

# Plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations



COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION  
MAUBEUGE-VAL DE SAMBRE

2023-2026

## Table des matières

1. Préambule.....	3
2. Objectifs et organisation du plan.....	7
2.1. Les enjeux.....	7
2.2. Les objectifs stratégiques.....	8
2.3. Critères de discrimination.....	8
2.4. Axes et domaines du plan.....	9
3. Gouvernance et suivi.....	11
3.1. Pilotage.....	11
3.2. Gouvernance et animation.....	12
4. Cadre des actions de lutte contre les discriminations.....	13
4.1. Axe 1 : Connaître.....	13
4.2. Axe 2 : Communiquer.....	13
4.3. Axe 3 : Former.....	15
4.4. Axe 4 : Agir.....	16
4.5. Axe 5 : Evaluer.....	17
5. Annexes.....	18
5.1. Quelques repères sur les discriminations.....	18
5.2. Les documents de référence.....	21
5.3. Les membres du groupe de travail.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

## 1. Préambule

---

Une discrimination est **un traitement défavorable** fondé sur **un critère prohibé** (sexe, âge, handicap...) dans **une situation comparable** (accès à un emploi, un service, un logement...).

À ce jour, **la loi reconnaît 25 critères de discrimination**. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France (cf. §5.1 « Quelques repères sur les discriminations »).

### **Lutte contre les discriminations et politique de la ville**

Le constat de l'aggravation des mécanismes ségrégatifs, la prise de conscience du poids des représentations sociales, ont progressivement conduit les professionnels de la politique de la ville à élaborer un nouveau paradigme autour de cette question, et à considérer qu'il convenait de dépasser les approches fondées sur une grille explicative sociale se focalisant sur les publics victimes de discrimination, pour privilégier des stratégies locales de lutte qui puissent véritablement trouver leur cohérence et leur opérationnalité dans une démarche partagée déclinée dans un programme d'action structuré.

---

*Cette politique implique d'être élaborée et conduite au plus proche des territoires et des besoins ressentis par les habitants, et d'être toute entière tournée vers l'enjeu de garantir l'égalité de traitement de tous les habitants par une démarche de prévention et de réduction des risques de discrimination.*

---

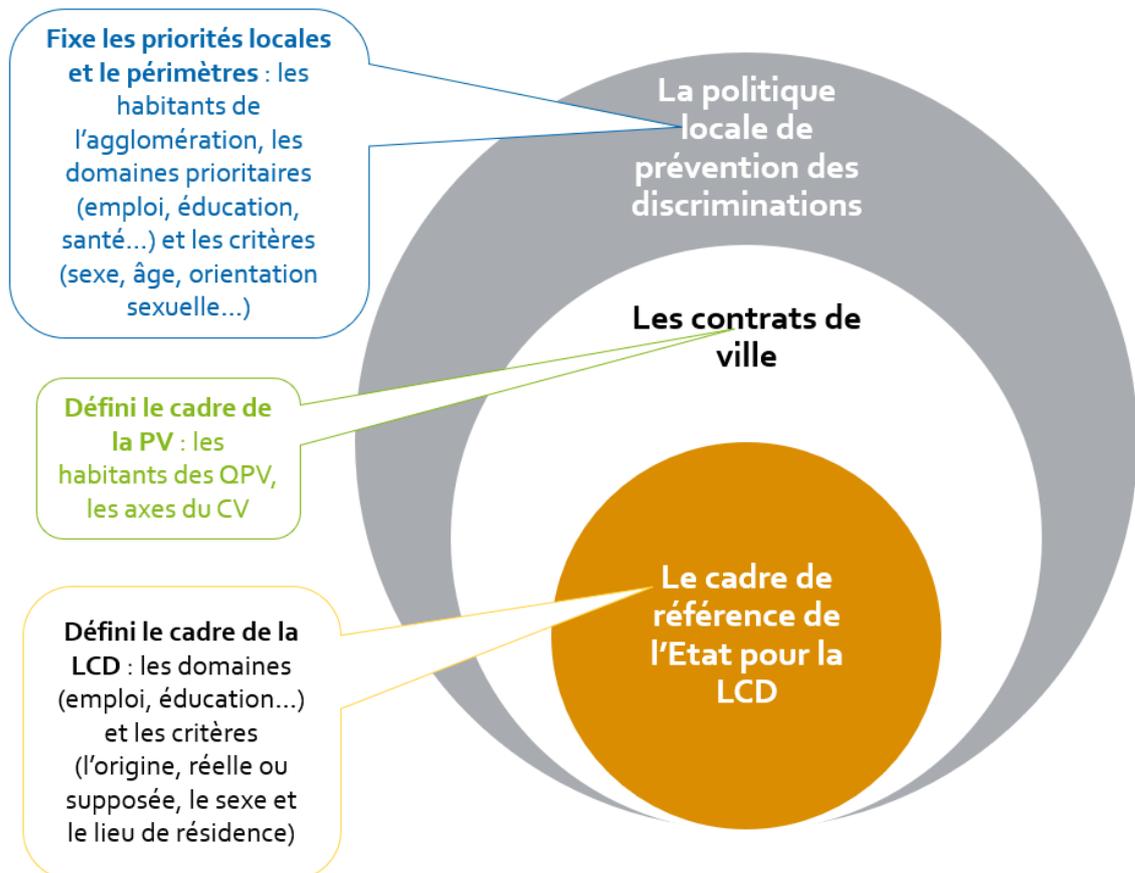
Concrètement, la stratégie d'approche intégrée suppose l'organisation, l'amélioration et l'évaluation des processus de prise de décision, dont l'objectif est d'atteindre l'égalité réelle de traitement dans tous les domaines de la vie (emploi, logement, éducation, services publics...). **Elle se concentre sur les effets des discriminations et les processus qui les produisent, en ce sens elle contribue à la modification du système et non à la répression des actes discriminatoires.** Elle vise à prévenir et à réduire les facteurs de risques de discrimination auprès de l'ensemble des structures et projets intervenant sur le territoire, et ce pour l'ensemble des thématiques abordées.

