

Création d'une plateforme collaborative multimédia régionale pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité

Besançon, le 20 janvier 2010
Réf. 5/09.10

SOMMAIRE

Synthèse

Fiche 1

Qu'est ce que la discrimination ?
Quelles formes peut prendre la discrimination ?
En quoi consiste la promotion de l'égalité ?

Fiche 2

Fédérer les actions des services de l'État en région
La plateforme collaborative régionale

Fiche 3

Les partenaires : académie de Besançon,
le centre académique de formation continue (Cafoc)

Fiche 4

Les partenaires : préfecture de région Franche-Comté,
le secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR)

Fiche 5

Les partenaires : direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

Fiche 6

Les partenaires : direction régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) – L'agence nationale pour la Cohésion sociale et l'Égalité des chances (l'ACSé)

Fiche 7

Les partenaires : la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

Annexe 1 : guide d'utilisation de la plateforme

Annexe 2 : textes de loi

Annexe 3 : proposition de programme pour quatre audio-conférences

L'éducation au respect, notamment entre filles et garçons et, plus largement à la citoyenneté est présente tout au long de la scolarité des jeunes. Dans le même temps, la promotion de l'égalité des chances est mise œuvre de l'école à l'Université. Mais qu'en est-il après ?

La prévention contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances : un sujet toujours d'actualité

De nombreuses études montrent que chacun de nous peut un jour, soit être victime de discriminations, soit être à l'origine d'actes discriminatoires (fiche 1). Le dernier rapport annuel de la Halde ⁽¹⁾ montre que le secteur de l'emploi représente 50 % des réclamations enregistrées en matière de discriminations. L'accès à l'emploi étant particulièrement déterminant dans le processus d'intégration dans la société, l'État se mobilise fortement dans ce domaine pour renforcer la prévention contre les discriminations et promouvoir l'égalité.

Non seulement ce sujet reste d'actualité, mais il constitue aujourd'hui une urgence en matière de cohésion sociale. Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité constituent les deux faces complémentaires d'une même démarche sociale et collective qui s'appuie sur une éthique du respect universel de tout être humain. Les politiques publiques s'en inspirent pour combattre les préjugés, promouvoir et valoriser la diversité, et pour assurer à tout citoyen l'accès aux services et programmes publics de l'égalité des chances.

Les services de l'État en région s'impliquent fortement

Les institutions de l'État se sont saisies du problème au niveau du droit international, communautaire et national. Au niveau régional, le relais est pris par les services déconcentrés de l'État. Ainsi, sous l'autorité du préfet de région la DIRECCTE ⁽²⁾ et la DRJSCS ⁽³⁾, dont l'Acse ⁽⁴⁾ ont pour mission de développer des politiques favorables à la lutte contre les discriminations et à l'égalité des chances. Par ailleurs, le recteur de l'académie de Besançon est très fortement impliqué dans la promotion de l'égalité des chances, au titre de la formation initiale et continue, d'une part, et d'autre part, en tant que présidente du *comité de pilotage de la convention interministérielle relative à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif*.

Il faut ajouter à ces partenaires, la Halde ⁽¹⁾, autorité administrative indépendante, implantée en région pour mieux répondre aux personnes s'estimant victimes de discriminations et mobiliser les acteurs locaux. Chacun de ces partenaires mène depuis longtemps déjà des actions spécifiques à sa mission (fiches 3 à 7).

(1) Halde : Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

(2) DIRECCTE : direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

(3) DRJSCS : direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

(4) l'Acse : agence nationale pour la Cohésion sociale et l'Égalité des chances

La volonté de travailler ensemble et durablement en créant un outil concret : la plateforme collaborative régionale

Le besoin s'est fait sentir progressivement d'associer les efforts de chacun et de coordonner les actions afin de les rendre plus visibles et plus efficaces, mieux connues des acteurs et des décideurs engagés dans cette thématique ou souhaitant le faire et tout particulièrement des employeurs des secteurs public, privé et associatif. C'est ainsi qu'a vu le jour la plateforme collaborative régionale. Réalisée par le centre académique de formation continue (CAFOC), cet outil pratique a pour vocation de renforcer sur tout le territoire régional, avec un seul accès à Internet, la mobilisation sur ces thématiques et la connaissance de dispositifs (initiatives locales, plan de lutte, diagnostics territoriaux, formations d'acteurs...).

