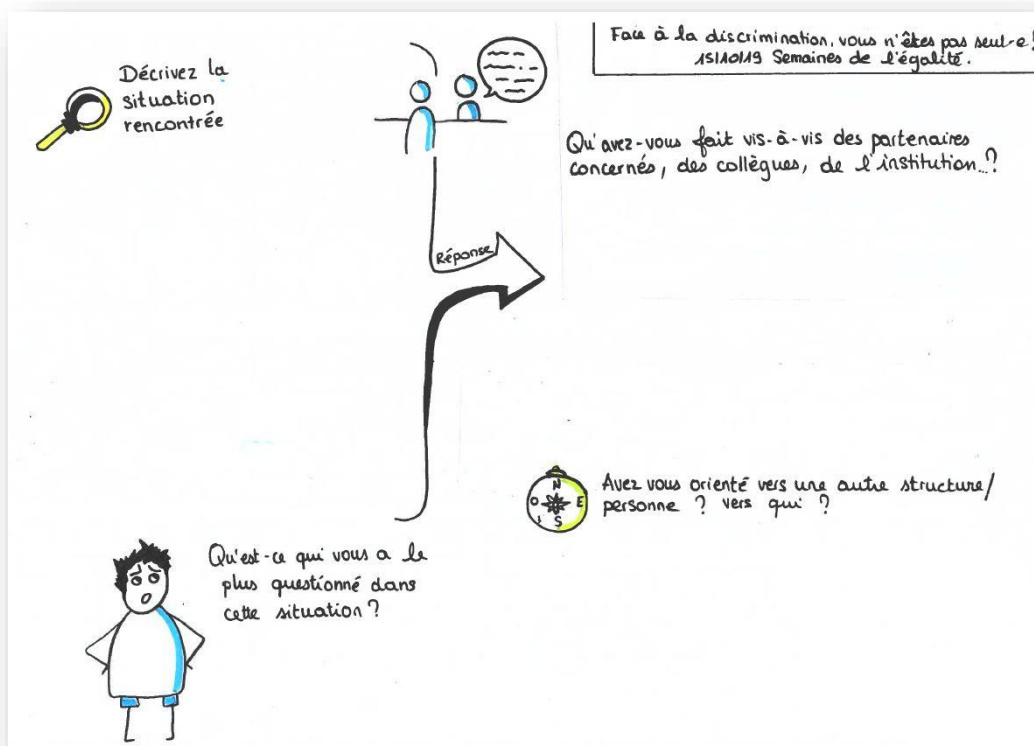
- Le manque de formation sur la question des discriminations et l'absence de solutions à apporter. Les participants-es se posent la question de savoir si c'est à eux de changer leur comportement, s'ils ou si elles doivent adapter leurs procédures et leur manière de travailler, ou si c'est une question de sensibilisation qui relèverait des pouvoirs publics.
- Quand bien même certains professionnels-les connaissent l'existence d'associations compétentes pour accompagner des personnes victimes de discrimination, ils-elles se posent la question du traitement de ces situations par ces associations. Quid du « et après ? »
- Les professionnels-les se demandent également comment réagir en tant que témoins de situation de discriminations.

⁶ Voir l'annexe 1 : support pour les travaux en ateliers

- Les professionnels-les se posent aussi la question des postures à adopter quand ils/elles sont pris à partie par les publics « vous me discriminez, vous êtes racistes... ».
- Un certain essoufflement chez des professionnels-les pour convaincre que certains et certaines professionnels-les ou collègues peuvent être porteurs de préjugés et discriminer.
- Une tendance des personnes discriminées à se replier et à rester « entre soi » (en fonction de son origine, de sa religion...)

En termes de ressources et de besoins, les propositions sont les suivantes :

- Proposer des interventions en groupes plus restreints et apporter des réponses concrètes aux problématiques posées qui pourraient être travaillées en amont ;
- Distribuer des plaquettes avec un schéma organisationnel des procédures existantes pour avoir une idée plus précise du travail mené par les instances et associations.



LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS : QUELS USAGES DU DROIT DANS UN RÉSEAU TERRITORIAL DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

Ce texte est issu de l'intervention de Marie-Christine Cerrato Debenedetti, sociologue, chercheuse associée à l'IREMAM, autrice de « La lutte contre les discriminations ethno-raciales en France. De l'annonce à l'esquive (1998-2016) ». ⁷ Il n'est pas la retranscription de l'intervention orale mais en reprend certains éléments clefs.