Axe transversal des contrats de ville 2015-2023, la lutte contre les discriminations se traduit par la mise en place d'un Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations (PTLCD) intégré aux différents domaines de compétences auxquels s'appliquent les contrats de ville.

### **Politique locale de prévention et de lutte contre les discriminations**

Le présent plan d'actions porte la politique locale de prévention et de lutte contre les discriminations. Il s'appuie sur le Contrat de Ville et le cadre national défini par l'Etat pour la lutte contre les discriminations. Toutefois, tous les habitants étant susceptibles d'être exposés à des discriminations, cette politique, qui est transversale aux politiques publiques dont la

Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre (CAMVS) et ses partenaires ont la charge, est au bénéfice de l'ensemble des habitants de l'agglomération.



### La démarche LCD de la CAMVS

La Communauté d'Agglomération de Maubeuge Val de Sambre est engagée dans une démarche de lutte contre les discriminations depuis de nombreuses années :

- un diagnostic territorial stratégique LCD réalisé en 2013-2014
- un accompagnement des acteurs territoriaux dans la mise en œuvre de projets visant à lutter contre les discriminations réalisé en 2015
- La formalisation et la validation du plan de lutte contre les discriminations et de la charte d'engagement du collectif LCD en 2016-2017
- L'animation de ce premier plan de lutte contre les discriminations de 2017 à 2021
- La réalisation d'une évaluation du plan de lutte contre les discriminations fin 2021
- L'élaboration d'un nouveau plan de lutte contre les discriminations en 2022

## **L'évaluation du plan de lutte contre les discriminations sur la période 2017-2021**

Cette évaluation a tout d'abord mis en évidence les progrès réalisés et à permis de dresser un bilan dont les acteurs et en particulier les membres du collectifs LCD les plus assidus peuvent être fiers !



Pour relancer la dynamique, 4 axes de progrès ont été identifiés :



A la suite de cette évaluation, un groupe de travail a été constitué pour produire ce plan d'action qui concrétise de poursuivre l'engagement et la volonté de la CAVMS et de ses partenaires de relancer la dynamique locale autour de l'enjeu de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

### **Les structures ayant participé à l'élaboration de ce PTLCD**

Les structures volontaires pour intégrer le groupe de travail chargé d'élaborer ce plan, se sont manifestées et ont désigné un référent (cf. §**Erreur ! Source du renvoi introuvable.** « **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** »). Ces membres se sont formés et ont travaillé à la conception de ce plan d'action.

Pendant cette phase, ce groupe a réuni les organismes suivants :

- Les services de l'Agglomération de Maubeuge Val de Sambre,
- École de la deuxième Chance
- APEI-les papillons blancs
- Maison de la famille
- Conseil Départemental
- ADUS
- Association pour l'Égalité des Chances
- Association pas de côté
- Réussir en Sambre-avesnois
- CAF du Nord-Site de Maubeuge
- Mairie d'Hautmont
- Ville de Maubeuge

## 2. Objectifs et organisation du plan

---

### 2.1. Les enjeux

Le présent Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations est l'expression de la volonté de tous les acteurs publics et privés (institutions, collectivités territoriales, associations, entreprises...) à travailler ensemble de manière coordonnée pour prévenir et faire reculer les discriminations auxquelles les habitants de l'Agglomération de Maubeuge Val de Sambre peuvent être confrontés.

