



> Inter-Réseaux des professionnels du Développement Social Urbain

Espace de professionnalité Prévention et Lutte contre les
Discriminations (PLCD)

Groupe de travail "formation"

Kit de sensibilisation à la lutte contre les discriminations

Déroulé pédagogique à l'usage des professionnel-le-s

Avril 2011



COMITÉ
INTERMINISTÉRIEL
DES VILLES
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
www.ville.gouv.fr



IRDSU

3 place du bon pasteur
44000 Nantes
02 40 89 10 18
<http://www.irdsu.net>
contact@irdsu.net

*Cet outil a été réalisé par un groupe de travail composé de Noémie Michelin (Ville de Reims), Edwin Hatton (Ville de Grenoble), Donatien De Hautecloque (Ville de Saint-Martin d'Hères) et Maud Riquet (CA du Pays de Flers).
Merci à Gwénaële Calves pour sa relecture critique.*

Mode d'emploi

- Cet outil est destiné à être utilisé par des professionnel-le-s en charge de la lutte contre les discriminations, soit au titre de leur mission principale, soit dans le cadre d'une mission plus générale (politique de la ville, développement économique...).
- Utiliser ce kit n'exige pas d'être un « expert » de la LCD mais demande une bonne expérience/connaissance de la question.
- Cet outil est support de sensibilisation, et non de formation, c'est-à-dire qu'il permet de transmettre des connaissances générales sur la discrimination mais pas de mener un travail de fond sur les pratiques. Un des objectifs de la sensibilisation est de donner envie au public de se former.
- Cet kit se veut généraliste, c'est-à-dire pouvant s'adresser à des publics variés: collectivités, entreprises, associations, acteurs du logement, de l'éducation...
- Ce kit vous sera d'autant plus utile que vous vous l'approprierez. N'hésitez pas à changer l'ordre des diapos, à en modifier le contenu, à rajouter vos propres exemples...
- Ne cherchez pas à dire tout ce qu'il y a dans ce livret ! Votre intervention se transformerait en un cours magistral aussi ennuyeux pour vous que pour votre public. N'hésitez pas à laisser de côté certaines diapos pour vous concentrer sur les points qui vous semblent les plus importants. Pour faire ce tri, posez-vous la question: "quels sont les messages que je veux faire passer à ce public?"
- Pour rendre votre intervention vivante, sollicitez régulièrement l'auditoire en lui posant des questions. Attention toutefois à ne pas vous laisser déborder! Gardez un œil sur la montre et n'hésitez pas à recentrer le débat.
- Veillez à déterminer le degré **d'interaction** que vous souhaitez avant de commencer. Plus vous disposez de temps et moins les participant-e-s sont nombreux, plus l'interaction est possible. Si vous avez peu de temps et un auditoire nombreux, votre intervention sera nécessairement plus magistrale.
- Ne cherchez pas à avoir réponse à tout. La discrimination est un sujet complexe qui fait appel à de nombreux champs de compétences (droit, sociologie, histoire, psychologie...) que personne ne peut maîtriser en totalité. N'hésitez pas à le rappeler à votre auditoire. Lorsque c'est possible, proposez d'apporter une réponse différée dans le temps (par courriel).
- Il est normal que des participant-e-s expriment des résistances sur le sujet. Ne vous braquez pas, vous apprendrez à les contourner ou à y répondre au fur et à mesure. Si ces objections vous empêchent d'avancer, rappelez la commande qui vous a été faite et votre responsabilité de la mener à bien. Proposez éventuellement à votre contradicteur d'attendre la fin de votre intervention pour exprimer ses doutes.

Diapo 1 : introduction

Vous présenter (fonction, mission...)

Présenter le chantier PLCD **de l'IRDSU** : *"un réseau d'acteur et d'actrices de terrain qui travaillent sur la thématique prévention et lutte contre les discriminations. Il est constitué depuis 2007 et répond à un besoin récent de se professionnaliser sur cette thématique et de construire un référentiel commun d'action."*

Rappeler les objectifs de cette intervention: *"elle vise à vous familiariser avec la question des discriminations mais ne constitue pas une formation en tant que telle. Elle est un premier pas vers l'action, ce qui pourra l'objet d'une discussion à la fin."*

Diapo 2 : Que vous évoque le terme « discrimination »?

Avant de faire apparaître le contenu de la diapo, inviter le groupe à exprimer ce que lui évoque le terme discrimination. Vous pouvez préciser, pour aider la parole à se libérer, que bien souvent ce mot est utilisé mais que nous ne lui donnons pas la même explication. Or tout l'enjeu de cette thématique est dans un premier temps d'avoir une définition commune pour ensuite établir un langage et un traitement commun.

Si possible, notez tous les termes énoncés de façon à ce que tout le monde puisse les voir, jusqu'à épuisement des idées du groupe. Adoptez une attitude encourageante: *« dans tout ce que vous avez dit on retrouve de façon dispersée les conditions qui doivent coexister pour qu'il y ait discrimination », « dans ce que vous dites j'entends les notions de critères, de défavorable, d'acte... ce qui est tout à fait intéressant pour élaborer ensemble la définition juridique ».*

Généralement, le terme de "délit" (ou d'autres associés à la loi) n'est pas cité. Attirez leur attention sur le fait qu'en France, la discrimination est le plus souvent traitée sur le plan de l'éthique et pas du droit.

Pour favoriser le "déclic", vous pouvez citer les sanctions prévues par le code pénal (3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, inéligibilité, fermeture d'établissement, affichage de la sanction, exclusion temporaire des marchés publics...). Rappelez que la dimension juridique est le socle de l'intervention, c'est celle qui légitime les actions...

Ce qui vous permet ensuite de passer à la diapo suivante.

Diapo 3 : Discrimination, de quoi parle-t-on?

Énoncez la définition juridique puis revenez avec le groupe sur l'ensemble des termes énoncés plus tôt. Sont-ils en lien avec cette définition? Ne cherchez pas nécessairement à "tout relier". Il s'agit à ce stade de leur faire « sentir » de quoi il s'agit globalement, c'est-à-dire en faisant la distinction entre les différentes autres grandes notions qui lui sont parfois associées (racisme, exclusion, insertion, diversité...) sachant que les diapos suivantes vous permettent de préciser la définition.

Vous pouvez expliquer qu'il existe plusieurs niveaux de définition du terme (littéral : discriminer = choisir, distinguer ; sociologique : discriminer = traiter un groupe d'individus moins favorablement qu'un autre) et que la multiplicité des niveaux de définition contribue à la confusion autour de cette thématique mais qu'il faut retenir et utiliser la base juridique pour construire l'action.

