

LIVRET

PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



**FIA ISM 1 rue Claude Debussy
91000 Evry Courcouronnes**



agence nationale
de la cohésion
des territoires



Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Introduction 3 | 3 |
| Chapitre I : Connaitre | 4 |
| 1 - Définition | 4 |
| 1 - 1 La désdiscrimination de quoi parle-t-on ?..... | 4 |
| 1 - 2 Définition juridique | 4 |
| 2 - Critères de discrimination | 4 |
| 3 - Les domaines de discriminations | 5 |
| 4 - Les différents types de discriminations | 6 |
| 4 - 1 Directe | 6 |
| 4 - 2 Indirecte | 6 |
| 4 - 3 Harcèlement discriminatoire | 7 |
| 4 - 4 Injonction discriminatoire | 6 |
| 4 - 5 Justifiée | 7 |
| 4 - 6 Légale | 7 |
| 4 - 7 Systémique | 7 |
| 4 - 8 Multifactorielle | 8 |
| 5 - Dispositions juridiques | 8 |
| Chapitre II : Comprendre | 14 |
| 1 - Décryptage des situations discriminatoires | 14 |
| 1 - 1 Biens et services | 14 |
| 1 - 2 Logements | 14 |
| 1 - 3 Emploi | 14 |
| 2 - Exemples des situations discriminatoires | 15 |
| Chapitre III : Agir | 17 |
| 1 - Les recours | 17 |
| 1 - 1 Les recours non contentieux | 17 |
| 1 - 2 Les recours contentieux | 18 |
| 1 - 3 Le recours civil | 18 |

PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

| | |
|--|-----------|
| 2 - les acteurs de la prévention et lutte contre les discriminations | 18 |
| 2 - 1 Au niveau national | 18 |
| 2 - 2 Au niveau régional / départemental | 18 |
| 2 - 3 Au niveau local | 19 |
| 3 - Méthodes de construction de la preuve de la discrimination | 19 |
| 4 - Ressources | 21 |
| Chapitre IV : S'inspirer | 21 |
| Plans locaux de prévention et de lutte contre les discriminations | 21 |
| Villes d'Aubervilliers | 22 |
| Ville de Vaulx en Velin | 23 |
| Chapitre V : Annexes | 27 |

Introduction

Nous sommes toutes et tous potentiellement concerné.e.s par les discriminations. Elles constituent une rupture du droit à l'égalité de traitement, et nuisent gravement au vivre-ensemble.

Dans ces conditions, FIA et son réseau dont le « groupe discrimi » continuent à se mobiliser sur le sujet, en proposant différentes actions permettant de s'informer, de se former, de repérer les situations discriminatoires, de connaître les ressources nécessaires pour les combattre.

Par ailleurs, FIA propose un travail partenarial avec des collectivités afin qu'elles s'inscrivent dans une démarche d'engagement de prévention et de lutte contre les discriminations et de promotion des droits des femmes, à travers un plan local composé de deux axes :

- axe 1 : plan local territorial
- axe 2 : plan local, interne à la collectivité

Ce livret conçu en 5 parties, est un outil pertinent pour mieux appréhender le sujet, se mobiliser et dire « Stop » aux discriminations

Il a été réactualisé et enrichi en 2022

Chapitre I : Connaitre

1. Définition de la discrimination

1.1. La discrimination : de quoi parle-t-on ?

Lorsqu'on parle de discriminations, nous sommes dans un registre JURIDIQUE.

C'est un DELIT défini, interdit et sanctionné par la LOI.

La discrimination, c'est :

- Un acte ;
- Avec un traitement différencié ;
- Dans une situation comparable ;
- Pour un motif illégal ;
- Et dans un domaine prévu par la loi.

Une transgression de la loi, passible de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende

1.2. Définition juridique :

« Un traitement moins favorable subi par une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable, en raison de critères prohibés par la loi »

2. Critères de discrimination

25 critères sont reconnus par la loi :

L'âge

Le sexe

L'origine

L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie

L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation

L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race

Les croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion

La grossesse

L'état de santé
Le handicap
Les caractéristiques génétiques
L'orientation sexuelle
L'identité de genre
Les opinions politiques
Les activités syndicales
Les opinions philosophiques
La situation de famille
L'apparence physique
Le patronyme
Les mœurs
Le lieu de résidence
La perte d'autonomie
La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique
La capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français
La domiciliation bancaire.

3. Les domaines de discriminations

6 domaines définis par la loi :

- **L'Emploi**, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement, la rémunération, les avantages sociaux....
- **L'Accès aux biens et services privés** (le logement, crédit, loisirs)
- **L'Accès aux biens et services publics** (école, soins, état civil, services sociaux)
- **L'accès à un lieu accueillant du public** (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie) ;
- **L'accès à la protection sociale** ;
- **L'éducation et la formation** (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.)

Quelles sont les situations spécifiques assimilées à des discriminations par le législateur ?

Au fil du temps, le législateur a choisi d'assimiler certaines situations à des discriminations. Dans ces hypothèses, listées ci-après, doivent être caractérisées des circonstances de fait sans qu'il soit nécessaire de faire expressément référence à un critère particulier :

- Le refus d'inscription à la cantine lorsque ce service existe ;
- Le refus d'accès aux soins de santé ;

PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- Le refus de souscription d'un contrat d'assurance ou la prise en compte dans le calcul des primes et des prestations ayant pour effet des différences en matière de primes et de prestations adressé(e) à un donneur d'organes, de cellules ou de gamètes ;
- Le refus d'inhumation à raison des croyances ou du culte du défunt ou des circonstances qui ont accompagné sa mort.
- Les inégalités de traitement, représailles ou mesures de rétorsion liées :
 - À l'exercice du droit de grève ;
 - À l'exercice des activités mutualistes ;
 - À l'exercice des fonctions de juré ;
 - Au refus opposé par un salarié à une affectation sur un poste situé dans un pays incriminant l'homosexualité ;
 - Au refus ou à l'acceptation de subir des faits de bizutage ;
 - Au fait d'être « lanceur d'alerte ».

4. Les différents types de discriminations

4.1. Directe

Une discrimination est qualifiée de directe lorsqu'elle consiste en un acte volontaire, intentionnellement discriminatoire d'un individu ou d'un groupe d'individus. Elle suppose un.e discriminant.e et un.e discriminé.e et de fait que le.la discriminant.e possède le pouvoir de discriminer. Il y a discrimination directe quand la différence de traitement se base sur un critère reconnu par la loi.

Exemples :

- Un commerçant refuse d'engager du personnel qualifié uniquement en raison de leur origine ethnique ou raciale.
- Un employeur spécifie dans une offre d'emploi que les candidatures sont ouvertes exclusivement aux jeunes, et ce même si une personne plus âgée aurait parfaitement été en mesure d'accomplir le même travail.

4.2. Indirecte

Une discrimination peut être considérée comme indirecte lorsqu'il n'y a pas d'intentionnalité de discriminer mais qu'une pratique en apparence neutre produit des effets inéquitables ou discriminatoires envers une personne ou un groupe déterminé.

Exemple :

Le manque d'accès aux transports en commun pour les personnes handicapées.

4.3. Harcèlement discriminatoire

Agissements ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement hostile en lien avec les critères reconnus par la loi.

4.4. Injonction discriminatoire

Enjoindre quelqu'un à adopter un comportement discriminatoire relève de la discrimination.

4.5. Justifiée

Discrimination autorisée lorsqu'il est possible de justifier le traitement différentiel.

Exemple :

Une hôtesse de l'air est refusée à l'embauche pour cause de petite taille. Certes, il y a discrimination, mais celle-ci est justifiée par le fait que l'hôtesse ne pourra atteindre les portes bagages en cabine pour les fermer.

4.6. Légale

Certaines lois impliquent des traitements différentiels selon les critères prohibés.

Exemple :

Dans certains métiers, il est exigé la nationalité française, notamment ceux de la fonction publique.

4.7. Systémique

Quand un système ou processus ne prend pas en compte les minorités et s'adresse à la majorité de la population, même si aucun des acteur.rice.s ne manifeste d'intention discriminatoire.

Exemple :

L'absence de rampes d'accès pour les personnes handicapés dans un service public.

4.8. Multifactorielle

Discrimination se basant sur plusieurs des critères reconnus par la loi.

Discrimination ou action positive

Traitement différentiel en vue de réparer certaines inégalités.