A quoi sert le droit dans la prévention et la lutte contre les discriminations ? La mobilisation du droit se fait-elle uniquement par les recours, devant les tribunaux ? Ou peut-elle relever d'autres usages ? Comment le mobiliser en tant que professionnel-le ou bénévole dans le cadre d'un réseau territorial ?

L'intervention de Marie-Christine Cerrato Debenedetti a permis d'apporter un certain nombre de réflexions autour de ces questions. Elle s'est structurée en deux grands points :

- Rappeler l'importance du droit dans la lutte contre les discriminations,
- Dresser un aperçu des axes possibles de mobilisation du droit qui ne relèvent pas uniquement de stratégies judiciaires.

11

Du droit comme fondement de la lutte contre les discriminations...

La conférence est introduite en soulignant l'importance du droit quand on dit lutter contre les discriminations. Car « il n'y a pas de discriminations sans droit à l'égalité et pas de lutte contre les discriminations sans la mobilisation du droit ».

Le droit est au fondement de la notion de discrimination. Il permet d'analyser, juridiquement, les faits et les situations, qui peuvent participer d'un système raciste, sexiste, homophobe... Analyser, connaître, c'est pouvoir faire la différence entre une injure et une discrimination, par exemple, qui n'auront pas les mêmes conséquences et ne seront pas sanctionnées de la même manière.

Pour dire qu'il y a discrimination, il est nécessaire de dire que l'égalité est un principe dans l'Etat dans lequel on vit. Pour qu'il y ait discrimination, il est aussi nécessaire que des groupes sociaux plus ou moins organisés déclarent certaines pratiques illégitimes et illégales. L'intervenante fait référence à la définition de Gordon W. Allport⁸ : on peut dire qu'il y a discrimination « lorsque l'on refuse à

⁷<https://journals.openedition.org/lectures/31809>

⁸ Enseignant-chercheur américain en [psychologie](#), ayant travaillé sur « l'échelle des préjugés »

des individus ou à des groupes l'égalité de traitement qu'ils sont en droit d'espérer ». Cette définition, plus politique que juridique, suppose que l'égalité soit un principe partagé. Des individus ou des groupes peuvent alors s'appuyer sur ce principe d'égalité pour dénoncer des inégalités de traitement qu'ils considèrent comme contraires à l'égalité. Ces dernières peuvent alors être dénoncées comme illégitimes. D'illégitimes, leur inscription dans le droit par le législateur va les rendre illégales, ce qui est un changement substantiel. Par exemple, le critère du lieu de résidence a longtemps été considéré comme légitime. Puis il a commencé à être dénoncé çà et là. En 2011 des maires de villes de banlieue parisienne ont interpellé publiquement les institutions juridiques et politiques pour dénoncer les discriminations au lieu de résidence. L'idée a cheminé et soutenu à droite comme à gauche, le critère du lieu de résidence a été introduit dans le code pénal en 2014. Les discriminations au motif du lieu de résidence sont alors devenues illégales. La

discrimination peut ainsi se définir comme « une inégalité illégitime et illégale ».

Ces évolutions sont importantes à repérer. Car « les individus discriminés peuvent intérioriser le fait qu'il est légitime qu'ils ne soient pas traités à égalité ». Or le droit, qui va juger des pratiques illégales, participe alors de la prise de conscience de l'illégitimité des discriminations. Ainsi le droit français, en matière de lutte contre les discriminations, a notamment évolué sous l'influence du droit européen et ce grâce à une femme, hôtesse de l'air Belge. Dans les années 70, Gabrielle Defrenne⁹ s'est insurgée contre le fait qu'elle devait partir à la retraite à 40 ans alors que ses collègues hommes pouvaient partir à 50 ans. Avec son avocate, Eliane Vogel Polsky, elle a mené un combat judiciaire pendant 10 ans pour obtenir gain de cause et faire reconnaître cette différence de traitement comme une discrimination illégale, ce qui a fait évoluer le droit européen.



⁹<http://reseau-lcd-ecole.ens-lyon.fr/spip.php?article65>

...Aux usages du droit par les professionnels-les

En préambule, l'intervenante se réfère aux travaux de Jacques Commaille¹⁰ qui parle de la « dualité de la légalité » :

- Le droit comme un ordre symbolique, un cadre qui pose les limites « ce qu'on a le droit de faire et ce qu'on a le droit de ne pas faire » ;
- Le droit comme un outil, et pour ce qui concerne le droit de la non-discrimination comme « une arme au service des plus faibles, des groupes dominés pour lutter contre la domination sociale dans la société ».