Diapo 4 : « Traitement défavorable »

Pour qu'il y ait discrimination, il faut qu'il y ait une différence de traitement qui soit défavorable à une personne ou à un groupe.

- Souvent ce traitement défavorable prend la forme d'un refus: refus d'embauche, refus de promotion, refus de location, refus d'inscription, refus d'accéder à un lieu public...
- Mais la discrimination peut aussi prendre la forme d'une préférence. Ex: réserver les stages et les emplois d'été aux enfants du personnel (cet exemple fait mouche à chaque fois!).

Qu'il y ait refus ou préférence, il s'agit bien d'un acte qui consiste à choisir. Tout choix est discriminant mais il n'est pas nécessairement discriminatoire. Nous y reviendrons lorsque nous parlerons des critères.

A ce stade, il nous faut préciser que les propos haineux (racistes, sexistes, homophobes...), bien que punis par la loi, ne sont pas considérés comme des discriminations.

Diapo 5 : « Situation comparable »

La deuxième condition pour qu'il y ait discrimination, c'est que "toutes les choses soient égales par ailleurs". En d'autres termes, il faut que la personne écartée dispose des pré-requis nécessaires pour prétendre à un poste, une promotion, etc.

Ex: Dans un recrutement, si une personne s'estime discriminée par rapport à une autre personne ayant un meilleur CV, alors on ne pourra pas identifier de discrimination car la situation ne sera pas comparable.

Si vous vous adressez à des acteurs de l'emploi, vous pouvez expliquer ici la différence entre **l'insertion** et la prévention des discriminations.

- **L'insertion** concerne un public à qui il manque des qualifications, des compétences, de l'expérience... pour accéder à l'emploi. C'est avec et sur l'individu qu'il faut travailler.
- La prévention des discriminations concerne un public qui est « prêt à l'emploi » mais qui s'en voit écarté pour des raisons indépendantes de sa volonté (patronyme, couleur de peau, apparence physique...). C'est avec et sur les employeurs qu'il faut travailler.

Certaines personnes peuvent être concernées par les deux thématiques, mais leur proposer un projet d'insertion si elles subissent des discrimination revient à leur faire porter la responsabilité de leur échec.

Diapo 6 : Critères de discrimination reconnus en droit français

Quels sont les critères de discrimination ?

Si vous disposez d'un peu de temps, vous pouvez interroger le public avant de dévoiler ces critères. "A votre avis, combien y en a-t-il?" (généralement, leur nombre est sous-estimé) et "quels sont-ils?" Notez-les au fur et à mesure et complétez les manques. Cet exercice peut donner lieu à de nombreux développements sur:

- Les critères "bizarres" (mœurs, caractéristiques génétiques...)
- La notion de "race"
- Les critères auxquels on pense et ceux que l'on oublie
- Les critères non-reconnus explicitement par la loi (origine sociale, casier judiciaire, lieu de résidence...)

Si vous avez peu de temps, contentez-vous de montrer la liste complète. Précisez que les critères sont proposés ici par catégories pour faciliter leur mémorisation mais que chacun peut avoir son propre classement.

Diapo 7 : En amont de la discrimination, le stéréotype

Quelles peuvent être les causes de la discrimination ?

Bien souvent, la discrimination est fondée sur un stéréotype. Un stéréotype est une caractéristique, positive ou négative, attribuée à un groupe social dans son entier (généralisation). Spontanément – et souvent inconsciemment – nous mettons les gens dans des catégories (sexe, race, âge, classe...) et nous leur attribuons a priori certaines caractéristiques.

Demandez au public des exemples de stéréotypes. Les réponses provoquent généralement des rires. Cet échange permet de détendre un peu l'atmosphère et de susciter la participation.

Ex: les femmes sont sensibles, les hommes sont violents, les gitans sont des voleurs...

- Le stéréotype justifie la discrimination en la rendant acceptable sur le plan social. Ex: "Si les gitans sont des voleurs, c'est normal qu'ils ne bénéficient pas des mêmes droits que les autres". "Si les femmes sont moins disponibles que les hommes, c'est normal qu'elles n'accèdent pas à des postes à responsabilités."
- En retour, la discrimination tend à donner raison aux stéréotypes. Ex: Comme peu de femmes accèdent aux postes de direction, on se convainc qu'elles ne sont pas "faites pour ça".

Bien sûr, chacun a le droit d'avoir des stéréotypes. Mais lorsque nous devons opérer un choix (recrutement, promotion, attribution...), mieux vaut le faire en fonction **d'éléments objectifs** (compétences, résultats, critères d'éligibilité...), sans quoi nous risquons de commettre une discrimination... et de faire le mauvais choix!

C'est lorsque nous sommes en situation d'incertitude que nous avons le plus recours aux stéréotypes pour fonder nos choix. Pour réduire la part de subjectivité dans ses choix, il faut donc se donner des outils objectifs d'aide à la décision: critères définis et pondérés à l'avance, grilles de sélection, etc.

Pour neutraliser ses stéréotypes, encore faut-il les connaître! Vous pouvez "mesurer" vos propres stéréotypes en passant des Tests d'Association Implicites (TAI) sur internet, notamment ceux proposés par l'université de Harvard¹.

¹ Ces tests se font sur un ordinateur et consistent à associer le plus rapidement possible des images avec des mots, tantôt positifs, tantôt négatifs. Passer un test prend une vingtaine de minutes.