5. Dispositions juridiques

Évolution de la législation en matière pénale

Dates clefs à connaître :

- ❖ 1972 : la loi du 1er juillet 1972 dite « loi Pleven »
 - Création du délit de discrimination raciale

- ❖ 1978 : Loi du 6 Janvier 1978 dite Informatique et Libertés.
 - Création de la CNIL
 - Sanctionne pénalement toute mention dans un fichier manuel ou informatisé de certaines données nominatives sensibles, dont les origines raciales, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses des personnes.

- ❖ 1990 : Loi du 13 juillet 1990 dite « Loi Gayssot »
 - Confie à la Commission Nationale Consultative de Droits de l'Homme, la mission de présenter un rapport annuel sur la lutte contre le racisme et la xénophobie qui est remis au gouvernement le 21mars (journée internationale contre le racisme)
 - Peines complémentaires applicables au délit de discrimination raciale.

- ❖ 1999 : Création des CODAC (Commissions d'Accès à la Citoyenneté)

- ❖ 2000 : Mise en place du numéro 114 (Plate-forme téléphonique pour recueillir témoignages et réclamations)

- ❖ 2003 : Loi du 3 février 2003 dite loi « Lellouche »
 - Création d'une nouvelle circonstance aggravante à caractère raciste, Xénophobe ou antisémite (art 132-76 du code pénal)

- ❖ 2004 : Loi du 9 mars 2004 dite « Loi Perben II »
 - Extension des cas dans lesquelles peuvent être retenue la circonstance aggravante à caractère raciste.
 - Aggravation des peines encourues en cas de discriminations

Autres dates de créations d'institutions de LCD

❖ 2004 : création de la HALDE

Loi du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

❖ 2011 : Création du Défenseur des droits (fusion de 4 autorités : HALDE, CNDS, Médiateur de la République, Défenseurs des enfants

L'essentiel à retenir en droit pénal

Le code pénal définit, interdit et sanctionne les discriminations

[Article 225-1](#)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à

une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

[Article 225-1-1](#)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à [l'article 222-33](#) ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

[Article 225-1-2](#)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article [225-16-1](#) ou témoigné de tels faits.

[Article 225-2](#)

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1. À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
2. À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
3. À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
4. À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article [225-1](#) ou prévue aux articles [225-1-1](#) ou [225-1-2](#) ;
5. À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles [225-1-1](#) ou [225-1-2](#) ;
6. À refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article [L. 412-8](#) du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75000 euros d'amende.

Pour aller plus loin, se référer à : <https://www.legifrance.gouv.fr>

Code de procédure pénale

- **L'essentiel de procédure à retenir en code pénale**

Article 40

Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

Article 40-1

Lorsqu'il estime que les faits qui ont été portés à sa connaissance en application des dispositions de l'article 40 constituent une infraction commise par une personne dont l'identité et le domicile sont connus et pour laquelle aucune disposition légale ne fait obstacle à la mise en mouvement de l'action publique, le procureur de la République territorialement compétent décide s'il est opportun :

1. Soit d'engager des poursuites ;
2. Soit de mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites en application des dispositions des articles [41-1](#), [41-1-2](#) ou [41-2](#) ;
3. Soit de classer sans suite la procédure dès lors que les circonstances particulières liées à la commission des faits le justifient.

Article 40-2

Le procureur de la République avise les plaignants et les victimes si elles sont identifiées, ainsi que les personnes ou autorités mentionnées au deuxième alinéa de [l'article 40](#), des poursuites ou des mesures alternatives aux poursuites qui ont été décidées à la suite de leur plainte ou de leur signalement.

Lorsqu'il décide de classer sans suite la procédure, il les avise également de sa décision en indiquant les raisons juridiques ou d'opportunité qui la justifient

Article 40-3

Toute personne ayant dénoncé des faits au procureur de la République peut former un recours auprès du procureur général contre la décision de classement sans suite prise à la suite de cette dénonciation. Le procureur général peut, dans les conditions prévues à [l'article 36](#), enjoindre au procureur de la République d'engager des poursuites. S'il estime le recours infondé, il en informe l'intéressé.

Pour aller plus loin, se référer à : <https://www.legifrance.gouv.fr>

Évolution de la législation en matière de droit du travail

Dates clefs à connaître :

- ❖ 1982 : la loi du 4 août 1982 dite « loi Auroux »
 - Création du délit de discrimination raciale
- ❖ 1983 » : Loi relative aux droits et obligations des fonctionnaires dite loi « Le Pors » du 13 juillet 1983
 - Rappelle l'interdiction de faire des distinctions entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions ou de leur appartenance ethnique.
- ❖ 2001 : Loi du 16 novembre 2001 dite
Allègement de la charge de la preuve en droit du travail
- ❖ 2002 : Loi du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale
 - Harcèlement moral
 - Discrimination dans l'accès au logement

Loi du 27 mai 2008 : « portant diverses dispositions d'adaptation en droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations » transpose en partie la directive 2006/54/CE en droit du travail français en élargissant les définitions de la discrimination et en facilitant les modes de preuve. Deux formes de discriminations ont été transposées dans le droit français :

- Harcèlement discriminatoire
- Injonction discriminatoire (le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire prohibé par la loi)

L'essentiel à retenir en droit du travail

Principes de non-discrimination

[Article 1132-1](#)

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à [l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les

PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article [L. 3221-3](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'[article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Actions en justice

[Article L1134-1](#)

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la [loi n° 2008-496](#) du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

[Article L1134-4](#)

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de

cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 sont applicables.

Pour aller plus loin, se référer à : <https://www.legifrance.gouv.fr>

Chapitre II : Comprendre

1. Décryptage des situations discriminatoires

1.1. Biens et services

- Une boulangère refuse de servir deux femmes homosexuelles qui souhaitent consommer sur place, elle leur demande d'emporter leur commande.
- ➔ Il s'agit d'une discrimination ayant comme critère l'orientation sexuelle, et dans le domaine d'accès à un bien ou à un service public. On ne peut refuser à ces femmes de consommer sur place, elles sont clientes au même titre que les autres et de ce fait elles doivent être traitées de la même façon et bénéficier des mêmes choix.

1.2. Logements

- Le propriétaire d'un appartement qui loue son bien pendant la période estivale, a indiqué sur son annonce que le bien n'est loué qu'à des ressortissants français.
- ➔ C'est une discrimination qui repose sur la nationalité. Cela ne doit en aucun cas être un critère dans l'accès à un bien. L'exigence du propriétaire n'est pas fondée.

1.3. Emploi

- Vous venez d'arriver en France en provenance d'un autre pays et vous êtes à la recherche d'un nouvel emploi. Vous en avez trouvé un auquel vous voulez vraiment postuler, mais la fiche de poste précise que vous

PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

devez posséder un diplôme d'une université française. Vous ne possédez pas cette qualification et vous estimez donc ne pas pouvoir postuler à l'emploi.

- ➔ Cette situation peut constituer une discrimination indirecte, car bien que la règle relative aux qualifications française s'applique à tous les candidats, elle désavantage ceux qui ont étudié à l'étranger. Ces personnes peuvent avoir exactement les mêmes connaissances, voire des connaissances supérieures, mais ne peuvent pas postuler en raison de la nature de leurs qualifications.

Toutefois, si l'employeur peut prouver qu'il existe un besoin spécifique pour l'employé de posséder des qualifications françaises, pour des raisons d'accréditation par exemple, cela n'est pas considéré comme une discrimination indirecte.

- Un magasin de vêtement refuse d'embaucher une femme au nom de son obésité, car les tailles des vêtements dans le magasin s'arrêtent à la taille 46.
- ➔ Il s'agit d'une discrimination selon l'apparence physique, porte sur les caractéristiques visibles d'un individu modifiable ou non qu'il s'agisse de son physique proprement dit (taille, poids, visage, cheveux, couleur de peau), de sa vêtue, de ses tatouages, piercing et maquillage. Selon une autre étude de l'OIT, le fait d'être obèse est perçu comme un inconvénient à l'embauche pour 85 % des femmes et 78 % des hommes.