Au-delà de ces dimensions du droit, l'intervenante dresse d'autres pistes d'utilisation du droit : des usages négociés mais aussi des usages plus militants.

1. Les usages symboliques du droit

La force symbolique du droit est importante. Tout d'abord parce que « *le droit crée un ordre qui ne se négocie pas* ». Ainsi définir la discrimination comme un délit pénal, comme le fait l'Etat français, est un choix symbolique fort. Cela a pour conséquence que l'Etat s'engage à protéger les individus contre les discriminations.

Définir la discrimination comme un délit a un autre effet symbolique : celui de changer la représentation du délinquant. Car tout le monde n'a pas tout le temps la possibilité de discriminer. Il faut avoir un minimum de pouvoir pour discriminer, c'est-à-dire faire une inégalité de traitement sur un critère injustifié et illégal dans l'accès à un bien et/ou un service. Le délinquant, ce n'est plus alors « *la figure habituellement mise en avant du jeune de banlieue mais le délinquant est cette fois en col blanc, c'est le DRH, celui qui dirige une agence immobilière...* »

Enfin, la notion de discrimination en droit permet de s'éloigner d'une dimension idéologique et de se centrer sur les conséquences concrètes du sexisme, du racisme, de l'homophobie... La lutte contre les discriminations permet alors d'interroger les rapports de domination dans la société et les catégories qui ont été créées pour organiser ou légitimer les inégalités : sexe, classe sociale, race...

Les usages symboliques du droit sont donc très forts. Pour l'intervenante, « *si le droit vaut, si on arrive à partager la force du droit, on devrait avoir peur de discriminer, on devrait avoir peur d'être un délinquant qui discrimine.* »

¹⁰ Jacques Commaille, Professeur émérite de sociologie à l'Ecole Normale Supérieure de Cachan, auteur de « *A quoi sert le droit ?* »

2. Le droit : une « arme » au service des discriminés

Mais le droit est aussi une « arme » au service des personnes discriminées car il permet non seulement d'avoir les mots du droit pour désigner la situation, mais aussi d'avoir conscience que le tort subi est illégitime. Le droit permet aux personnes discriminées de passer « d'une vague idée qu'elles ont peut-être subi quelque chose d'anormal, au fait de pouvoir le dire dans le langage du droit mais

aussi de considérer que le droit vaut pour elles et qu'il légitime leur parole. » Cela a déjà une force de réparation très importante, même s'il n'y a pas eu saisine du juge ou démarche devant les tribunaux. L'intervenante rapporte les propos d'une jeune femme, dans le cadre d'un atelier, qui disait « *Comme légalement c'est un délit, le fait de le savoir, je me dis « cet employeur est hors la loi. Comme il est hors la loi, je vais pouvoir avoir plus confiance en moi. »*

3. Les usages « négociés » du droit : entre confrontation et éducation pour faire évoluer les pratiques des discriminateurs

L'intervenante propose de distinguer deux phénomènes :

- La judiciarisation qui consiste pour les acteurs sociaux à aller vers les juridictions, avoir recours aux tribunaux pour régler les conflits;
- La juridicisation qui désigne le fait de faire entrer le droit comme une norme, comme modèle et référence pratique dans notre travail, dans nos pratiques professionnelles.

Pour l'intervenante, « *la juridicisation, c'est considérer que, pour prévenir les discriminations, il est important d'utiliser le droit comme une norme, comme une norme qui doit être dite, qui doit être connue. »* Il s'agit alors de faire connaître le droit, d'informer les personnes de leurs droits...