Cette initiative, encore unique en France, devrait ainsi et surtout permettre d'amplifier et d'approfondir les bonnes pratiques et contribuer au recul des situations inacceptables et illégales, et à la promotion d'une plus grande cohésion sociale dans notre région (fiche 2).

Qu'est ce que la discrimination ?

Une discrimination est une inégalité de traitement entre des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi ou les engagements internationaux. Les domaines visés par la loi sont principalement l'emploi, l'éducation, le logement, le service public et l'accès aux biens et aux services.

18 critères de discriminations sont prohibés par la loi :

âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, apparence physique, handicap, état de santé, grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales.

Quelles formes peut prendre la discrimination ?

La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi. Exemple : une offre d'emploi qui précise que les femmes ne peuvent postuler est une discrimination directe.

La discrimination est indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre, est susceptible d'avoir le même impact qu'une discrimination directe et d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi. Exemple : demander à des candidats à l'emploi de satisfaire à des critères de taille peut par exemple entraîner l'exclusion de beaucoup de femmes. Dans la mesure où l'auteur de cette exigence n'arrive pas à démontrer qu'une taille spécifique n'est pas indispensable pour exécuter le travail, il s'agit d'une discrimination indirecte.

En quoi consiste la promotion de l'égalité ?

Les institutions de l'État soutiennent et mettent en œuvre des actions de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité avec l'ensemble des acteurs : administrations, entreprises, associations, partenaires sociaux, etc. Les actions visent à informer et sensibiliser les acteurs régionaux, afin de mieux faire connaître les discriminations auprès de tous et de faire ainsi évoluer les pratiques et les mentalités.

Cette mission s'adresse autant aux victimes, qu'aux personnes exposées au risque de discriminer, pour permettre une meilleure compréhension des phénomènes discriminatoires et trouver ensemble de nouveaux moyens d'action pour les maîtriser. La remise en cause des stéréotypes et des préjugés passe par la mobilisation des acteurs de tous les domaines où peuvent apparaître des discriminations et à par l'encouragement des partenaires à développer de bonnes pratiques. Chacun doit s'employer à vérifier ses pratiques, qu'il s'agisse d'accès à l'emploi, au logement, d'éducation, d'accès aux biens et aux services, etc.

L'accès à l'emploi est particulièrement déterminant dans le processus d'intégration dans la société. C'est pourquoi l'État se mobilise pour lutter contre les discriminations dans l'emploi et promouvoir la diversité.

La lutte contre les discriminations dans l'emploi doit faire l'objet d'un combat permanent. Et l'évolution actuelle de la situation économique et sociale vient renforcer encore la nécessité de veiller à l'égalité d'accès à l'emploi. Le plan "espoir banlieues", l'observatoire de la diversité et de la parité créé au sein du ministère de l'Intérieur, la Charte de la diversité, la semaine de l'emploi, la méthode de recrutement par simulation, sont autant d'exemples de l'engagement de l'État. Mais au-delà de l'impulsion de l'État, c'est par la mobilisation de tous, et particulièrement des entreprises, que ce défi sera relevé.

Fédérer les actions des services de l'État en région

La plateforme collaborative régionale

La Halde et l'Observatoire international du travail (OIT) publient un baromètre pour la deuxième année sur la perception des discriminations au travail. Un nombre croissant des salariés du privé disent avoir été victimes de discriminations (28% contre 25% en 2008) et ils sont 22% dans la fonction publique.

La plateforme collaborative régionale est un « passage à l'acte » en réponse à cet état de fait. C'est un outil pratique au service des employeurs francs-comtois, des acteurs et des décideurs intervenant ou souhaitant s'investir dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances. C'est un espace ouvert à toutes celles et ceux qui voudront bien s'y rallier.

Les objectifs de la plateforme

- Sensibiliser les employeurs régionaux à la lutte contre les discriminations dans l'emploi, diffuser et rendre l'information sur les problématiques relatives liées aux discriminations et à l'égalité hommes/femmes accessible à tous.
- Encourager, diffuser, promouvoir les bonnes pratiques illustrées d'exemples régionaux, c'est-à-dire faire connaître et promouvoir les pratiques et les expériences en région.
- Promouvoir l'égalité de traitement, l'égalité des chances et la gestion de la diversité dans le monde du travail.
- Former et accompagner les acteurs à la prise en main d'outils utiles à la gestion de la diversité.