2. Exemples des situations discriminatoires

| Situations | Domaines | Critères |
|--|----------|----------|
| Une femme ayant une formation de conductrice de bus à qui l'on refuse un poste de chauffeur de bus sur une ligne qui passe dans un quartier à risque, l'entreprise préférant un conducteur masculin imposant | Emploi | Sexe |
| Un homme a été refusé à une candidature pour un poste de manucure, dans un institut de beauté pour femmes | Emploi | Sexe |

PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

| | | |
|--|---|------------------------|
| Je n'ai pas retrouvé mon poste à mon retour du congé parental ou de congé maternité | Emploi | Sexe |
| Après plusieurs CDD, un employeur refuse de faire passer une employée en CDI, car elle vient de divorcer et s'occupe seule de ses enfants. | Emploi | Situation de famille |
| Une femme se voit refuser un emploi en raison de sa situation familiale (mère célibataire de 3 enfants) | Emploi | Situation de famille |
| On a refusé ma candidature pour être chauffeur de Taxi. Le patron n'a pas pris de gants pour me l'annoncer : « Ce n'est pas un métier pour les femmes » ! vous devriez faire autre chose ! | Emploi | Sexe |
| Une fonctionnaire d'origine allemande travaillant à temps partiel, estime que la rémunération de ses heures supplémentaires est moins conséquente que celle de son collègue en temps complet (ils ont fait chacun 15 heures de plus) | Accès aux services | Sexe |
| On a refusé de me louer une place de camping parce que je suis étranger | Accès aux biens et services publics ou privés | Origine |
| Arrivée à la caisse d'un célèbre magasin franchisé, un hôte de caisse a refusé mon chèque sous prétexte que ma banque est domiciliée en outre-mer | Accès aux biens et services publics ou privés | Domiciliation bancaire |

Chapitre III : Agir

1. Les recours

Comment agir quand on a été victime de discrimination, quels sont les recours possibles ? Quelles sont les procédures judiciaires mises à disposition des victimes ?

1.1. Les recours non contentieux

La médiation constitue un outil de résolution d'un conflit sans judiciarisation. Une personne s'estimant victime de discrimination peut saisir :

- Le défenseur des droits, qui peut jouer une fonction centrale dans cette phase de médiation Pour tenter une solution à l'amiable. Il peut être saisi par courrier ou en ligne sur le site de l'institution ou indirectement par le biais d'un député, d'un sénateur, d'un représentant français au parlement européen. Après enquête et confrontation des points de vue des protagonistes, si les faits montrent que la discrimination est établie, le défenseur des droits propose à l'auteur de l'acte une transaction. Une ou plusieurs sanctions peuvent être proposées : versement d'une amende, indemnisation de la victime, publicité des faits que l'auteur peut refuser ou accepter. En cas d'acceptation, la transaction doit être homologuée par le procureur.
- L'inspecteur du travail : compétent pour constater par procès-verbal l'existence d'une discrimination
- Le médecin du travail :: compétent pour proposer des mesures individuelles justifiées par l'état de santé des travailleurs, notamment dans le cas de situations pouvant relever d'un harcèlement discriminatoire sur le lieu du travail.
- Le délégué du personnel : compétent pour saisir l'employeur s'il constate une atteinte aux droits et libertés du salarié et en cas de carence de l'employeur, pour saisir le Conseil de Prud'homme
- Les organisations syndicales représentatives
- Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans pour la lutte contre les discriminations

1.2. Les recours contentieux

Les discriminations peuvent faire l'objet de deux recours devant la justice : le recours civil et le recours pénal.

Le recours civil vise à annuler la décision fondée sur un critère discriminatoire et à réparer le préjudice subi par la victime. Le recours pénal vise à sanctionner l'auteur d'un acte discriminatoire prohibé par la loi. La saisine d'une juridiction est déterminée par la gravité de l'acte, les possibilités d'établissement de la preuve, le délai de prescription et les réparations demandées

1.3. Le recours civil

Devant les juridictions civiles, on y juge les discriminations directes et indirectes, dans ce cas l'intention n'est pas à prouver, la victime doit établir les faits laissant supposer une discrimination, et c'est à la partie adverse accusée de discrimination de prouver que sa décision n'était pas fondée sur un motif discriminatoire. Dans le domaine de l'emploi, les salariés comme les candidats à l'embauche peuvent engager une action devant le conseil des Prud'hommes (CPH) dans le ressort duquel se trouve l'entreprise concernée.

2. Les acteurs de la prévention et lutte contre les discriminations :

2.1. Au niveau national

- Le défenseur des droits (ex-HALDE)

2.2. Au niveau régional/départemental

- Comités opérationnels de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CORA) ont succédé aux COPEC
- Un CORA est installé dans chaque département
- Pole de lutte contre les discriminations, ministère de la Justice
- Les CDAD (Conseil Départemental de l'Accès au Droit)

2.3. Au niveau local

- Les associations (identifier par département)
- Maisons de justice et du droit
- Points d'Accès aux Droits (mairies, etc.)

3. Méthodes de construction de la preuve de la discrimination :

La discrimination peut être révélée en ayant recours aux méthodes suivantes :

Le témoignage

Le témoignage sur l'acte lui-même et/ou sur les propos tenus par leur auteur est un élément essentiel de la construction de la preuve.

Un témoignage recevable devant la justice doit impérativement être écrit, daté, signé et accompagné d'une copie d'une pièce d'identité.

La valeur du témoignage est appréciée par les juges en fonction de la nature des liens entre le plaignant et le témoin et la précision du témoignage.

Un témoin

Un témoin est une personne qui, après avoir prêté serment, expose à la justice des faits dont elle a connaissance de manière directe ou indirecte. Cependant, il est à préciser qu'il faut éviter qu'un témoin ait un lien de parenté avec la victime.

Il est à noter que selon la Loi Aubry : « Les témoins des faits et agissements discriminatoires, s'ils sont salariés, seront (également) protégés de toute sanction ou licenciement résultant de leur témoignage ».

Par ailleurs, les salariés travaillant dans les établissements sociaux ou médico-sociaux seront protégés contre toute sanction résultant d'un témoignage sur des mauvais traitements infligés à une personne accueillie dans ces établissements.

Les écrits

Tout document qui révèle une inégalité de traitement et/ou permet d'établir le critère discriminatoire. Il peut s'agir de notes internes donnant des consignes illégales, de courriers, de circulaires, de petites annonces...

Un document subtilisé à l'entreprise peut être utilisé comme moyen de preuve devant le juge pénal sans que cet acte soit qualifié de vol ou de recel. Toutefois le salarié ne sera à l'abri de poursuites que s'il a eu connaissance des documents dans l'exercice de ses fonctions, et que les pièces soustraites sont indispensables à sa défense. En effet, le salarié pourra être amené à prouver qu'il n'y avait pas d'autre moyen de faire prévaloir sa thèse.

Les procès-verbaux établis par une autorité administrative ou judiciaire

- L'Inspection du travail
- La Direction Départementale de la Concurrence, de la Consommation et de la répression des Fraudes (D.D.C.C.R.F)
- Les services de la police et de la gendarmerie

Le constat d'huissier

Le procès-verbal de constatations matérielles établi par un huissier de justice constitue un élément de preuve solide et fiable. En effet, l'huissier en tant que professionnel neutre est un « témoin idéal ».

Les enregistrements sonores

Cette méthode de production de preuves est reconnue par les tribunaux, aussi bien en matière civile qu'en matière pénale, à condition qu'elle ne porte pas atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui (cf. article 9 du code civil et article 226-1 du code pénal).

Le testing

Ce mode de preuve destiné à établir l'existence d'une sélection discriminatoire est reconnu par les tribunaux.

○ **Comment effectuer un testing ?**

Concrètement le testing consiste à constater l'attitude adoptée par un propriétaire immobilier, un centre recruteur ou un établissement de loisirs, selon l'origine réelle ou supposée, ou l'apparence physique des personnes qui se présentent. Les circonstances, les raisons avancées pour justifier le refus et le fait de la sélection sont alors constatées devant témoins.

Les statistiques comparatives

L'analyse des données statistiques par sexe, et par âge (disponibles dans une entreprise) peut permettre d'établir des inégalités de traitement en termes de déroulement de carrière en raison de son appartenance sexuelle, générationnelle ou de son engagement syndical. Les syndicats recourent à cette méthode comparative pour prouver les discriminations syndicales.