<https://implicit.harvard.edu/implicit/france/>

Diapo 8 : Les mécanismes discriminatoires

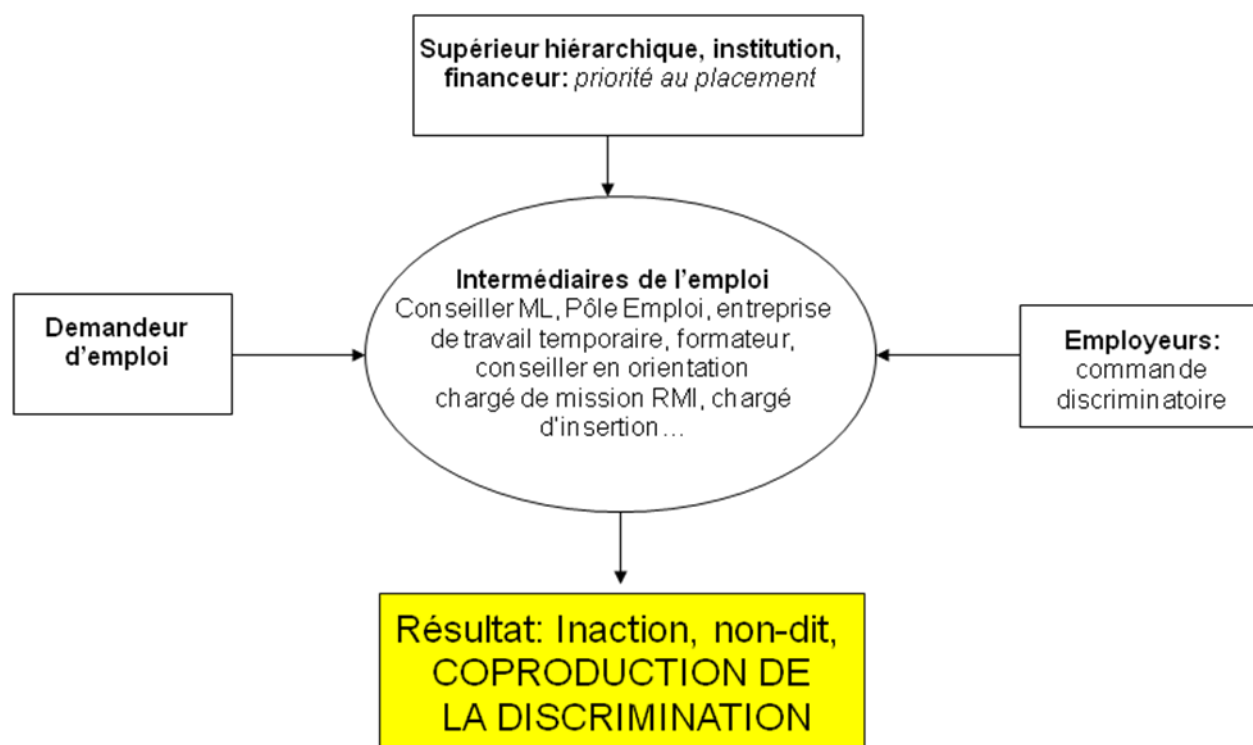
Quelles sont les autres causes de la discrimination?

Par analogie avec la diapo précédente, il s'agit ici de mettre en évidence le fait que toute discrimination n'est pas forcément liée à une intention, qui plus est « mauvaise ». On peut être raciste/sexiste/homophobe et ne pas discriminer et discriminer sans être raciste/sexiste/homophobe. On l'aura compris, l'enjeu de cette diapo est de montrer que toute personne en situation d'opérer un choix peut être amenée à discriminer, pour plusieurs raisons:

- Crainte de la réaction négative des clients, collaborateurs, locataires, etc. Ex: Si j'embauche un-e handicapé-e, mes collaborateurs ne seront pas à l'aise avec lui/elle?"
- Anticipation de la discrimination. Ex: un conseiller emploi dissuade une femme obèse de se lancer dans une formation pour être hôtesse d'accueil.
- Volonté d'atteindre un équilibre. Ex: un bailleur social privilégie les demandes de familles "françaises" car il estime qu'il y a déjà trop d'"immigrés" dans son parc.

La discrimination a rarement un-e seul-e responsable. Elle s'inscrit dans une chaîne de responsabilités. C'est pourquoi on parle de discrimination « systémique ».

Si vous disposez d'un paper-board, vous pouvez dessiner ce schéma², en l'adaptant si besoin à un autre domaine que l'emploi (ex: logement...).



² Conçu par Olivier Noël, sociologue à l'ISCRA Méditerranée.

Prendre conscience du caractère systémique de la discrimination amène à s'interroger sur sa propre responsabilité. La question que chacun doit se poser est: Quelle est ma place dans le système? Quelle est ma **marge de manœuvre** pour changer ce système?

Diapo 9 : Comment mesurer la discrimination ? Le testing

Cette diapo est surtout utile face à un public sceptique qui met en doute la réalité des discriminations.

On le sait, il est bien souvent impossible de prouver ou de mesurer les discriminations. Pour pallier cette difficulté, la méthode du testing a été mise au point. Elle consiste à présenter, pour une même offre d'emploi/de logement, deux candidatures: une candidature "de référence" et une candidature "discriminable". Si la première est retenue et l'autre pas, c'est qu'il y a bien eu discrimination.

Il existe 2 types de testing:

- juridique : reconnu par les tribunaux depuis 2001, il est utilisé (devant huissier) pour établir la preuve de la discrimination dans le cadre d'une procédure judiciaire.
- scientifique: utilisé sur de grands échantillons, pour mesurer les pratiques discriminatoires. Ils servent généralement à sensibiliser l'opinion sur les pratiques discriminatoires.

En 2005-2006, le Bureau International du Travail (BIT) a fait organiser un testing de grande ampleur dans 6 grandes villes françaises et sur 2440 offres d'emploi. Chacune a reçu deux candidatures, tantôt de deux jeunes Françaises, tantôt de deux jeunes Français, tous-tes âgé-e-s de 20 à 25 ans, comparables du point de vue de leur formation et de leurs premières expériences professionnelles. L'un-e des deux candidat-e-s portait un patronyme évoquant une « origine hexagonale ancienne », l'autre un patronyme évoquant une origine soit maghrébine, soit africaine.

Avant de dévoiler le résultat, vous pouvez demander au public de le deviner, pour créer un effet d'attente.

Résultat: 4 fois sur 5, l'employeur a privilégié le candidat majoritaire par rapport au candidat minoritaire.

En établissant le caractère massif de la discrimination, les testings montrent que celle-ci n'est pas une invention de personnes qui se "victimisent" mais bien un problème de société.

Diapo 10 : **L'impact des discriminations sur l'organisation**

Cette diapo est particulièrement importante face à un public de dirigeants (patrons d'entreprises, élu-e-s, directeurs-trices...), qui a une réflexion globale sur l'organisation.

Quelles sont les conséquences de la discrimination?

Nous avons vu toute à l'heure que nos stéréotypes et nos représentations pouvaient nous inciter à faire des choix inappropriés.

- Ex: La personne que vous recrutez parce que vous avez un "bon feeling" avec elle ou qu'elle vous est "recommandée" peut s'avérer parfaitement incompétente. Vous aurez peut-être gagné du temps en la recrutant mais vous en perdrez beaucoup plus à gérer son incompétence (travail pas ou mal fait, tensions avec les collègues et les partenaires, sentiment d'échec de la personne, etc.) !
- Ex: La personne à qui vous avez loué votre appartement parce qu'elle "présente bien" peut s'avérer être un très mauvais locataire (impayés, dégradations, etc.).