Pour concrétiser cette démarche, plusieurs enjeux ont été identifiés :

1. **Définir un cadre partagé et compris par tous**
  - a) Faire connaître les enjeux, expression de l'engagement politique et de l'implication des élus
  - b) L'un des enjeux doit être de mobiliser les acteurs qui ne se sentent pas concernés, en particulier les « discriminants »
  - c) Organiser un portage technique adapté au périmètre Agglomération du plan (non limité au contrat de ville)
2. **Créer une nouvelle dynamique fondée sur l'implication et l'expérience des acteurs**
  - a) Formaliser l'engagement politique et l'implication des élus exprimées dans une charte d'engagement signée par tous les partenaires
  - b) Engager les élu.e.s des collectivités et les directions des structures partenaires dans la durée
  - c) Donner du sens à l'engagement des acteurs, autant au niveau des personnes qu'au niveau des structures
  - d) Développer des argumentaires pour convaincre de s'engager
3. **Valoriser et reconnaître l'implication des acteurs**
  - a) Établir une convention avec la structure partenaire qui doit désigner un référent LCD, définissant les obligations de chacun
  - b) Reconnaître l'engagement des partenaires par un label
  - c) Définir les missions du référent LCD
  - d) Valoriser les compétences du/de la référent.e en interne à sa structure
4. **Incarner la permanence de l'engagement avec une maison de l'égalité**
  - a) Un budget global dédié à LCD intégrant les moyens humains et financiers pour soutenir le dispositif
  - b) Un service « LCD » à la CAMVS
  - c) Des moyens dédiés à la communication, notamment humains.
  - d) Un appel à projet dédiés aux porteurs externes

## 2.2. Les objectifs stratégiques

---

*Faire reculer les discriminations auxquelles sont exposés les habitants de la CAMVS ne se conçoit que dans une approche systémique qui vise en premier lieu à prévenir les pratiques discriminantes et les mécanismes à l'origine des discriminations, d'une part, et à accompagner les habitants soit pour faire face aux situations discriminantes, soit pour recourir au droit lorsqu'ils sont victimes de discriminations, d'autre part.*

---

Ainsi il convient pour que ce plan soit opérant et efficace de s'assurer que toutes les actions s'inscrivent au moins dans l'un des **3 objectifs stratégiques** suivants :

### 1. Améliorer les pratiques professionnelles

La discrimination est un acte, souvent produit de manière inconsciente, ou tout au moins sans une intention délibérée de discriminer. Dès lors, prévenir les risques de discrimination consiste à (ré)interroger les pratiques professionnelles pour prendre en compte le risque de réaliser un acte discriminant. Cette évolution des pratiques professionnelles doit porter autant sur les méthodes, outils, procédures collectives qui garantissent l'égalité de traitement que sur les compétences des professionnels.

### 2. Changer des représentations qui contribuent aux discriminations

Les représentations (ou stéréotypes) sont des éléments de tout un système qui produit les inégalités et servent parfois de justification à des pratiques de discrimination. Les stéréotypes ont également un effet psychologique sur la perception et la construction de soi. Les personnes visées par des stéréotypes y sont exposées et les intériorisent tout au long de leur socialisation. Or ces stéréotypes, au travers des biais qu'ils induisent dans les décisions prises, génèrent souvent un acte discriminant. Déconstruire les représentations que subissent les habitants permet de ce fait de prévenir la production de discrimination.

### 3. Soutenir les habitants confrontés aux discriminations

Agir en direction des personnes discriminées est un levier important de la lutte contre les discriminations. Si la discrimination a un impact négatif sur les organisations qui la pratiquent, elle atteint aussi et surtout les personnes qui la subissent, bien que ces dernières ne fassent que rarement valoir leurs droits. Il est dès lors primordial d'intervenir autant auprès des publics confrontés aux discriminations qu'auprès des acteurs en capacité d'accompagner ces publics.