4. Ressources

Site du défenseur des Droits (ex-HALDE) :

<http://www.defenseurdesdroits.fr/connaitre-son-action/la-lutte-contre-les-discriminations>

Site de l'Observatoire des Discriminations

<http://observatoiredesdiscriminations.fr/>

L'Actualité de la PLCD

<http://www.infos-discriminations.fr/>

Site de l'AFIC (Accueil et Formation pour l'Intégration et la Citoyenneté)

<http://afic-info.org/>

<https://www.autrecercle.org>

<https://www.inegalites.fr>

<https://www.cncdh.fr>

<https://www.cnil.fr>

Chapitre IV : S'inspirer

Plans locaux de prévention et de lutte contre les discriminations

Deux exemples de plan : Villes d'Aubervilliers et de Vaulx-en-Velin

Synthèses réalisées à partir des plans locaux de la prévention et de la lutte contre les discriminations des Villes d'Aubervilliers (adopté le 26 mars 2009) et de Vaulx en Velin (adopté le 5 novembre 2014)

Aubervilliers

Axe 1 : Plan local territorial

Mise en œuvre d'un diagnostic relatif aux discriminations et à la promotion de l'égalité en direction des habitants de la commune.

Ce diagnostic sera réalisé par un cabinet spécialisé et aboutira à la définition d'un plan d'actions, dont les objectifs sont d'intégrer l'égalité de traitement dans les pratiques professionnelles et d'accompagner les victimes de discriminations à accéder au droit.

Ce plan local territorial permettra de construire des partenariats avec différents acteurs locaux et actrices locales, aussi bien des collectivités que des associations, souhaitant s'engager dans la démarche.

Un comité de pilotage sera mis en place pour coordonner, veiller au bon fonctionnement des multi-acteurs et actrices, etc.

Le plan d'actions peut être construit de manière transversale, dans différents domaines (Éducation, jeunesse, social, logement, emploi...)

Avec définition des priorités chaque année ou de manière triennale

Par exemple, 1^{ère} année :

Sensibilisation des habitants, enquêtes auprès des habitants, analyses....

Parallèlement ou 2^{ème} année :

Formation des professionnel.le.s et des acteurs et actrices associatifs-ves, ateliers d'échanges, au sein des différents services de la collectivité

3^{ème} année :

Définition d'actions prioritaires concrètes et identifiées comme bonnes pratiques

Exemple : permanence d'accueil et d'accompagnement des victimes pour l'accès au droit, etc....

Le comité de pilotage aura la charge d'évaluer les actions menées et de proposer les orientations à venir l'année suivante.

Axe 2 : Plan local interne

Est une démarche intégrée de prévention des discriminations dans le fonctionnement interne à la collectivité (ressources humaines, management, achats, relations aux usagers, écriture inclusive, communication).

Les objectifs de cette démarche interne sont :

- Assurer l'égalité de traitement et la transparence, notamment dans les ressources humaines
- Protéger les agents et les salariés des discriminations,
- Sécuriser la collectivité contre le risque juridique
- Renforcer les valeurs d'égalité et d'équité, liées au service public
- Respecter un impératif d'exemplarité de la collectivité qui lui donnera la légitimité de promouvoir le volet territorial du plan de PLCD auprès de ses partenaires.
- Mise en place d'un dispositif de prise en compte des réclamations pour discrimination provenant des agents et des candidats au recrutement.

La déclinaison du plan local PLCD en interne nécessitera également :

- Un diagnostic pour repérer les risques de discrimination dans le fonctionnement interne, notamment les ressources humaines, afin de pouvoir les corriger.
- Un plan de communication et de sensibilisation interne

- La mise en place des formations, en direction des agents de la collectivité
- La mise en place de nouveaux outils visant à renforcer et à garantir l'égalité de traitement dans le recrutement, l'évolution de carrière

Vaulx en Velin

Cadre conceptuel du plan

Le rapport 2012 de l'Observatoire Nationale des Zones Urbaines Sensibles (ZUS)

https://www.ville-et-banlieue.org/wp-content/uploads/2012/11/synthese_rapport_onzus_2012.pdf montrait qu'un habitant sur quatre, âgé de 18 à 50 ans, résidant en ZUS, déclarait se sentir discriminé, soit deux fois plus qu'hors ZUS. Un constat qui ajouté aux autres facteurs sociaux divers a mobilisé les efforts conjugués de tous les acteurs de la société civile (corps associatifs, police, Mairie, Ville etc...) autour d'un objectif commun ; celui de réduire les inégalités qui frappent les habitants des quartiers en faisant de cet objectif un outil incontournable de la politique de la ville.

En Février 2014, La Ministre des Droits des Femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports a inscrit la lutte contre les discriminations comme priorité transversale de l'Etat dans les futurs Contrats de ville, conformément à la mesure 3 de la décision 25 du Comité interministériel des villes « Mobiliser, former et sensibiliser le réseau des acteurs de la politique de la ville dans le cadre d'approches intégrées ».

C'est dans ce cadre que la ville de Vaulx-en-Velin conçoit son Plan Territorial de Lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et les discriminations adopté le 4 Novembre 2014.

Les objectifs du Plan

- Identifier les actes racistes, antisémites ou discriminatoires vécus sur le territoire, par l'implication des habitants et des acteurs associatifs avec tous les partenaires du plan.
- Faire reculer les préjugés ethniques ; combattre les dérives communautaires et les atteintes à la laïcité.
- Établir un programme opérationnel d'actions en lien avec les citoyens contribuant à la prévention et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et contre les discriminations.

Les différents axes du Plan

Axe 1 : Le citoyen au cœur de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme

Travailler avec les citoyens de la ville pour aborder les questions délicates/difficiles liées au racisme ou l'antisémitisme.

Promouvoir le Vivre Ensemble par l'information, l'éducation et l'échange interculturel et intergénérationnel.

Axe 2 : Sensibiliser les acteurs de l'emploi, de l'insertion, de l'action sociale, du logement, de l'éducation, de la santé et des services au public.

Sensibiliser les acteurs (personnels référents des lycées, la mission locale, Pôle Emploi, les agents territoriaux, le monde économique, le monde associatif etc...) par la mise en place des temps de réflexion et d'échanges autour de la lutte contre les discriminations, contre les préjugés racistes et antisémites, contre les dérives communautaristes et les atteintes à la laïcité.

Axe 3 : Renforcer la qualification juridique des acteurs.

Former les partenaires sociaux et les citoyens sur le Droit en termes de discrimination et sur les alternatives aux procédures judiciaires, sous forme de forums, de conférences, de formations, de débats et d'échanges avec une équipe pluridisciplinaire composée de juristes, d'avocats, de médiateurs, de sociologues et d'agents de la force publique.

Axe 4 : Favoriser l'accès aux droits des victimes, développer les démarches de réparation.

Améliorer l'accueil des victimes par les forces de la police, les accompagner par la mise en place d'une permanence de veille et d'écoute complétée d'une médiation ou missions « bons offices » afin de dégager des solutions de réparation.

Axe 5 : Histoire et mémoire

Connaitre et comprendre les histoires personnelles, issues des migrations des provinces françaises, de l'Europe du Sud, du Maghreb, de l'Afrique Noire, d'Asie ou de l'Europe de l'Est à travers des échanges dans le cadre de conférences, d'expositions, de manifestations culturelles, de rencontres autour de films, de documentaires, mais aussi conformément aux engagements, par

PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

une mise en valeur, une transmission des vécus, des expériences, des connaissances, des cultures des aînés.

Axe 6 : L'Engagement Citoyen, une nécessité pour faire respecter ses droits

- Apprentissage de l'instruction civique, sans limite d'âge,
- Responsabiliser le citoyen au « vivre ensemble » dans la cité, dès le plus jeune âge,
- Instaurer le respect par le biais du partage, de l'échange, de la connaissance
- Organiser une campagne annuelle pour favoriser les démarches civiques et participatives.

Axe 7 : Égalité Femmes/Hommes

- Accès aux droits des femmes en améliorant les permanences d'accueil et le suivi des situations individuelles,
- Accès au monde professionnel en améliorant les conditions de garde des enfants,
- Diversification de l'orientation des jeunes filles vers des métiers plus porteurs et moins conventionnels,
- Mise en place de lieux d'hébergement pour les femmes victimes de violence,
- Moments forts autour de la journée internationale des femmes mettant en valeur des parcours de réussite.

Premiers partenaires du Plan

➔ Partenaires Institutionnels

- Région Rhône-Alpes
- Grand Lyon
- Défenseur des Droits
- Direction Départementale de la Sécurité Publique (DDSP)
- Service Départemental Incendie et de secours (SDIS)

➔ Partenaires Associatifs

Organisation

- Le Comité de Pilotage

PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le comité a pour vocation de définir de manière partenariale les priorités d'action en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations.

En vertu de chacune des conventions de partenariat liant le partenaire institutionnel/associatif à la ville de Vaulx-en-Velin, le partenaire définit les axes sur lesquels il s'engage à mettre en œuvre ou à soutenir des actions conformément aux termes de référence de ladite convention.