Soyons clair, tout choix recèle une part d'incertitude qui ne pourra jamais être évacuée complètement. En revanche, elle peut être réduite grâce à des outils fondés sur des critères objectifs.

Aussi cachée que puisse être la discrimination, elle finit toujours par être connue lorsqu'elle est pratiquée massivement. L'opacité des décisions et leur caractère arbitraire créent des soupçons d'injustice et un climat général de suspicion, au sein de l'organisation mais parfois aussi en dehors (chez les clients, les usagers, les partenaires...). Le malaise est d'autant plus fort quand l'organisation qui discrimine tient parallèlement un discours positif sur les "valeurs"³.

Ex: Lorsque des salariés/agents ont l'impression que les promotions ne se font pas au mérite mais au "copinage", beaucoup se démotivent ("pourquoi se donnerait-on du mal si nos efforts ne sont pas récompensés?").

La discrimination étant un délit, tout organisation qui discrimine court un risque judiciaire. Nous verrons toute à l'heure que les sanctions prévues par la loi sont élevées (amende, dommages-intérêts, exclusion des marchés publics, inéligibilité...). En plus de la sanction judiciaire, toute condamnation entraîne également un préjudice en terme d'image, amplifié par la médiatisation de l'affaire.

³ Christophe Dejours a montré que cette "distorsion communicationnelle" (le fait de prôner des valeurs qui sont niées par les pratiques-mêmes de l'organisation) constitue un facteur de souffrance au travail. Cf. C. Dejours, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998.

Diapo 11 : L'impact des discriminations sur les personnes

L'impact psychologique de la discrimination est généralement peu abordé dans les sensibilisations, qui privilégient l'aspect sociologique ou juridique. C'est pourtant un point essentiel si l'on veut comprendre ce qui est en jeu dans la LCD. Cette diapo est également importante car, en faisant appel à l'expérience personnelle, elle permet de susciter une prise de conscience par l'affect, et plus uniquement par l'intellect.

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 droits⁴. Pour mesurer les conséquences psychologiques de la discrimination, il faut comprendre qu'elle touche à l'identité, c'est-à-dire le socle qui soutient l'individu.

Il faut également prendre conscience du fait que la discrimination ne constitue généralement pas un événement isolé mais une expérience répétée. Comme le souligne la psychologue Marie-Christine Freire, "les discriminations n'apparaissent pas à un moment de la vie; elles s'insinuent le plus souvent à tout moment de la vie et souvent depuis l'enfance de chacun et dans tous les domaines..."⁵

Si l'on ajoute à cela que ces innombrables injustices subies ne sont le plus souvent pas sanctionnées, réprouvées ni même reconnues, on comprendra que l'expérience de la discrimination affecte profondément la vision qu'une personne a d'elle-même et de la société. De quelle façon?

- Tout d'abord, la discrimination amène l'individu à "intérieuriser le stigmata", c'est-à-dire à accepter l'image négative que le discriminant projette sur lui. Il éprouve alors une honte, voire une haine de lui-même, et se dévalorise constamment.
- Comprenant – et acceptant – qu'il sera rejeté s'il cherche à sortir de la place qui lui est assigné par la société, le discriminé restreint volontairement ses choix et ses ambitions (autocensure).
- De la même façon que l'individu qui ne subit pas la discrimination ne la voit nulle part, celui qui la subit la voit partout. Tous les refus qu'il essuie, surtout s'ils ne sont pas expliqués, sont mis sur le compte de la discrimination (victimisation⁶).

⁴ L'enquête « Trajectoires et Origines », réalisée par l'INED et l'INSEE en 2008 auprès de 22 000 personnes résidant en France Métropolitaine montre que « seules 13% des personnes ayant déclaré avoir subi une discrimination ont entrepris une démarche de recours auprès d'un commissariat, d'une association, d'un syndicat ou de la HALDE »

⁵ Marie-Christine Freire, "Accompagner les victimes de discriminations: entre soulagement et reproduction".

⁶ Il faut toutefois nuancer ce phénomène fréquemment mis en avant par les professionnels confrontés à l'expression d'un vécu discriminatoire. Comme le rappelle Fabrice Dhume, "la "victimisation" n'existe pas en tant que telle: l'expression de la discrimination vécue est rare, c'est le silence et l'occultation qui prévalent." Compte-rendu d'une intervention effectuée le 16 décembre 2009 à Grenoble.

- L'absence de reconnaissance et de réparation de la souffrance subie, ainsi que l'impossibilité à trouver une place dans la société, peuvent conduire le discriminé à l'isolement⁷, à la dépression, voire au suicide.
- Pour supporter le "coût psychologique" de la discrimination, l'individu développe des défenses qui peuvent prendre plusieurs formes:
 - Dénî: l'individu affirme ne jamais avoir été discriminé et critique les membres de son groupe qui se plaignent de discrimination ("Quand on veut, on peut!").
 - Affirmation identitaire: pour reconquérir une estime de soi mise à mal par la discrimination, l'individu fait de son identité un étendard, un objet de fierté. C'est le "retournement du stigmaté" (Goffman) que l'on observe par exemples chez les Noirs américains ou les homosexuels qui se mettent à utiliser les insultes ("nègres", "pédés") pour se nommer entre eux.
 - Chez les individus les plus "blessés", l'affirmation identitaire peut aller jusqu'à la haine du groupe dominant et le communautarisme⁸. Rejeté par la société, le discriminé fait "sécession" avec elle et trouve refuge dans son groupe d'appartenance.

Connaître ces mécanismes est indispensable pour décrypter le discours des personnes confrontées aux discriminations et pour comprendre leur attitude (découragement, agressivité, fixations sur des échecs passés, etc.). La discrimination constituant une violence, elle entraîne des réactions violentes chez les discriminé-e-s, que ce soit contre eux-mêmes (conduites à risques⁹, suicide...) ou contre les autres.

On comprend dès lors l'enjeu qu'il y a à lutter contre un phénomène qui a de telles conséquences en termes de santé mentale et de cohésion sociale.

⁷ "L'individu stigmatisé, privé de l'information salubre que pourraient lui renvoyer les rapports sociaux quotidiens devient un isolé volontaire qui risque de s'enfoncer dans les soupçons, la dépression, l'agressivité, l'angoisse et le désarroi." Erving Goffman, *Stigmates, les usages sociaux des handicaps*, Paris, Minuit, 1975.