## 2.3. Critères de discrimination

Afin de prendre en compte les attentes des habitants mais également parce que la réalisation de ce plan s'appuie sur les acteurs du territoire mobilisés pour son élaboration, il a été choisi de mettre l'accent dans un premier temps sur **6 critères de discriminations** :

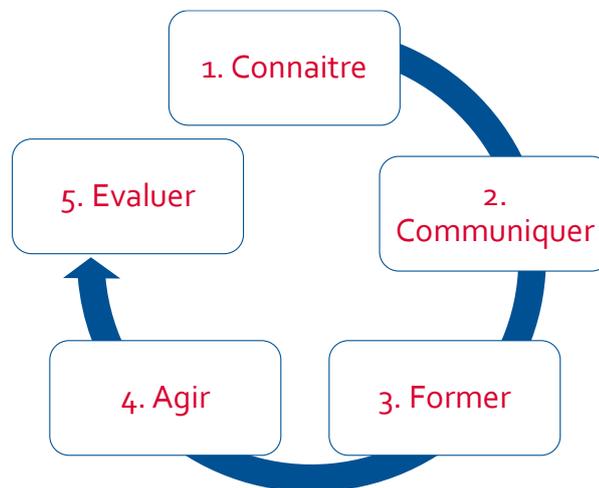
- l'origine réelle ou supposée,
- le lieu de résidence,

- le sexe,
- le genre,
- Le handicap
- L'orientation sexuelle

Tout en rappelant qu'il existe à ce jour 25 critères de discriminations (cf. §5.1 « Quelques repères sur les discriminations ») et que **ce PTLCD a pour ambition de prévenir *in fine* toutes les formes de discrimination, quels qu'en soient le ou les critères invoqués.**

## 2.4. Axes et domaines du plan

Pour répondre aux enjeux et atteindre les objectifs fixés par ce plan territorial de lutte contre les discriminations, **les actions sont définies et organisées dans une démarche de progrès** autour de 5 axes d'actions :



Cette structuration du plan permet d'organiser les actions de manière cohérente et efficace, dans une logique de cycle. Pour chaque critère de discriminations et/ou domaine d'action fixés, un cycle doit être déployer.

Les axes structurent et coordonnent l'action des services des collectivités et des acteurs territoriaux de la lutte contre la discrimination dans la durée :

- **Axe 1 : Connaître**

Pour faire reculer les discriminations, il faut savoir de quoi l'on parle : être capable de les repérer, de les qualifier, pour mieux les adresser et les traiter. Il s'agit pour cela de **connaître le ressenti des habitants, de recueillir et qualifier le vécu des victimes et de repérer les pratiques discriminantes.**

- **Axe 2 : Communiquer**

Accompagner les acteurs de terrain dans leur mobilisation à lutter contre les discriminations n'est possible qu'en **rendant visible l'engagement, la volonté politique et la détermination des responsables publics à lutter contre les discriminations** que subissent les habitants du territoire. La communication vise à faire connaître l'engagement de tous, mobiliser les acteurs et rendre visibles les actions.

- **Axe 3 : Former**

Sensibiliser et former les acteurs territoriaux à **la connaissance et à la compréhension de la notion de discrimination**, doit permettre à ces acteurs d'identifier les situations de discrimination, de déterminer leur dimension directe, indirecte et systémique et d'endiguer, par leurs actions, les phénomènes discriminatoires. En possédant **un langage commun sur les discriminations et une compréhension commune de ce qui les produit**, ils peuvent agir ensemble pour les faire reculer. Enfin, prévenir les discriminations dans sa pratique professionnelle est une compétence à acquérir.

- **Axe 4 : Agir**

Ce plan d'actions est transverse aux domaines de compétences de l'agglomération et des villes. Dans la perspective d'une mobilisation efficace des moyens disponibles et d'une bonne coordination des acteurs mobilisés, l'organe de gouvernance du plan aura à définir chaque année des domaines prioritaires pour agir, tel que l'emploi, le logement, l'éducation, etc.

Pour chaque domaine prioritaire fixé, il conviendra de mobiliser les acteurs, de développer leurs compétences, et de mettre en place des actions pour identifier et prévenir les discriminations dans ces domaines.

- **Axe 5 : Évaluer**

Améliorer l'efficacité de l'action publique de lutte contre les discriminations passe nécessairement par l'évaluation des actions mises en œuvre sur le territoire. Cette évaluation, intégrée au dispositif de suivi et de pilotage du PTLCD, doit s'assurer du portage politique et institutionnel du PTLCD, des actions mises en œuvre, déterminer les champs d'actions non couverts et produire des informations sur l'impact des actions menées.