Le Comité de pilotage se réunit 3 fois par an.

▪ Un observatoire des discriminations, du racisme et de l'antisémitisme

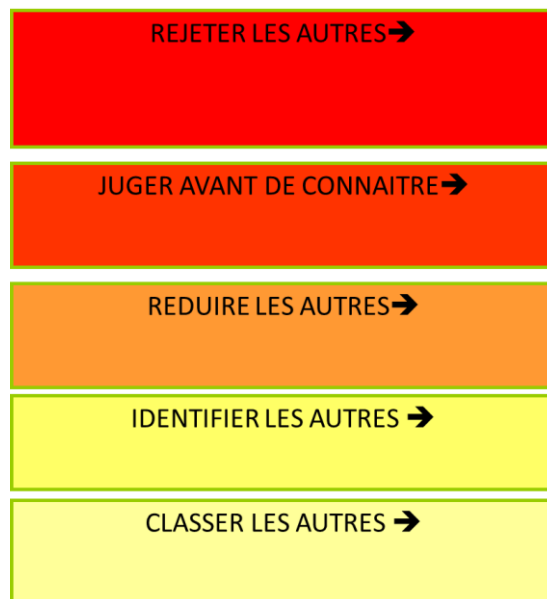
L'observatoire des discriminations, du racisme et de l'antisémitisme s'inscrit dans la Stratégie territoriale du Conseil Local de Sécurité et de prévention de la Délinquance (CLSPD). Un groupe de travail a été créé pour constituer une nomenclature de recueil des données.

Cette nomenclature permettra d'enregistrer les données anonymes du délégué du Défenseur des Droits, les plaintes déposées auprès de la Police Nationale du Procureur de la République, ainsi que les situations traitées par les autres associations de lutte contre le racisme et l'antisémitisme et les discriminations, tenant des permanences sur la commune.

Chapitre V :

Annexes

Chemin de construction d'une discrimination



La classification

C'est la première étape de ce processus.

Tous les êtres humains, quel que soit leur origine, leur sexe, leur génération, leur milieu social, ont appris à classer les autres êtres humains dans des catégories.

Exemple : « jeunes, vieux, femmes, hommes, bons, mauvais, nationaux, étrangers, malades, normaux, »

Des étiquettes

À chaque catégorie, sont associés des caractéristiques, l'être humain met donc une ou des étiquettes sur la personne pour pouvoir l'identifier.

Des stéréotypes

Les catégories évoluent, tandis que les étiquettes restent. Naissent alors les stéréotypes qui sont des étiquettes schématiques, réductrices, méprisantes, et souvent fausses.

Des préjugés

Après la réduction de la personne, vient le jugement, on juge les gens avant de les connaître. C'est une attitude individuelle, basée sur les stéréotypes intériorisés, il s'agit de préjugés

Des discriminations

Sur la base de préjugés, certains traitent défavorablement une personne ou un groupe, en raison de son origine, son apparence physique, etc. il s'agit de discriminations (il y a 25 critères)

En résumé, l'être humain classe, met une étiquette, réduit la personne, juge et enfin rejette la personne. C'est le processus de discrimination.

Détails des 25 critères de discriminations

1/ APPARENCE PHYSIQUE

Critères de l'obésité, la calvitie, beauté, couleur des cheveux, tour de poitrine, taille, poids.

Le concept de « caractéristique physique » englobe les caractéristiques présentes et indépendantes de la volonté d'une personne (exemples : tache de naissance, brûlures, coupes de cheveux, cicatrices chirurgicales, mutilations...). Dès lors, les tatouages, piercings, coiffures ou autres caractéristiques de ce type ne sont pas considérés comme une caractéristique physique.

En effet, certaines personnes peuvent être discriminées par rapport à une caractéristique physique qui leur est indépendante, on tente de justifier ces discriminations par l'image à l'égard de la clientèle ou des collègues mais ceci n'est en rien une justification acceptable

Souffrir d'obésité, être de trop grande taille, ou bien même avoir un visage disgracieux sont parfois de véritables obstacles à une embauche. L'apparence physique est d'autant plus importante, que nos sociétés véhiculent des canons de beauté. Une femme de forte corpulence aura beaucoup plus de mal à trouver un emploi de vendeuse, d'externe ou de cadre. Certains employeurs sont parfois récalcitrants du fait de leur éducation ou de l'image qu'ils souhaitent donner de leur entreprise.

2/ ORIGINE

On entend par origine à la fois les origines nationales, le milieu dont on est issu et le lieu où l'on vit. Une personne de nationalité française mais d'origine étrangère est très souvent discriminée à l'embauche. De même, pour une personne issue d'un milieu défavorisé ou habitant dans une banlieue parisienne. Parfois cumulés, ces éléments d'information rebutent les employeurs et peuvent constituer de véritables obstacles. Diverses mesures tentent de pallier à ce type de discrimination sociale : politique d'intégration

de certaines grandes écoles, mise en place du cv anonyme. Les aprioris concernant ce type de discrimination ne sont pas raciaux, mais avant tout sociaux.

3/ ETAT DE SANTE

Concernant l'état de santé, ce critère recouvre un grand nombre de pathologies n'impliquant pas un handicap, traitement médical, infection, fragilité psychique). C'est également un critère qui permet de protéger les personnes atteintes du sida (séropositifs ou porteurs du VIH) ou d'un cancer. Les difficultés liées à l'état de santé peuvent être de courte, comme de longue durée. Ce type de discrimination concerne principalement les problèmes chroniques d'une personne qui l'obligent à s'absenter régulièrement. Ces problèmes peuvent être physiques comme psychologiques. De ce fait, l'employeur peut se trouver gêner par les absences répétées. En outre, les difficultés liées à l'état de santé impliquent des aménagements : réorganisation des horaires de travail, remplacement du salarié, mesures d'assistance si besoin est. Les cas de discrimination dans ce domaine sont fréquents. Ils peuvent même aller jusqu'aux maladies qui ne se déclarent que très rarement. Ainsi, par exemple, de l'épilepsie.

4/ HANDICAP

Concernant le handicap, que ce soit un handicap mental, troubles envahissants du développement, handicap psychique ou physique, une personne handicapée peut être victime de discrimination dans différentes situations de la vie courante (scolarité, restauration, transports, logement, loisirs etc...), l'accès à la vie professionnelle étant l'une des plus fréquemment rencontrées.

Les employeurs sont tenus de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification ou de le conserver.

5/ SEXE

La discrimination fondée sur le sexe concerne généralement les femmes qui sont moins bien rémunérées, évoluent de manière moins significative au sein d'une entreprise, ou bien accèdent plus difficilement aux postes à responsabilités.

Elles peuvent également être victimes de harcèlement de la part d'un supérieur ou bien inversement, subir le mépris d'un subordonné masculin qui a du mal à recevoir les ordres d'une femme...

Mais la discrimination peut concerner également les hommes dont l'emploi est « traditionnellement féminin », tel que le métier d'infirmière ou bien encore d'institutrice.

6/ ORIENTATION SEXUELLE

Une personne ne peut être victime de discrimination parce qu'elle est homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle ou hétérosexuelle. Dans la majorité des cas, les comportements discriminatoires liés à ce critère reposent sur l'attitude homophobe de son auteur.

L'orientation sexuelle n'est pas un choix. Elle est définie en fonction du genre des personnes pour lesquelles un individu éprouve de l'attraction et de l'affection, tant physiques qu'émotionnelles.

Les préférences sexuelles sont du domaine privé et n'ont pas à être exprimées en public. Pourtant, la recrudescence des cas portés devant les tribunaux et la quantité de témoignages, montrent que ce type d'information peut être divulgué dans la sphère professionnelle. Propos homophobes, harcèlement, railleries de la part des collègues, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle concerne dans la plupart des cas les homosexuels, ou les bisexuels.

7/ MŒURS

Critères : la manière de vivre, fumer, boire, jouer, populations non sédentaires (par ex.: les gens du voyage) dans les sociétés sédentaires

Peut-on refuser d'embaucher un fumeur ? Un ancien détenu ? Un professeur de yoga ?

On entend par mœurs « les habitudes de vie » d'une personne qui peuvent se heurter au politiquement correct du monde du travail. Par extension, la discrimination fondée sur les mœurs s'applique également à l'orientation sexuelle de la personne. Juridiquement, ces habitudes de vie relèvent du domaine privé et un employeur ne peut pas vous discriminer parce qu'il n'approuve pas vos activités.