⁸ Tout comme la "victimisation", l'accusation de "communautarisme" est souvent mise en avant pour minorer le poids de la discrimination. De nombreux auteurs (notamment Didier Eribon) ont analysé les ressorts de ce discours qui permet au groupe dominant de disqualifier les revendications égalitaristes de groupes minoritaires en les présentant comme "communautaristes".

⁹ Voir sur ce point les travaux d'Eric Verdier.

Diapo 12: "Les ambivalences de la République"

Cette diapo introduit la deuxième partie (partie historico-juridique) de la sensibilisation.

La France a-t-elle toujours été irréprochable en matière de non-discrimination?

La France n'a pas toujours été "le pays des droits de l'homme". Depuis 1789, la République n'a cessé d'affirmer l'égalité, tout en instituant des discriminations à l'égard de certains groupes sociaux.

- La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 proclame que "les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits". Pourtant, sous la Première République, les femmes sont privées des droits civiques...
- Le Code de l'indigénat, en vigueur dans toutes les colonies françaises à partir de 1887, distingue les citoyens français (de souche métropolitaine) et les sujets français (Africains noirs, Algériens, Antillais, travailleurs immigrés...). Ces derniers sont frappés par un ensemble de mesures discriminatoires (droit de vote limité, travaux forcés, interdiction de circuler la nuit...). Aboli en 1946, ce code perdure en Algérie jusqu'en 1962.
- Ce n'est qu'en 1944 que les femmes françaises ont obtenu le droit de vote et en 1965 le droit de gérer leurs biens, d'ouvrir un compte en banque et de travailler sans l'autorisation de leurs maris. En 1970, elles deviennent les égales des hommes en matière d'autorité parentale.

Aujourd'hui encore, des discriminations "légales" perdurent en France.

- Les étrangers non-communautaires ne peuvent ni voter, ni avoir le statut de fonctionnaires.
- Les couples du même sexe n'ont pas le droit de se marier, ni d'adopter.

Diapo 13: "Le cadre européen"

Qu'est-ce qui a incité la France à légiférer sur la discrimination?

C'est essentiellement sous la pression de la CEE, puis de l'Union Européenne, que la France va mettre en place un arsenal juridique anti-discrimination.

- La Convention européenne des droits de l'homme, adoptée par le Conseil de l'Europe en 1950 et entrée en vigueur en 1953, énonce dans son article 14 que: *"La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation."*
- En 1976 est adoptée la première directive européenne en matière de non-discrimination. Il s'agit de la directive « relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail ».
- En 1997, avec le traité d'Amsterdam, la lutte contre les discriminations devient une compétence communautaire, ce qui signifie que le droit européen prime le droit national dans ce domaine.
- A partir de 1997, plusieurs directives élargissent peu à peu le champ des discriminations prohibées et renforcent les outils de prévention et de sanction. Les plus connues sont les directives RACE et EMPLOI adoptées en 2000.
- La Charte des droits fondamentaux – adoptée le 7 décembre 2000 et rendue juridiquement contraignante par le Traité de Lisbonne de 2007 – rappelle dans son article 21 que *"est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle."*¹⁰

¹⁰ Notons ici les critères qui ne sont pas explicitement reconnus par la loi française: les origines sociales, la langue, la fortune et la naissance.

Diapo 14: "La non-discrimination en droit français"

Dans quels textes de loi le principe de non-discrimination apparaît-il?

Le principe de non-discrimination est reconnu explicitement dans deux textes qui font partie du "bloc de constitutionnalité", qui est au sommet de la hiérarchie des normes.

- La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, dont nous avons déjà parlée.
- Le préambule de la constitution de 1946, qui *"proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés."* (art.1) et que *"La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme."* (art.3).

La non-discrimination a fait l'objet de plusieurs lois. On peut notamment retenir:

- La loi du 1er juillet 1972, dite loi Pleven, instaure une répression aggravée pour les propos à caractère raciste et crée l'infraction pénale de discrimination raciale.
- La loi Auroux du 4 août 1982 intègre dans le Code du travail un nouvel article L122-45 qui prohibe la sanction ou le licenciement d'un salarié fondé sur "son origine, son appartenance à une ethnie, une nation ou une race".
- La loi Le Pors portant droits et obligations des fonctionnaires du 13 juillet 1983 rappelle expressément l'interdiction de faire des distinctions entre les fonctionnaires "en raison de leurs opinions [...] ou de leur appartenance ethnique".

Les directives européennes de 2000 amènent la France à consolider son arsenal juridique.

- La loi relative à la lutte contre les discriminations du 16 novembre 2001 étend le domaine de la discrimination prohibée, instaure une nouvelle répartition de la charge de la preuve devant les Prud'hommes, confère aux syndicats et aux associations le droit d'agir en justice, augmente les pouvoirs d'enquête de l'inspection du travail, renforce la protection des fonctionnaires...
- La loi du 28 mai 2008 complète la liste des discriminations interdites tout en élargissant celle des exceptions autorisées, de même qu'elle précise les notions de discrimination indirecte, de harcèlement discriminatoire et d'injonction à discriminer.

On le voit, le droit antidiscriminatoire français est relativement récent, ce qui explique en partie qu'il soit mal connu. Il s'est construit sous l'influence d'engagements internationaux, notamment par les directives européennes. Enfin, il est encore en évolution.

Diapo 15: "La non-discrimination en droit français"

Que disent ces textes de loi?

- Aménagement de la charge de la preuve

Les discriminations sont difficiles à prouver et les victimes disposent rarement des éléments de preuve. Pour faciliter leur action en justice, la directive européenne "Race" aménage la charge de la preuve¹¹. En clair, si une personne s'estime discriminée et qu'elle présente devant le juge des faits qui étayent ce sentiment, ce n'est plus à la victime de prouver qu'elle a été discriminée mais à la personne mise en cause de prouver qu'elle n'a pas discriminé.

La conséquence pour les organisations est qu'elles doivent désormais être en mesure de justifier l'objectivité de toutes les décisions pouvant faire l'objet de discriminations (choix de recrutement, de promotion, d'attribution...). D'où l'utilité de se doter d'outils et de procédures permettant d'objectiver les décisions et d'en garder une trace écrite.