Dans ces usages négociés du droit, les professionnels-les doivent aussi faire avec le droit comme norme. Ils doivent donc connaître le droit et pouvoir repérer les

situations professionnelles à risques discriminatoires ou non conformes au droit. Cela peut se faire dans le cadre d'engagements institutionnels de lutte et de prévention des discriminations qui conduisent les professionnels à repérer, analyser les situations, à faire des rappels au droit pédagogiques aux discriminateurs qui n'ont pas toujours de mauvaises intentions. Ces usages du droit permettent aussi de prévenir les discriminations à l'interne des organisations. Par exemple, une personne témoin d'une situation potentiellement discriminatoire dans le cadre de l'accueil chez un bailleur social, fait remonter la discrimination auprès de la hiérarchie. Cela permet de ne pas banaliser la situation, de rendre la discrimination visible, de l'analyser et de rappeler le droit c'est-à-dire rappeler que la situation est potentiellement illégale. C'est donc « *allumer les radars dès lors que quelqu'un, comme le dit Allport, pense qu'il a été traité de manière injuste et illégitime. »*

Ces usages négociés du droit par des organisations permettent donc à la fois de lutter contre les discriminations que produisent d'autres organismes mais aussi de mettre en place des démarches internes de prévention des discriminations, pour ne pas discriminer soi-même.



Marie-Christine Cerrato Debenedetti

4. Un usage militant du droit : le « cause lawyering »

En matière de lutte contre les discriminations, les juristes, les avocats, les associations, les institutions peuvent aussi ne pas se contenter du droit en l'état mais le faire évoluer afin qu'il couvre davantage de situations discriminatoires. Il s'agit d'utiliser le droit pour défendre des causes. C'est le « *cause lawyering* ».

Actuellement, le Défenseur des Droits, institution administrative indépendante, fait d'ailleurs avancer certains combats en matière de lutte contre les discriminations. En

2016, par exemple, dans le cadre des arrêts de la Cour de Cassation sur les contrôles d'identité discriminatoires¹¹, le Défenseur des droits avait présenté ses observations devant la Cour¹². Le travail des avocats, soutenu par cet avis, a ainsi permis de faire condamner l'Etat français, pour la première fois, pour des contrôles de police discriminatoires.

Avec le « *cause lawyering* », il s'agit alors d'être acteur-trice et co-auteur-trice du droit. Actuellement, de nouveaux contenus sont en cours de construction par les juristes et avocat-es : intersectionnalité, action de groupe, reconnaissance juridique de la notion de discriminations systémiques¹³...

L'intervenante conclut son intervention sur le rôle central du droit dans la lutte contre les discriminations : « *Penser la lutte contre les discriminations, c'est penser la lutte avec le droit* », avec un objectif, celui de rétablir l'égalité car « *le droit de la non-discrimination, c'est avant tout un droit de la contestation de l'ordre inégalitaire établi.* »

¹¹ Arrêt de la 1^{ère} chambre civile du 9 novembre 2016 sur la responsabilité de l'Etat en cas de contrôle discriminatoire : <https://www.courdecassation.fr/communiqués/4309/contrôle-identité-discriminatoires-09.11.16-35479.html>

¹² https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=18452

¹³ Notion qui a été reconnue dans le jugement du 17 décembre 2019 du Conseil des Prud'hommes de Paris, voir https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/cp_defenseur_des_droits_-_jugement_cph_discrimination_systemique_0.pdf

ANNEXE 1 : PROPOSITION DE CLASSEMENT DES CRITÈRES DE DISCRIMINATIONS ¹⁴

Critères cités par la loi	Commentaires
<p>→ Critères en lien avec l'origine</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Origine ▪ Apparence physique ▪ Patronyme ▪ Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ▪ Lieu de résidence ▪ Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français 	<p>Ces différents critères peuvent être mis en lien avec la question de l'origine. L'expression « appartenance vraie ou supposée » permet de ne pas renvoyer nécessairement à une caractéristique objective (le fait d'être né.e dans un autre pays ou d'avoir une nationalité étrangère) mais à la perception que peuvent en avoir les acteur.trice.s.</p> <p>Le lieu de résidence a été ajouté en février 2014 et la langue en novembre 2016.</p>
<p>→ Critères liés à la santé</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ État de santé ▪ Handicap ▪ Caractéristiques génétiques ▪ Perte d'autonomie 	<p>Ces différents critères peuvent être mis en lien avec les questions de santé.</p> <p>Le critère de « caractéristiques génétiques » a été inscrit dans la loi pour éviter que les assurances ne réalisent des tests prédictifs de possibles maladies.</p> <p>Ce critère a été ajouté en décembre 2016 dans le code pénal par le projet de loi Égalité citoyenneté pour notamment prévenir les discriminations liées au vieillissement dans l'accès aux biens et aux services.</p>
<p>→ Critères liées aux convictions</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Opinions politiques ▪ Activités syndicales ▪ Religion (appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une religion déterminée) 	<p>Ces critères renvoient à la question de l'engagement politique ou convictionnel.</p> <p>Dans le cas de la religion musulmane, on peut supposer le plus souvent que les critères d'origine et de religion s'entrecroisent. En effet, bien que cette religion soit la 2ème de France, elle continue à être souvent perçue comme « extérieure ».</p>
<p>→ Critères en lien avec le genre</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexe ▪ État de grossesse ▪ Orientation sexuelle ▪ Identité sexuelle (en 2012) devenu identité de genre en 2016 	<p>Ces différents critères sont liés aux questions d'égalité entre femmes et hommes et d'hétéronormativité. Ils peuvent être regroupés autour de la notion de « genre ».</p> <p>Celle-ci cherche à éclairer la construction sociale des rôles assignés aux femmes et aux hommes, et permet « de rendre compte de manière simultanée de la construction sociale des identités sexuées et sexuelles et des représentations sociales qui y sont attachées, ainsi que des multiples rapports de pouvoir qu'elles permettent de perpétuer. »¹⁵</p>