8/ OPINIONS POLITIQUES

La discrimination liée aux opinions politiques est caractérisée dès lors que l'on subordonne une mesure à l'appartenance ou à la non appartenance à un parti politique.

Pour un employeur, la convergence de points de vue de ses salariés sur les questions de politique générale ou sur la politique de l'entreprise serait l'idéal. Ils réduiraient les risques de conflits et créerait des conditions de travail « optimales ». Or, il peut arriver que, dans la pratique, ce ne soit pas le cas. Chacun a des convictions et peut souhaiter les exprimer à travers des organismes particuliers : parti politique ou association. En ce cas, soit qu'il n'approuve pas vos idées, soit qu'il craint « un mauvais climat » au sein de

son entreprise, un employeur peut chercher à vous en écarter de manière illégale.

9/ OPINIONS RELIGIEUSES

La discrimination à caractère religieux est caractérisée dès lors que l'on subordonne une mesure à l'appartenance ou à la non appartenance à une religion.

Les convictions concernent l'existence ou non d'un dieu ou de divinités.

10/ AGE

Parce que les métiers évoluent vite, une personne d'un certain âge a souvent du mal à retrouver un emploi. Selon certains recruteurs, le senior a du mal à s'intégrer dans une équipe jeune. Il présente le risque de tomber malade et de devoir s'absenter régulièrement. On lui reproche également de coûter plus cher qu'un jeune diplômé. Pour ces raisons, en dépit d'une longue expérience professionnelle, le senior en recherche d'emploi « galère ». Il est discriminé dès la publication de certaines offres d'emplois qui, de manière illégale indiquent précisément la recherche d'un candidat de moins de 55 ans, voire de 45 ans.

11/ PATRONYME/PRENOM

Une personne ne doit pas être victime de discrimination à raison :

- De la consonance étrangère de son nom
- D'un patronyme jugé ridicule

12/ ETAT DE GROSSESSE

On entend souvent l'argument suivant : la femme représente un risque pour l'entreprise car elle peut tomber enceinte à tout moment, ce qui signifie pour un employeur une absence trop longue et la nécessité de la remplacer. De nombreuses femmes sont discriminées dans le monde du travail parce qu'elles tombent enceinte. On peut chercher à les licencier. Mais, elles peuvent également être discriminées à l'embauche parce qu'elles présentent le risque d'une grossesse future. Les craintes des employeurs sont alors nourries par les conséquences d'une naissance : nouvelles charges familiales pour la femme et perte de disponibilité pour l'entreprise.

13/ SITUATION DE FAMILLE

Votre vie privée est juridiquement protégée. Le fait d'être marié, de vivre en concubinage, d'avoir divorcé, n'a pas à intéresser votre employeur. Ce sont des informations qui, en règle générale, n'influent pas sur les compétences requises pour un poste. Néanmoins, dans la pratique, il est difficile pour un employeur de ne pas prendre en considération ces éléments. La situation de

famille d'une personne, le nombre d'enfants à charge, l'existence d'une relation amoureuse entre collègues, peuvent avoir des conséquences sur l'organisation du travail. Pour ces raisons, un employeur peut adopter un comportement discriminatoire.

14/ CARACTERISTIQUE GENETIQUE (A.D.N)

La connaissance des caractéristiques génétiques d'une personne permet de déceler ses éventuelles prédispositions à des pathologies (ex : pathologie héréditaire). Le risque potentiel de développer une maladie ne doit pas être utilisé afin d'adopter des mesures préjudiciables et donc discriminatoires.

Il est souvent intéressant pour un employeur de connaître l'état de santé de son futur employé. Afin d'éviter un absentéisme chronique, les démarches d'un éventuel licenciement, l'employeur peut chercher à déceler par des examens médicaux les anomalies génétiques du candidat. Déterminer si ce dernier est porteur d'une maladie génétique, c'est pour l'employeur la possibilité d'éviter de nombreuses complications à venir. Néanmoins, depuis 2002, le législateur a rendu strictement confidentielles toutes les données médicales des salariés. L'employeur ne peut y avoir accès.

15/ IDENTITE DU GENRE

En sociologie, l'identité sexuelle (ou identité de genre ou identité sexuée) se réfère au genre par lequel une personne est socialement reconnue ; c'est-à-dire que certaines personnes parlent d'elles-mêmes comme étant un homme ou une femme ou se décrivent de façon moins conventionnelle, mais ce terme peut aussi faire référence au genre que les autres personnes attribuent à quelqu'un sur la base de ce qu'ils connaissent des indicateurs sociaux de genre (vêtements, coiffure, démarche, etc.).

Cette identité est conférée dès la naissance, voire auparavant du fait du recours à l'échographie. Mais l'identité conférée et l'identité ressentie peuvent parfois être différentes. De plus, il peut y avoir absence d'identité ou double identité. On peut donc être asexué, bisexué. L'identité de genre peut être également affectée par nombre de structures sociales, comme l'appartenance culturelle, le statut social, la situation professionnelle, l'éducation ou la famille

Des individus estiment que leur identité sexuelle ne correspond pas à leur sexe biologique, dont les transgenres, les transsexuels et beaucoup d'intersexués.

Ils souffrent lorsque la société leur impose une expression sexuelle (homme ou femme) basée sur le sexe biologique qu'ils estiment contraire à leur identité sexuelle.

PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les intersexes sont ceux dont le sexe chromosomique n'a pas été traduit dans les organes génitaux, de par des problèmes hormonaux ou autres pendant la gestation du fœtus. Ils peuvent donc être classés avec un genre qu'ils ressentent comme inadapté ou étranger

16/ ACTIVITES SYNDICALES

La discrimination liée aux activités syndicales est caractérisée dès lors qu'une mesure est subordonnée à l'appartenance ou à la non appartenance à une organisation syndicale

Vous êtes un simple salarié, sympathisant, ou militant actif. Toute activité syndicale peut être considérée comme une menace par l'employeur, remettant en question sa politique de gestion de l'entreprise. Les délégués du personnel ou toutes personnes agissant au sein d'une instance représentative sont souvent l'objet de discrimination ; questions au moment de l'embauche, évolution de carrière retardée, mise à pied à la suite d'une grève. Les sanctions peuvent être directes comme se manifester par l'exercice de pression ou menace sur la sécurité de votre emploi.

17/ NATIONALITE / APPARTENANCE OU NON À UNE NATION

Discrimination qui est la plupart du temps liée dans le domaine de l'emploi. Le Code du Travail prohibe les discriminations au travail liées notamment à la nationalité. La possession de la nationalité française est en principe exigée pour tout un ensemble de métiers (souvent dans les secteurs privés)

Exemple : Refus d'embaucher une personne qui est de nationalité étrangère ou ne possédant pas la nationalité française.

Concernant la question de la nationalité en France, Patrick Weil dénombre depuis 1875, date à laquelle la République a été durablement établie en France, quatre catégories de Français qui ont connu des discriminations au niveau de la nationalité : les femmes, les Musulmans d'Algérie, les naturalisés et les Juifs.

Deux de ces discriminations se sont inscrites dans la mémoire collective : celles à l'égard des Musulmans d'Algérie et des Juifs, alors que les deux autres ont été oubliées.

18/ APPARTENANCE OU NON A UNE ETHNIE

Le terme « ethnie » désigne un ensemble d'individus réunis par une communauté de langue ou de culture : il désigne des ensembles humains pouvant dépasser le cadre des nations ou, au contraire, correspondre à des minorités nationales.

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers une personne en raison de l'idée qu'il s'est

faite de son appartenance à une ethnie, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

19/ APPARTENANCE OU NON A UNE RACE

La discrimination à raison de l'appartenance réelle ou supposée à une race recouvre toute discrimination fondée sur la naissance.

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers une personne en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une race, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

20/ LIEU DE RESIDENCE

Aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation dans l'entreprise pour ce motif. Et aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de promotion professionnelle... en raison de son lieu de résidence (État, ville, quartier, etc.).

21/ PERTE D'AUTONOMIE (depuis le 14 Décembre 2015)

Ce motif a vocation à protéger les personnes en situation de dépendance, et notamment les personnes handicapées qui vieillissent et qui, compte tenu du recul de l'âge de la retraite, peuvent se retrouver en situation difficile dans les entreprises.