La France n'a pas transposé complètement cette directive, puisqu'elle a limité l'aménagement de la charge de la preuve aux affaires civiles. Toutefois, devant le juge pénal, la preuve peut être établie par tout moyen¹². Ainsi, le testing, les enregistrements audio ou vidéo peuvent servir de preuves.

- Protection des victimes et des témoins

Porter plainte pour discrimination n'est pas un acte facile, en particulier dans l'emploi, où les victimes peuvent craindre des représailles de la part de leur employeur.

C'est pourquoi la loi interdit à un employeur condamné pour discrimination de licencier la personne ayant porté plainte. Si cette dernière refuse de poursuivre son contrat de travail après la décision de justice, elle peut quitter son emploi en bénéficiant de l'indemnité de licenciement et d'une autre indemnité équivalente à au moins 6 mois de salaire¹³.

De même, les salarié/es ayant témoigné d'actes discriminatoires ne peuvent être sanctionnés ou licenciés pour ce motif¹⁴.

¹¹ "Dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement." Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

¹² Liberté de la preuve : article 427 du Code de procédure pénale.

¹³ Art. L1144-3 du Code du Travail

¹⁴ Art. L1132-3 du Code du Travail et art. 6 de la loi Le Pors pour les agents de la fonction publique.

- Des sanctions élevées

Par les personnes physiques	Par les personnes morales du secteur privé
- Jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende. - Peines complémentaires éventuelles : interdiction du droit d'éligibilité pour 5 ans, affichage de la décision judiciaire dans la presse... - Jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public. - Jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende lorsque la discrimination est commise par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission.	- Jusqu'à 225 000 € d'amende. - Jusqu'à 375 000 € d'amende en cas de refus discriminatoire de fournir un bien ou un service dans un lieu accueillant du public. - Des peines complémentaires sont également prévues : placement sous surveillance judiciaire, interdiction d'exercice de l'activité professionnelle, exclusion des marchés publics...
Dans les deux cas, la victime peut également demander des dommages-intérêts pour le préjudice moral et matériel subi.	

- Des exceptions

Toutes les différences de traitement ne sont pas des discriminations. De manière générale, la loi « *ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée*¹⁵ ».

L'article 225-3 du Code Pénal prévoit également certaines exceptions :

- Dans le recrutement, les employeurs peuvent prendre en compte le sexe, l'âge ou l'apparence physique des candidats, lorsque ces critères constituent une exigence déterminante pour la tenue du poste.
- Tous les postes de titulaires dans la fonction publique sont réservés aux ressortissants de l'Union Européenne, voire aux seuls Français pour les emplois relevant de la souveraineté nationale (ex : juge, huissier, métiers de la Défense...).
- En matière d'accès aux biens et services, les discriminations fondées sur le sexe peuvent être justifiées notamment par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, le respect de la vie privée, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives.
- Les banques et les assurances peuvent prendre en compte l'état de santé de leurs clients.

¹⁵ Art. 1133-1 du Code du Travail.

Diapo 16: "Les recours"

A qui peut s'adresser une personne qui s'estime discriminée?

- Le droit commun (plainte, tribunaux)

La première démarche à effectuer est de porter plainte auprès de la police ou de la gendarmerie, qui *ne peuvent refuser d'enregistrer une plainte*¹⁶, même si le plaignant ne présente pas d'éléments de preuve. Il est également possible de porter plainte en écrivant directement au Procureur de la République.

Dans les deux cas, une simple plainte pour discrimination a toutes les chances d'être classée sans suite. Pour être sûr que la plainte soit instruite, mieux vaut se constituer partie civile ou procéder par citation directe, ce qui implique (dans les deux cas) de verser au greffe du tribunal une consignation (env. 1000 euros) et de caractériser précisément le délit. A ce stade, il est donc quasiment indispensable de se faire accompagner par un avocat, une association ou un syndicat.

En cas de constitution de partie civile, la plainte est instruite par le juge d'instruction, qui fait procéder à une enquête par la police. Selon les résultats de l'enquête, le juge ordonne un non-lieu ou un "lieu à suivre" pour que l'affaire soit jugée.

En cas de citation directe, il n'y a pas d'instruction, l'affaire passe directement devant les tribunaux.

Pour renforcer l'application du droit commun, le législateur a confié à certains acteurs des pouvoirs spéciaux en matière de lutte contre les discriminations.

- L'Inspection du travail

Depuis la loi du 16 novembre 2001, l'inspection du travail est compétente pour les cas de discrimination¹⁷. Pour la saisir, le mieux est d'identifier au préalable (en appelant l'Union Territoriale de la DIRECCTE¹⁸) l'inspecteur dont on dépend et de lui écrire en lui demandant un rendez-vous.

Celui-ci procédera alors à une visite dans l'entreprise, au cours de laquelle il peut demander à entendre des personnes (employeur, salariés...) ou à consulter tous les documents nécessaires. S'il constate une infraction, l'inspecteur peut rédiger un procès-verbal et le transmettre au procureur de la République, proposer à l'employeur un **règlement à l'amiable** avec le salarié lésé, lui demander de remédier à la situation ou simplement lui rappeler la loi.

Aujourd'hui, force est de constater que l'inspection du travail est peu saisie pour des cas de discrimination.

¹⁶ Article 15-3 du code de procédure pénale.

¹⁷ Article L8112-2 du code du travail.

¹⁸ Depuis le 1^{er} janvier 2010, dans chaque département, l'inspection du travail est rattachée à l'unité territoriale (ex-DDTEFP) de la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE, ex-DRTEFP).

- Les syndicats

En vertu de la loi du 16 novembre 2001, les syndicats représentatifs dans l'organisation ou au niveau national peuvent agir en justice en faveur des victimes de discrimination. Ils doivent au préalable en informer par écrit le plaignant et s'assurer que celui-ci ne s'oppose pas à leur action en justice. Les syndicats ont joué un rôle important dans de nombreux procès pour discrimination.

- Les associations

La loi du 16 novembre 2001 donne le même pouvoir aux associations de lutte contre les discriminations¹⁹, à la différence près que celles-ci doivent disposer, pour agir en justice, d'un mandat écrit du plaignant. Ainsi, des associations comme SOS Racisme, le MRAP, ou SOS homophobie se portent régulièrement parties civiles dans des procès pour discrimination.

Au-delà de ces actions judiciaires somme toute assez rares, les associations – comme les syndicats – jouent un rôle d'écoute, de conseil et d'accompagnement pour les victimes de discrimination.