### 3. Gouvernance et suivi

---

*Le plan de lutte contre les discriminations est nécessairement transverse aux domaines de compétence de la CAMVS et des villes de l'agglomération. Les objectifs stratégiques et priorités d'actions du plan doivent en conséquence être intégrés aux politiques publiques déployées par les partenaires du plan sur le territoire. Néanmoins, ce plan doit bénéficier d'une gouvernance et d'une animation spécifique, s'appuyant sur des acteurs impliqués et formés, ainsi que des habitants.*

---

#### 3.1. Pilotage

Le pilotage est un élément stratégique du fonctionnement du plan. Cela repose sur plusieurs enjeux qui ont été identifiés par les acteurs mobilisés pour la conception de ce plan :

##### 1. Mettre en place une organisation efficace avec un rôle pour chacun

- a) Une instance de gouvernance distincte de l'instance d'animation
- b) C'est l'agglomération le pilote qui porte la présidence des instances de gouvernance et d'animation
- c) Fixer les règles d'appartenance aux instances, notamment les compétences des membres (formation)
- d) L'engagement des acteurs membres des instances à disposer des compétences requises et à une obligation de moyens

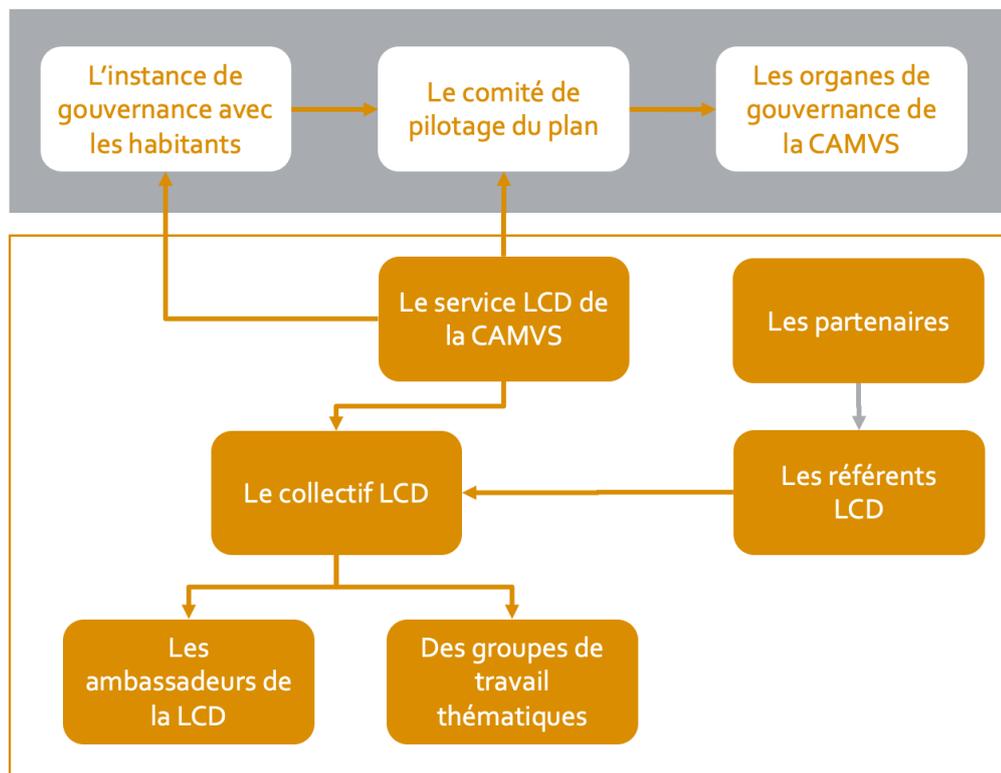
##### 2. Créer une instance de gouvernance avec les habitants

- a) Une instance composée d'habitant.e.s et d'élu.e.s de la CAMVS formés à la LCD, est présidée par l'élue en charge de la LCD
- b) Des membres habitants tirés au sort après un appel à candidature
- c) Les membres participent au pilotage du plan : proposent les thèmes d'actions, des études, suivent les actions réalisés...
- d) Les membres se réunissent environ 5 fois par an

##### 3. Mobiliser efficacement le temps des acteurs

- a) Favoriser la participation aux réunions en planifiant à l'avance et organiser des réunions soignant l'accueil des participants
- b) Définir des rôles et des missions pour chacun : membres du collectif, référents, ambassadeurs...
- c) Utiliser des méthodologies de co-construction pour les ateliers thématiques

### 3.2. Gouvernance et animation



**L'instance de gouvernance** dédiée sera composée des élus, des directions de la CAMVS et des villes, de l'État. Elle se réunira au moins 1 fois par an, pour valider le bilan annuel du plan et définir les priorités pour l'année à venir.

**Le collectif LCD** est constitué des référents LCD des organismes partenaires. Il assure le suivi opérationnel des actions, mobilise et coordonne tous les acteurs concernés par le plan et évalue les actions et produit le bilan annuel.

**Le service LCD de la CAMVS** à la charge de l'animation du collectif LCD. Il assure la coordination globale, encourage la circulation de l'information et la capitalisation des expériences, apporte un soutien aux actions et cherche à renforcer la coopération des acteurs.