¹⁴ Cette classification, proposée par l'ORIV et Migrations Santé Alsace dans le cadre de leurs travaux, se fonde sur les critères de discriminations figurant dans le code pénal. Elle peut bien évidemment être discutée.

¹⁵ Alain Bihl, Roland Pfefferkorn, *Dictionnaire des inégalités*, Armand Colin p. 181

<p>→ Critères liés au mode de vie</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Situation de famille▪ Mœurs	<p>Des critères en lien avec des modes et des choix de vie. Le terme de « mœurs » était utilisé au départ pour désigner l'orientation sexuelle. Il a aujourd'hui un usage plus large (le fait de fumer, le nomadisme...)</p>
<p>→ Âge</p>	<p>Ce critère présente la particularité d'être évolutif et relativement ambivalent puisque l'âge est un critère utilisé pour de nombreuses différences de traitement légales (politiques de l'emploi, de protection sociale...)</p>
<p>→ Critère lié à la précarité sociale Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur</p>	<p>Ce critère a été ajouté en juin 2016. Il renvoie à la lutte menée depuis plusieurs années par l'association ATD Quart-monde pour prendre en compte les discriminations liées à la pauvreté.</p>

ANNEXE 2 : LISTE DES CRITÈRES DE DISCRIMINATION PAR DATE D'APPARITION DANS LE CODE PENAL FRANÇAIS

Critère	Date	Référence Loi
Origine	1972	Loi n°75-545 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme
Appartenance ou non appartenance à une ethnie	1972	Loi n°75-545 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme
Appartenance ou non appartenance à une nation	1972	Loi n°75-545 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme
Appartenance ou non appartenance à une « prétendue » race	1972	Loi n°75-545 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme
Appartenance ou non appartenance à une religion	1972	Loi n°75-545 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme
Sexe	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes
Situation de famille	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes
État de santé	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes
Handicap	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes
Mœurs	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes
Opinions politiques	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes

Activités syndicales	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes
Apparence physique	2001	Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
Patronyme	2001	Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
Orientation sexuelle	2001	Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
Âge	2001	Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
Caractéristiques génétiques	2002	Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé
Grossesse	2006	Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
Lieu de résidence	2014	Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine
Identité de genre	2016	La notion d'identité sexuelle a été introduite par la Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (article 4). Elle a été remplacée par celle d'identité de genre par la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI ^e siècle
Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur	2016	Loi n° 2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale
Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français	2016	Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI ^e siècle
Perte d'autonomie	2016	Loi Egalite citoyenneté du 22 décembre 2016

FACE À LA DISCRIMINATION, VOUS N'ÊTES PAS SEUL-E !

Ce temps de sensibilisation a été organisé dans le cadre des Semaines de l'Égalité et de lutte contre les discriminations, pilotées par la Mission lutte contre les discriminations de la Ville de Strasbourg, et du groupe de travail « Accès au droit et soutien aux victimes de discriminations »

Zoubida Naïli

Chargée de mission

Ville et Eurométropole de Strasbourg

Direction Solidarités Santé Jeunesse

Mission Prévention et Lutte contre les discriminations

zoubida.naili@strasbourg.eu

Gaëlle Donnard

Directrice de projets

Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville

g.donnard@oriv.fr

Strasbourg.eu
eurométropole



Observatoire
régional
de l'intégration
et de la ville

Centre de ressources
Grand Est