La perte d'autonomie, c'est-à-dire la difficulté ou l'impossibilité d'accomplir les actes essentiels de la vie quotidienne frappe à tout âge, qu'il s'agisse des conséquences d'un accident ou d'une maladie, des handicaps de la naissance et de l'enfance ou de ceux du grand âge.

La perte d'autonomie est un drame. Elle peut frapper à un moment quelconque de l'existence et il est dès lors logique qu'il soit fait appel, pour la construction du socle que devra être commun, à la contribution de tous, retraités ou non. Des propositions existent et les associations compétentes suggèrent un prélèvement modeste sur les successions et donations, ce qui ne pèserait pas sur la consommation courante et n'aurait pas de caractère discriminatoire.

22/ PAUVROPHOBIE - PRECARITE SOCIALE (depuis le 24 Juin 2016)

Cette discrimination est définie sur le site du défenseur des droits comme ceci : La discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur.

PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Concrètement, cette loi vise à protéger les personnes en état de grande pauvreté ou de précarité sociale de toutes perceptions négatives liées à leur situation, qui peuvent engendrer à leur égard un comportement discriminatoire notamment au moment de l'embauche.

La pauvreté est souvent vue comme un facteur d'injustice, mais la discrimination qu'elle engendre est plus méconnue. Pourtant, bien des accès aux droits fondamentaux (logement, santé, emploi, éducation) ou autres (culture, vacances) sont bafoués par peur des personnes pauvres ou par présomption d'incapacité.

Nombre de personnes en grande pauvreté vivent cette réalité depuis des lustres. Une honte de plus, une injustice de traitement encore plus flagrante quand elle concerne les enfants non admis dans une école parce que leurs parents sont au RSA. Refus de location de logement alors que le loyer serait couvert par les aides au logement, discrimination à l'embauche pour les personnes dont le CV montre qu'elles sont passées par un centre d'hébergement ou une entreprise d'insertion, refus de construire des logements sociaux. C'est aussi ce cabinet médical qui affiche son refus d'admettre les patients recourant à la CMU (Couverture maladie universelle) ou à l'AME (aide médicale d'Etat). Ou encore ce lieu de vacances qui vous refuse « parce qu'ici n'accepte pas n'importe qui... ». C'est également ce quartier parisien très huppé qui refuse la construction d'un foyer d'hébergement et enregistre même en mairie –en toute illégalité– les pétitions « contre » relayant ainsi la vindicte sectaire. Désormais de tels actes sont répréhensibles

23/ CAPACITE A S'EXPRIMER DANS UNE LANGUE AUTRE QUE LE FRANCAIS

(Depuis le 18 novembre 2016)

Pour la première fois en France, il est en effet établi comme discriminatoire d'opérer « toute distinction entre les personnes morales sur le fondement [...] de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ». Comprenez langue étrangère et/ou langue régionale.

Une nouveauté favorable aux locuteurs étrangers qui doit surtout être perçue comme « une avancée et un moyen de lutte supplémentaire contre les discriminations »

« L'article 225-1 du Code Pénal ne remet aucunement en cause la loi de 1992 (le français comme langue de la République, ndlr) ». En l'occurrence, celle-ci permet de sanctionner pénalement toute personne qui refuserait l'entrée d'un individu dans un établissement ou, par exemple, de « vendre un bien », « louer un appartement » ou rendre un service à un citoyen incapable de lui répondre en français. Autrement dit tout employé et/ou fonctionnaire doit

aujourd'hui être en capacité de parler français. L'axiome n'est plus réciproque pour le patient, l'utilisateur, l'acheteur ou le vacancier en France.

Seule exception à cela : le champ professionnel. La loi prévoit en effet un aménagement possible s'il est, dans le cadre de l'entreprise, « une exigence essentielle et déterminante » obligeant les employés à manier le français et une langue étrangère. Pas de bouleversement en vue, donc, sur les lieux de travail...

Qu'en est-il alors de l'article au quotidien ? Faudra-t-il se munir d'un traducteur pour se prévenir d'un éventuel préjudice (une infraction pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende) ? Rien n'est moins sûr... L'appel à un interprète n'ayant été jusque-là obligatoire qu'en cas de procès ou interrogatoire.

N'y voyons pas malgré cela péril en la demeure de la langue française

24/ DOMICILIATION BANCAIRE (depuis le 28 février 2017)

Cette mesure vise à lutter contre les discriminations dont sont victimes les ressortissants d'outre-mer à raison d'un compte bancaire domicilié hors métropole, principalement en matière d'accès au logement.

25/ EN RAISON DE L'EXERCICE NORMAL DU DROIT DE GREVE

La retenue sur salaire ne peut être fonction ni du degré de mobilisation du salarié gréviste, ni des conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.

Selon un Arrêt de cassation de la Chambre sociale de la Cour de cassation rendu le 09/07/2015, l'employeur qui effectue des retenues sur salaire de salariés grévistes en prenant en compte leur degré de mobilisation selon les services, et les conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise, commet une discrimination indirecte. Dès lors que la parution en retard des magazines résulte des conséquences inhérentes à la cessation collective du travail de l'entreprise, la différence de traitement ne peut être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de la grève.

Source : texte issu du site asso-equality.org

Quelques éléments de définition supplémentaires

➤ Catégories

Selon Assaad Elia Azzi et Olivier Klein (Psychologie sociale et relations intergroupes, aux éditions Dunod) il s'agit « de regrouper des objets dans différentes classes sur la base d'un jugement de cohérence, de classer des individus dans un des tiroirs que réserve notre cerveau au classement du genre humain ». « C'est un raccourci mental qui permet de faire appel à des

connaissances stockées en mémoire sans se concentrer sur tous les attributs de la personne. C'est à la fois plus simple et plus efficace ». « La catégorisation accentuerait donc les similarités intragroupes et les différences intergroupes. Au lieu de considérer autrui dans sa spécificité, on le concevra donc comme un ouvrier, un alcoolique... On lui attribuera les traits associés à cette catégorie. »

➤ Étiquettes

Sur chaque catégorie créée par l'individu, des étiquettes vont être apposées. Ce sont des caractéristiques / comportements / attitudes qui vont être attribuées à chaque catégorie distinguée.

➤ Stéréotypes

Les stéréotypes consistent essentiellement en des croyances ou des idées partagées par un groupe à propos d'un autre groupe. Un stéréotype est un ensemble de caractéristiques qui résume un groupe, habituellement en termes de comportement, d'habitudes, etc.

L'objectif des stéréotypes consiste à simplifier la réalité. C'est une image simpliste, caricaturale et figée de l'autre que se fait l'individu sous l'influence de son milieu social (famille, entourage, fréquentations, professions, médias...).

Le stéréotype se définit par trois éléments :

- Une tendance à la généralisation ;
- L'élimination des qualités individuelles et des différences ;
- L'absence totale d'esprit critique vis-à-vis de l'opinion.

Les deux mécanismes principaux qui contribuent à l'élaboration d'un stéréotype sont : la simplification (se base sur quelques données disponibles) et l'exagération (les données sont accentuées au regard de leur poids réel).

Exemple : les Antillais sont lents, les Musulmans sont des terroristes...

L'efficacité du stéréotype réside dans le fait qu'il fournit un cadre de référence global, rigide et préconçu qui permet d'interpréter les conduites du groupe visé (il renvoie à faire d'un objet compliqué, une chose simple).

➤ Préjugés

Le préjugé désigne une opinion admise sans critique. La plupart des préjugés remplissent une fonction d'accommodation à l'égard d'un groupe d'appartenance et surtout de référence.

Le mot préjugé signifie « juger avant », c'est-à-dire tirer des conclusions au sujet d'une personne avant même de la connaître... Un préjugé est une

croissance ou une attitude adoptée à l'égard d'une personne en particulier ou d'un groupe.

Le préjugé est un jugement que nous formons à propos d'une autre personne ou d'un autre peuple que nous ne connaissons pas réellement. Les préjugés peuvent être négatifs ou positifs. Ils nous sont inculqués lors du processus de socialisation et sont par conséquent très difficiles à modifier ou à supprimer. C'est la raison pour laquelle il est important que nous soyons conscients que nous en avons.

À la différence du stéréotype, le préjugé est caractérisé par le point de vue affectif et émotionnel. Il vise en général un individu et non un ensemble caractéristique d'individus (comme le stéréotype).

Les préjugés présupposent obligatoirement l'existence de stéréotypes ; mais on peut avoir des stéréotypes qui ne se traduisent pas en préjugés.