## 4. Cadre des actions de lutte contre les discriminations

*Pour chaque axe, des objectifs opérationnels auront été fixés et à chaque fois, des principes d'actions énoncés. Chaque action qui s'inscrit dans ce plan doit alors répondre à au moins l'un des objectifs opérationnels ci-dessous défini.*

### 4.1. Axe 1 : Connaître

#### OBJECTIF OPERATIONNEL 1 : Réaliser des diagnostics et des enquêtes

##### Enjeux

L'évaluation des discriminations sur le territoire pour, sur la base de constats, fait prendre conscience de leurs pratiques aux structures publiques ou privées concernées.

##### Principes d'action

- Réaliser des diagnostics par domaine pour définir les objectifs et les priorités du plan
- Analyser les pratiques des professionnels pour mettre en lumière les risques de discrimination

#### OBJECTIF OPERATIONNEL 2 : Organiser la détection des situations de discriminations

##### Enjeux

La mise en lumière et l'objectivation des discriminations effectives ou ressenties et l'identification de leurs causes apportent aux acteurs des connaissances sur les besoins des habitants et les actions de préventions à réaliser.

##### Principes d'action

- Mobiliser un réseau d'acteurs sur le terrain pour recueillir le témoignage des habitants exposés à des discriminations
- Rendre visible les vécus discriminatoires des habitants et le ressenti des victimes
- Concevoir et déployer des dispositifs opérationnels permettant de mieux connaître les situations de discrimination

### 4.2. Axe 2 : Communiquer

#### OBJECTIF OPERATIONNEL 3 : Établir un plan de communication

##### Enjeux

La structuration et la planification des actions de communications en lien avec les objectifs fixés et les priorités définies pour toucher les publics cibles de manière récurrente.

### **Principes d'action**

- Produire une information régulière pour les habitants
- Définir les objectifs précis de la communication : informer, sensibiliser, mobiliser, rendre visible, cadrer...
- Adapter la communication pour aller vers les différents publics
- Définir des éléments de langage pour les acteurs utilisant un vocabulaire engageant et mobilisant

## **OBJECTIF OPERATIONNEL 4 : Mobiliser et engager les acteurs**

### **Enjeux**

La visibilité de l'engagement et l'assurance du portage politique constant des responsables des collectivités et des institutions sont indispensables pour lever les freins aux déploiements des actions de lutte contre les discriminations et soutenir l'action des acteurs opérationnels sur le terrain.

### **Principes d'action**

- Valoriser l'engagement et les réalisations des acteurs et du territoire
- Organiser la visibilité des actions de lutte contre les discriminations à l'occasion d'évènements réunissant habitants, élus et acteurs

## **OBJECTIF OPERATIONNEL 5 : Produire des outils de communication**

### **Enjeux**

La mutualisation d'outils (support, contenu, etc.) permettant de communiquer auprès des cibles (habitants et professionnels) nécessite des compétences relevant à la fois de l'expertise LCD et du domaine de la communication.

### **Principes d'action**

- Concevoir des outils et supports pour accompagner le changement des mentalités
- Adapter les outils et supports de communication à la diversité des acteurs

## **OBJECTIF OPERATIONNEL 6 : Communiquer l'engagement en interne**

### **Enjeux**

Les structure partenaires de la CAMVS pour la réalisation de ce plan s'engagent à diffuser une culture interne de la prévention des discriminations en leur sein.

### **Principes d'action**

- Associer l'engagement des acteurs et la nécessaire visibilité interne de ces engagements auprès des collaborateurs et collaboratrices.

## **4.3. Axe 3 : Former**

### **OBJECTIF OPERATIONNEL 7 : Concevoir un plan de formation pluriannuel**

#### **Enjeux**

Le développement des compétences des acteurs passe par l'identification des publics cibles et le déploiement d'un dispositif de développement de leur compétences en lien avec les rôles et missions.

#### **Principes d'action**

- Concevoir un plan de formation pluriannuel adaptés les rôles des acteurs, notamment les discriminants.
- Prévoir des programmes de formation distincts selon le rôle des acteurs.
- Rendre la formation obligatoire pour certains acteurs (membre du collectif, membres des instances de gouvernance et de pilotage, porteurs de projet, etc.)

### **OBJECTIF OPERATIONNEL 8 : Sensibiliser les élus et les directeurs et directrices**

#### **Enjeux**

La mobilisation des élu.e.s et le partage d'une culture commune permet d'accentuer la transversalité de la lutte contre les discriminations et sa prise en compte dans les politiques publiques menées par la collectivité.