Il faut également citer les associations d'aide aux victimes du réseau INAVEM²⁰, présentes dans chaque département. Encore peu sollicitées sur les affaires de discrimination, elles conseillent et accompagnent gratuitement les victimes de discrimination ou de toute autre infraction pénale.

- La HALDE

Autre recours possible: la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE). Celle-ci peut être saisie directement par la victime ou par l'intermédiaire d'une association. Elle dispose d'un pouvoir d'enquête important, lui permettant notamment de demander des explications, d'auditionner des personnes, de consulter des documents ou de procéder à des vérifications sur place.

Si l'enquête de la HALDE conclut à l'existence d'une discrimination, plusieurs voies sont possibles : transmission du dossier au Procureur de la République, organisation d'une médiation ou d'une transaction financière, amende, recommandations à l'auteur de la discrimination. La HALDE peut également soumettre ses observations devant les tribunaux civil, pénal ou administratif.

Le délai de traitement d'une réclamation varie en fonction de l'urgence de la situation, mais il est rarement inférieur à un an, ce qui demeure plus rapide qu'une action judiciaire. La HALDE a en outre l'avantage d'être un service gratuit. Toutefois, il faut savoir qu'une saisine de la HALDE ne se substitue pas à une action en justice.

¹⁹ C'est-à-dire les associations ayant inscrit la lutte contre les discriminations dans leurs statuts depuis au moins 5 ans.

²⁰ Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiation.

Diapo 17: "La construction d'une politique publique"

Tout le dispositif juridique que nous venons de décrire est le résultat d'un processus politique sur lequel il faut revenir pour comprendre comment est aujourd'hui structurée l'action publique de lutte contre les discriminations.

Quand et comment la lutte contre les discriminations est-elle devenue une politique publique²¹?

- Les limites de la politique d'intégration

La politique de LCD s'est construite dans le prolongement de (et en opposition avec) la politique d'intégration, mise en place par l'Etat à la fin des années 80 en réponse aux premières violences urbaines. Cette politique, incarnée par le Haut Conseil à l'Intégration créé en 1989, est fondée sur le présupposé que les difficultés rencontrées par les immigrés et leurs descendants sont dues à un déficit d'intégration. A cette époque, l'hypothèse que ces populations pourraient subir des discriminations, indépendamment de leur niveau d'"intégration", demeure taboue.

- 1998: la reconnaissance publique du phénomène

Dans les années 90, quelques travaux pionniers mettent en évidence l'existence de discriminations raciales dans l'emploi, mais leur diffusion reste confidentielle. C'est principalement sous l'influence de l'Union Européenne que la France se décide à sortir du déni. Le 21 octobre 1998, lors d'une communication en conseil des ministres, la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité Martine Aubry remet en question la politique d'intégration et aborde pour la première fois le problème des discriminations raciales dans l'emploi.

- 2000: Un dispositif de traitement et de prévention des discriminations

La directive européenne 2000/43/CE contraint la France à mettre en place un dispositif de prévention et de traitement des discriminations. En 2000 est inauguré un numéro vert – le 114 – destiné à recueillir les témoignages de victimes de discrimination. Il est géré par le Groupement d'Etude et de Lutte contre les Discriminations (GELD, créé en 1999). Les signalements sont ensuite traités localement par les Commissions d'Accès à la Citoyenneté (CODAC, créées en 1999).

Par ailleurs, la loi du 16 novembre 2001 – qui transpose en droit français les directives européennes de 2000 – transforme le FASTIF²² en FASILD²³, conférant ainsi à cet organisme un rôle prépondérant en matière de lutte contre les discriminations.

²¹ Cette séquence s'appuie en grande partie sur un article d'Olivier Noël paru en 2006: "Entre le modèle républicain de l'intégration et le modèle libéral de promotion de la diversité : la lutte contre les discriminations ethniques et raciales n'aura-t-elle été qu'une parenthèse dans la politique publique en France ?"

²² Fonds d'Action Sociale pour les Travailleurs Immigrés et leur Famille.

²³ Fonds d'Action et de Soutien à l'Intégration et à la Lutte contre les Discriminations.

Le FASILD va notamment financer les premiers plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail, lancés dans le cadre de la politique de la ville. Il participe également aux programmes Equal, cofinancés par le Fonds Social Européen (FSE), qui initient des dynamiques de changement dans le secteur de l'emploi. C'est le cas par exemple des programmes ESPERE et LATITUDE, qui permettent de sensibiliser le service public de l'emploi et les entreprises de travail temporaire.

- 2004: Le référentiel d'action publique évolue vers la promotion de la "diversité" et de "l'égalité des chances"

Malgré toutes ces initiatives, la mobilisation des acteurs de l'emploi – et notamment des entreprises – reste timide. Dès 2004, on observe un glissement dans le référentiel d'action publique, qui passe de la lutte contre les discriminations à la promotion de la "diversité" et de "l'égalité des chances". Cette évolution, encouragée par des structures de lobbying issues du patronat²⁴, se traduit par plusieurs changements.

Devant l'échec du 114 (qui ne reçoit que peu de signalements), ce numéro, ainsi que le GELD, sont supprimés et remplacés par la HALDE. Dans le même temps, les CODAC sont remplacées par les Commissions pour la Promotion de l'Egalité des Chances et de la Citoyenneté (COPEC), qui n'ont plus en charge le traitement des signalements mais uniquement les actions de prévention. Enfin, en 2006, le FASILD est transformé en Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances (ACSE).

- 2006: Une visibilité accrue des questions de discrimination et de diversité

Les violences urbaines de novembre 2005 remettent sur le devant de la scène la question des inégalités sociales et raciales, et la responsabilité des entreprises et des médias dans ce processus. Ces émeutes, ainsi que les procès pour discrimination qui se multiplient (Adecco, L'Oréal, Renault...), incitent les grands groupes à afficher leur engagement "responsable" en signant massivement la Charte de la Diversité²⁵, fortement encouragée en cela par le Ministre délégué à l'Egalité des Chances (Azouz Begag).

Concernant les médias, la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances confie au CSA la mission de veiller à ce que la programmation télévisuelle et radiophonique "reflète la diversité de la société française". Parallèlement, grâce à la notoriété de son président et à ses efforts de communication, la HALDE contribue à donner une visibilité accrue aux discriminations.

²⁴ C'est le cas principalement de l'Institut Montaigne, créé en 2000 par Claude Bébéar – président du conseil de surveillance du groupe AXA – et d'IMS-Entreprendre pour la Cité, présidé par le même Claude Bébéar. Deux publications de 2004 ont joué un rôle prépondérant dans ce changement de référentiel: "Les oubliés de l'égalité des chances", de Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie et "Des entreprises aux couleurs de la France", le rapport public remis par Claude Bébéar au Premier Ministre Jean-Pierre Raffarin.