➤ Inégalités

Les inégalités sociales désignent les traitements différents qui peuvent avantager une classe sociale, un groupe ou un individu par rapport à d'autres et qui établissent des hiérarchies sociales.

Une inégalité sociale correspond à une différence de situation des individus en raison des ressources qu'ils détiennent (éducation, revenus, capital social, etc.) ou de pratiques (santé, logement, situation d'emploi, etc.) qui peuvent être classées hiérarchiquement.

L'appréciation du caractère injuste ou non des inégalités est relative. Ce qui peut paraître injuste dans une société peut être considéré comme acceptable dans une autre.

Les discriminations produisent des inégalités, mais les inégalités ne sont pas uniquement la conséquence de discriminations.

En pratique, il est souvent difficile de démêler ce qui relève de la discrimination entre des individus du fait de certaines de leurs caractéristiques et ce qui relève des inégalités entre leurs milieux sociaux d'origine.

« Par exemple, les femmes sont en moyenne moins payées que les hommes car elles subissent des discriminations, mais aussi parce qu'elles s'orientent vers des filières moins rémunératrices, qu'elles exercent plus souvent en temps partiel, et que le poids des tâches domestiques et familiales freine leur carrière. Les deux effets se cumulent. » (Source : observatoire des inégalités).

Inégalité = différence de situation

Discrimination = différence de traitement.

Différents outils de sensibilisation et d'échanges conçus par FIA-ISM et son réseau sur la discrimination

Dans les pages suivantes vous trouverez les différents outils développés au fil du temps par FIA et son réseau

Le jeu « QUIZ DISCRI »

Il s'agit d'un quiz sous forme d'un jeu de 77 cartes pour lutter contre les discriminations. Il a pour objectif de sensibiliser aux 25 différents critères et aux 6 domaines de discriminations. Très ludique et pratique avec les questions au recto et les réponses au verso, le groupe de joueur et l'animateur/trice se prendront vite au jeu de comprendre les différents exemples de discrimination proposés.



Exposition : « C'est pas... ENSEMBLE contre les discriminations »

Cette exposition a été créée par FIA-ISM en collaboration avec l'association Ya Fouei en 2021 pour renforcer les outils développés par FIA concernant la lutte contre les discriminations.

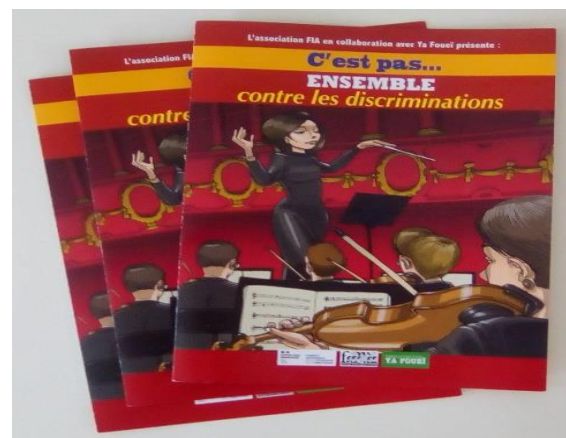
Elle se compose de 8 kakémono (dimension 200cm par 80cm) qui permettent de rappeler l'importance de lutter contre les discriminations, de comprendre le chemin qui mène aux discriminations et qui présentent 6 critères de discriminations afin de faire réagir le public et de pouvoir engager une réflexion/ sensibilisation autour de différents critères de discrimination. (Origine, âge, lieu de résidence, sexe, apparence, handicap)

Cette exposition est très visuelle et donc utile pour interpeller tout public sur des lieux de passage.

Un quiz et un guide d'animation spécifique complète cette exposition.



Exposition : 4 des 8 Kakémono !



Quizz sur l'exposition

Exposition : « Discrimination, un autre regard »

Cette exposition a été créée par FIA-ISM, à partir de portraits de femmes des associations de notre réseau. Elle vise à dénoncer différentes formes de discriminations, que ce soit en raison du sexe, de l'origine, de la couleur de peau, de l'apparence, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'âge, etc., dans les domaines de l'emploi, du logement, de l'accès aux biens et services, etc.

Des panneaux ont été conçus pour interpeller d'une part et pour prendre consciences de nos propres représentations et préjugés.



Les films « drôle de genre et « Discris, ça suffit »

Drôles de genres avec le sexisme

Le réseau FIA-ISM présente

LES CHAPITRES

- 1 L'entretien
- 2 Le Sport
- 3 Les Jouets
- 4 Sexisme inversé
- 5 Conversation

« Plus de 30 années de lutte pour plus d'égalité entre les Femmes et les Hommes, pour combattre les inégalités criantes, les discriminations, les préjugés, en particulier envers les femmes, amènent le réseau FIA-ISM à s'interroger sur les avancées de ce combat, au regard des actualités, et sur les outils dont il faut se saisir pour enrayer à jamais ces maux dont souffre notre société.

Aujourd'hui encore, il y a urgence à continuer la lutte, en particulier sur le sexisme, pour une prise de conscience collective. C'est une exigence de notre part.

Ainsi, ce DVD « Drôles de Genres » a pour objet, de servir de support d'animation pour des débats, de sensibilisation sur l'existence du sexisme. Agir contre le sexisme est l'ambition de cet outil pédagogique. »

Remerciements : Les membres du conseil d'administration de FIA-ISM tiennent à remercier particulièrement, les structures suivantes et leurs salarié.e.s et bénévoles qui ont participé à ce projet :

EFAPD / Espace Projet Interassociatif / La Voix des Femmes / La Voix des Jeunes / Let's Go

« Drôles de genres » - Finissons-en avec le sexisme
 Une production FIA-ISM - 15 Minutes - 2017
 21^{ème} rue Voltaire - 75011 Paris - reseaufia@gmail.com
 Antenne Essonne - 4 rue Charles Baudelaire,
 Tour Baudelaire- 91 000Evry - fia.ism-evry@wanadoo.fr

Film financé par Primark et le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires Avec le soutien de la Préfecture de l'Essonne, de la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité d'Île-de-France et du Conseil Départemental de l'Essonne

Logos: Essonne, Île-de-France, CGET, FIA-ISM

Le film « drôle de genre », fait prendre conscience des situations discriminatoires, et sexistes dans différents domaines, emploi, sport, famille, etc... Il met en garde contre les pratiques qui peuvent paraître anodines, et donc banalisées mais qui relèvent de situations sanctionnées par la loi.

Discris, ça suffit! Agir contre les discriminations

Le réseau FIA-ISM présente

DISCRIS CA SUFFIT!
 Agir contre les discriminations

Avec le soutien du Conseil départemental de l'Essonne, le Conseil Régional d'Île de France, le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires

Logos: Essonne, Île de France, CGET, FIA-ISM

PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Produit en 2015, ce film est un véritable outil pédagogique au service de nos membres. Il propose différentes saynètes portant sur le lieu de résidence, la situation de famille, le sexe, l'auto discrimination et les discriminations au sein de l'école. Il a pour objet de faire réfléchir le public sur ces différentes discriminations qui peuvent nous toucher toutes et tous et dont nous pouvons toutes et tous être acteur.rice.s.

Sexisme, Inversons pour Voir



Ce livret constitué de plusieurs dessins proches de la forme « bande-dessinée » qui a pour but de sensibiliser les citoyens et citoyennes aux différentes formes d'inégalités et stéréotypes liés au sexe.

Les thèmes développés sont : des inégalités au travail, au domicile conjugal, dans le domaine sportif, le harcèlement sexiste et sexuel, des discriminations à l'embauche, au moment de l'orientation scolaire, le poids de la charge mentale, le plafond de verre, les stéréotypes véhiculés par les jouets, l'articulation des temps parentaux et professionnels au sein des couples.....

Les discriminations vues par les jeunes (extrait de l'exposition)



Un guide qui présente un ensemble d'outils de sensibilisation et de lutte contre la discrimination développée par FIA/ISM au fil des ans (Films, expositions, livrets, jeu de cartes) et des outils généraux (Ressources en lignes, dépliants, guides méthodologiques, publications, numéros d'accompagnements des victimes) qui existent en dehors de ceux de FIA/ISM à destination du public.

➔ À visionner également : [Vidéo « Discrimination en 2 minutes »](#) (cf google, schéma de discrimination)



FIA ISM Essonne
1 rue Claude Debussy
91000 Evry Courcouronnes



01 60 78 48 05



fia.ism-evry@wanadoo.fr



<http://fia-ism.com>