#### **Principes d'action**

- Organiser des sessions de sensibilisations destinées aux élu.e.s et aux directeurs et directrices des organismes partenaires (département, communauté de communes, villes, associations...)
- S'assurer que les élus, directeurs et directrices en charge d'un domaine du plan ou exerçant des responsabilités en lien avec le plan aient suivi une sensibilisation.

### **OBJECTIF OPERATIONNEL 9 : Former les professionnels**

#### **Enjeux**

Le développement des connaissances et des compétences des acteurs permet de constituer une culture commune et de savoir comment prévenir les discriminations dans ses pratiques.

### **Principes d'action**

- Cibler les agents des services à tous les échelons : départementale, inter-communal, villes, etc.
- Organiser des formations destinées à prévenir les risques de discriminations dans les pratiques professionnels en lien avec les domaines du PTLCD

## **OBJECTIF OPERATIONNEL 10 : Sensibiliser les habitants et les partenaires**

### **Enjeux**

Les habitants sont concernés parce qu'ils peuvent être exposés aux discriminations, mais également, comme les partenaires, parce qu'ils peuvent être discriminants dans leurs activités privées ou dans le cadre de leur activité professionnelle.

### **Principes d'action**

- Sensibiliser les partenaires aux besoins des habitants pour favoriser une prise de conscience
- Organiser des formations destinées aux "accompagnants" pour savoir repérer et accompagner les victimes
- Sensibiliser les habitants exposés aux discriminations
- Sensibiliser tous les publics pour accompagner le changement des mentalités

## **4.4. Axe 4 : Agir**

## **OBJECTIF OPERATIONNEL 11 : Inscrire les actions dans les priorités du plan**

### **Enjeux**

Les actions retenues et soutenues doivent prendre en compte l'ensemble des paramètres fixant la cadre de ce plan : objectifs stratégique, périmètre géographique, public cible, critère de discriminations, axes et objectifs opérationnels.

### **Principes d'action**

- Soutenir les actions favorisant la coopération entre les acteurs
- Concevoir des actions s'adressant aux professionnels potentiellement « discriminants »
- Programmer les actions en réponse aux enjeux politiques identifiés

## **OBJECTIF OPERATIONNEL 12 : Soutenir l'accompagnement des victimes de discriminations**

### **Enjeux**

L'amélioration de l'accompagnement des victimes en développant les compétences en matière de LCD des acteurs de proximité intervenant dans les quartiers prioritaires et plus largement sur le territoire.

### **Principes d'action**

- Identifier les acteurs en charge de l'accompagnement des victimes et définir leurs rôles et leurs missions
- Fixer les objectifs de l'accompagnement en lien avec les attentes et les besoins des victimes
- Constituer un réseau partenarial d'acteurs professionnels formés, aux compétences complémentaires et mobilisés dans l'intérêt des victimes
- Formaliser une procédure connue à l'avance et compréhensible par les habitants et des outils pour repérer et accompagner les victimes
- Organiser la traçabilité et le suivi de cette procédure

## **4.5. Axe 5 : Evaluer**

## **OBJECTIF OPERATIONNEL 13 : Organiser le suivi et l'évaluation des actions**

### **Enjeux**

La réalisation d'un bilan annuel des actions de lutte contre les discriminations est un outil indispensable pour le renouveler et chercher à améliorer son efficacité réelle sur le territoire.

### **Principes d'action**

- Produire un tableau de bord de pilotage du plan d'action.
- En amont de leurs réalisations, définir des indicateurs d'évaluation pour chacune des actions du plan
- Chaque année, mesurer les progrès réalisés et l'efficacité des actions par rapport aux objectifs du plan et en comparaisons avec d'autres territoires
- A mi-parcours, réaliser un retour d'expérience du fonctionnement de la gouvernance et de l'animation, et proposer les mesures correctives

## 5. Annexes

---

### 5.1. Quelques repères sur les discriminations<sup>1</sup>

#### Qu'est-ce qu'une discrimination ?

En droit, une discrimination est un **traitement défavorable** qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un **critère défini** par la loi (sexe, âge, handicap...) ET relever **d'une situation visée par la loi** (accès à un emploi, un service, un logement...).

À ce jour, la loi reconnaît plus de **25 critères de discrimination**. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.

*Exemple : Une règle défavorisant les salariés à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.*

Par ailleurs, une discrimination peut prendre la forme d'un **harcèlement** fondé sur un des critères définis par la loi.

Une discrimination peut être **directe** si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.

Une discrimination peut aussi être **indirecte** si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères.

*Exemple : Des collègues ou supérieurs traitent mal ou dénigrent constamment un salarié en raison de son origine, son handicap, son orientation sexuelle...*

Est également considérée comme une discrimination fondée sur le critère du sexe le harcèlement sexuel, « constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité et tout comportement, même non répété, qui constitue une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. »

**L'incitation à la discrimination** et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la loi (par ex : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...) constituent également des discriminations.