²⁵ Portée depuis 2004 par IMS-Entreprendre pour la Cité (cf. note précédente).

Diapo 18: "La lutte contre les discriminations"

Comme on le voit dans cet historique, l'action publique de lutte contre les discriminations s'est construite aux côtés d'autres politique (intégration, diversité, égalité des chances...) avec lesquelles elle est encore souvent confondue.

Comment se définit une politique de lutte contre les discriminations?

- **Ce n'est pas...**

- La lutte contre le racisme

Les actions pédagogiques de lutte contre le racisme ne suffisent pas à faire reculer les discriminations, car celles-ci sont bien souvent inconscientes ou motivées par des considérations autres que racistes.

- **L'intégration**

Les actions d'intégration s'adressent aux primo-arrivants et visent à faciliter leur acquisition de la langue et des codes de la société d'accueil.

- **L'insertion**

Les actions d'insertion visent des personnes désocialisées. Elles consistent à lever les freins vers l'accès à l'emploi, au logement ou à la santé, en travaillant notamment sur la confiance en soi et l'interaction avec les autres.

- **La promotion de l'égalité des chances ou de la diversité**

Les actions de promotion de l'égalité des chances visent les publics défavorisés, privés du capital social nécessaire pour "réussir" dans la vie (ex: forums pour l'emploi dans les quartiers populaires, Ecoles de la deuxième chance...). La promotion de la diversité, notion aux contours flous, consiste à valoriser les différences (notamment culturelles) entre les individus en les présentant comme une richesse.

- **C'est...**

- Agir sur les pratiques des discriminants et non sur les capacités des discriminés (rôle de l'insertion, des actions pour l'égalité des chances...)

Aujourd'hui, la plupart des actions présentées comme relevant de la LCD (dans les CUCS par exemple) ciblent les publics potentiellement discriminés plutôt que les discriminants. Ce faisant, le risque est de faire porter aux discriminés la responsabilité de leur sort, sans jamais remettre en cause les mécanismes qui les excluent.

- **Rendre possible l'application du droit**

Lutter contre les discriminations, ce n'est pas seulement faire de la prévention, cela consiste également à donner aux victimes les moyens d'agir. De nombreuses voies de recours existent mais elles sont mal connues. Il s'agit donc d'informer, d'orienter ou d'accompagner les victimes, sans se substituer aux acteurs du droit.

Diapo 19: "Les pistes d'action"

Comment s'y prendre pour engager une démarche de lutte contre les discriminations dans une organisation ou sur un territoire?

- **Affirmer et afficher un engagement politique en faveur de l'égalité**

La première étape est d'afficher un engagement clair de la part de la direction ou des élus, ce qui peut se faire à travers une charte ou une délibération. L'objectif est à la fois de donner un cadre à la démarche, d'énoncer des orientations et de rendre visible l'engagement. Une fois la charte signée ou la délibération adoptée, il faut la faire connaître aux personnes concernées (agents/salariés, partenaires, habitants...) par l'affichage et la communication.

Attention toutefois à ce que ce texte soit bien suivie d'effets. On ne compte plus les chartes pour l'égalité ou la diversité qui sont restées lettre morte après avoir été adoptées en grande pompe... Si elle n'est pas suivie d'actions concrètes, la signature d'une charte peut décrédibiliser la thématique, en laissant croire que la LCD n'est qu'une affaire de communication.

- Choisir une « **porte d'entrée** » pour aborder cette thématique

"Qui trop embrasse, mal étirent". Le proverbe s'applique bien à la LCD, qui constitue une thématique trop vaste pour être abordée de façon totalisante. Des actions trop générales risqueraient de faire apparaître le sujet comme trop abstrait. Mieux vaut cibler – dans un premier temps – certains critères (ex: le genre, la religion, le handicap...) ou domaines (ex: emploi, éducation...) pour lancer une dynamique. Rien n'empêche ensuite d'élargir le spectre d'intervention.

Le choix de cette "porte d'entrée" peut se faire en fonction des orientations politiques mais aussi, de façon plus pragmatique, de l'envie d'agir des acteurs concernés. Si tel service ou tel partenaire exprime un besoin, montez une action avec lui. Mieux vaut "commencer là où ça prend" plutôt que de s'évertuer à impliquer des acteurs qui n'ont pas envie de l'être.

- Qualifier les acteurs pour partager un même cadre de référence

Comme vous avez pu le voir, la LCD est une thématique complexe qui suscite beaucoup de confusion. Tout le monde a un avis sur la question mais chacun met une acception différente derrière le terme de "discrimination" ! C'est pourquoi la formation est presque toujours la première étape d'une démarche de LCD. Elle permet d'acquérir un socle de connaissances, de mieux identifier les risques discriminatoires dans son environnement de travail et, partant, d'envisager des pistes d'action pour la suite.

Dans l'idéal, il faudrait pouvoir commencer par former les décisionnaires (élus, dirigeants...), de façon à ce qu'ils impulsent et portent ensuite la dynamique de changement. Dans la pratique, les choses se passent rarement comme cela car il s'agit d'un public difficile à mobiliser (pour des raisons de disponibilité mais aussi de réticence à être formé)...

Concernant les professionnels, le mieux est de cibler les plus susceptibles – de par leur fonction – de commettre des discriminations ou d'être en relation avec des victimes de discrimination. Les publics les plus souvent formés sont les recruteurs, les encadrants, les agents d'accueil, les conseillers d'insertion, etc.

- Construire la connaissance de **la discrimination dans l'organisation ou sur le territoire**

La discrimination peut prendre des formes différentes d'un territoire ou d'une organisation à l'autre. Pour construire un plan d'action pertinent, mieux vaut partir de problèmes identifiés. Généralement, certaines pratiques discriminatoires sont connues par le bouche-à-oreilles, mais d'autres, plus "discrètes" ou banalisées, demeurent méconnues. D'où l'utilité de réaliser un diagnostic pour cerner les problèmes de façon plus objective et approfondie.

La construction de la connaissance ne se limite pas à la phase de diagnostic, elle doit se poursuivre tout au long de la démarche. Mettre en place une instance de veille ou un observatoire des discriminations permet à la fois de rendre visible le phénomène et d'apporter des réponses aux signalements effectués.