Enfin, la loi protège contre toutes les mesures de représailles ou de rétorsion les personnes qui se sont plaintes de discriminations interdites par la loi ou celles qui en ont été témoins.

---

<sup>1</sup> Source : Défenseur des Droits (<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>)

### Quels sont les critères définis par la loi interdisant la discrimination ?

La liste de ces critères a plusieurs sources. D'une part, les conventions internationales et textes européens définissent un socle de critères fondés sur les caractéristiques de la personne. D'autre part, le législateur français a ajouté des critères spécifiques, certains se référant à des motifs classiques (nation, nom, apparence physique) alors que d'autres traitent de situations spécifiques (lieu de résidence, perte d'autonomie, etc.).

- *Critères issus de textes internationaux ou européens*

CRITERES	EXEMPLES
<b>1 – Age</b>	On m'a refusé un crédit à la consommation en raison de mon âge.
<b>2 – Sexe</b>	En tant que femme, je gagne moins que mon collègue masculin qui exerce un travail comparable.
<b>3 – Origine</b>	Je n'ai pas été embauché à cause de mes origines maghrébines.
<b>4,5,6 - Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race</b>	On a refusé de me louer une place de camping parce que je suis étranger.
<b>7 – Grossesse</b>	Je n'ai pas retrouvé mon poste à mon retour de congé maternité.
<b>8 – Etat de santé</b>	On m'a refusé le renouvellement de mon contrat parce que j'étais en arrêt maladie.
<b>9 – Handicap</b>	On me refuse la participation à une sortie d'école en raison de mon handicap.
<b>10 – Caractéristiques génétiques</b>	On a voulu me soumettre à des tests génétiques dans le cadre de l'examen médical préalable à mon embauche.
<b>11 – Orientation sexuelle</b>	On a refusé de me louer une salle pour mon mariage car je suis homosexuelle.
<b>12 – Identité de genre</b>	Je suis une femme transgenre et mon employeur refuse de modifier mes fiches de paye.
<b>13 – Opinions politiques</b>	La mairie a refusé de me louer une salle en raison de mes opinions politiques.
<b>14 – Activités syndicales</b>	Ma carrière n'a pas connu d'évolution depuis que je me suis présenté comme délégué syndical
<b>15 – Opinions philosophiques</b>	Ma caisse de retraite refuse de prendre en compte les trimestres accomplis pendant mon service national car j'étais objecteur de conscience
<b>16 – Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée</b>	On m'a refusé l'accès à une salle de sport à cause de mon voile.

- *Critères issus de la législation française*

CRITERES	EXEMPLES
<b>17 – Situation de famille</b>	On m'a refusé une location d'appartement parce que je suis une mère isolée.
<b>18 – Apparence physique</b>	On m'a refusé un emploi parce que je suis obèse.
<b>19 – Patronyme</b>	On m'a refusé un entretien d'embauche en raison de mon nom à consonance étrangère.
<b>20 – Mœurs</b>	On m'a refusé un emploi parce que je suis fumeur.
<b>21 – Lieu de résidence</b>	On m'a refusé un chèque parce que j'habite dans un département voisin.
<b>22 – Perte d'autonomie</b>	Mon père, hébergé en EHPAD, se plaint de ne pas avoir accès à ses lunettes.
<b>23 – Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique.</b>	On m'a refusé l'ouverture d'un compte bancaire parce que je suis domicilié dans une association.
<b>24 – Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français</b>	Ce critère peut faire l'objet de plusieurs interprétations très distinctes. Les tribunaux indiqueront celle qu'il convient de retenir.
<b>25 – Domiciliation bancaire</b>	On a refusé la caution de mes parents parce qu'ils sont domiciliés outre-mer.

### **Quelles sont les situations générales concernées par les discriminations ?**

C'est la loi qui précise les situations dans lesquelles il est interdit de discriminer selon les critères précédemment définis. Ces situations concernent :

- l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ;
- la rémunération, les avantages sociaux ;
- l'accès aux biens et services privés (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 ;

- 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 ».

## 5.2. Les documents de référence

L'action publique en matière de lutte contre les discriminations est riche de nombreux cadres de références, qu'il est indispensable de prendre en compte pour harmoniser les actions des différents acteurs et trouver un sens commun cohérent avec ces différents cadres. Les documents suivants ont été présentés et pris en compte pour établir ce PLCD :

- Le guide EGAUX de l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT).
- Le cadre de référence de la LCD de l'ANCT.
- Le guide égalité F/H de l'ANCT.