Les champs d'action de la plateforme concernent toutes les discriminations prohibées par la loi (fiche 1 : les 18 critères de l'article 225-1 du code pénal).

Pourquoi un niveau régional ?

C'est aussi au niveau local que s'expriment les besoins, se repèrent les actions et peuvent se mobiliser les acteurs en réseaux (PME, collectivités territoriales et associations).

L'outil collaboratif a pour vocation de renforcer sur tout le territoire régional avec un seul accès à Internet, la mobilisation sur ces thématiques et la connaissance de dispositifs (initiatives locales, plan de lutte, diagnostics territoriaux, formations d'acteurs...).

En quoi se distingue la plateforme régionale ?

L'application proposée se distingue des sites Internet classiques, nationaux ou européens, tels que celui de l'ORSE (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises), la Halde, ou la Charte de la diversité (IMS Entreprendre) pour ne citer que ceux-ci. Ces sites grand public constituent des outils de consultation mais n'offrent pas la possibilité de collaboration en ligne. Ils ont toutefois une antériorité importante et serviront de référence et de ressource tout au long de notre travail. Les liens sur ces sites figurent dans la rubrique « Sitographie » de l'espace collaboratif.

► **L'accès à la plateforme est contrôlé par mot de passe, parce qu'il s'agit d'un espace dont les ressources et les contributions sont partagées par une communauté d'acteurs dans une dynamique d'échange qui nécessite que chaque membre soit bien identifié.**

Le contenu des rubriques n'est pas figé, il peut évoluer au fil du temps grâce aux apports de chacun dès lors que chacun s'approprie l'outil. Par exemple, le volet « Égalité professionnelle hommes/femmes », en raison d'un large cadre législatif existant et d'outils favorisant l'égalité H/F en entreprise (tel que le *Label égalité*), peut être traité indépendamment de la lutte contre les discriminations.

Que dire de l'outil et de son usage ?

- La solution technique retenue pour cet espace est « Quick-place » de la société IBM-LOTUS, mise à disposition par le ministère de l'Éducation nationale,
- L'ergonomie de l'espace : un menu général situé à gauche de la page écran donne accès à des contenus organisés en pages, dossiers, forum, membres dont les intitulés sont précédés d'un pictogramme pour les différencier.
- La navigation dans l'espace est décrite dans un guide (annexe 1). Ce guide indique en particulier les manipulations à effectuer pour consulter les contributions au forum régional, répondre aux contributions et créer un thème d'échange.
- Les membres de l'espace, peu familiarisés avec ce type d'application, peuvent solliciter une aide auprès du GIP FCIP ⁽¹⁾. La demande d'aide doit être exprimée par messagerie électronique pour un accompagnement qui pourra être téléphonique en situation réelle de manipulation.

► Début 2010

D'autres outils Internet seront mis en place en complément de l'espace collaboratif :

– une application d'audioconférence pour permettre à un public éloigné d'assister à des interventions sur le thème de la lutte contre les discriminations.

Première audioconférence, le 22 janvier à 10h.

– une application permettant de se former avec des ressources formatives organisées et l'accompagnement d'un formateur.

(1) GIP FCIP : Groupement d'intérêts publics – Formation continue et insertion professionnelle



Le Centre académique de formation continue (CAFOC)

Service de formation au sein du GIP FCIP, le CAFOC intervient à quatre niveaux :

En interne : formation des acteurs du réseau des GRETA

- Formation initiale et continue des acteurs : conseillers en formation, formateurs, personnels d'encadrement et administratifs
- Ingénierie de formation : conception de dispositifs de formation
- Ingénierie pédagogique : conception de démarches et outils pédagogiques
- Conduite de projets nationaux et internationaux avec les CAFOC des autres académies

En externe : formation des acteurs de la formation des adultes

- Formation de formateurs, de conseillers insertion, de tuteurs en entreprise
- Formation en gestion prévisionnelle d'emplois et compétences (GPEC) et management
- Formation à la conduite de projets

Ingénierie, recherche et développement

- Conception de dispositifs reposant sur des démarches et outils innovants
- Audits, conseil et accompagnement des entreprises sur plan de formation et GPEC
- Analyse de postes et préconisations
- Production de référentiels emplois
- Transfert et capitalisation de ressources

Interventions et animations de dispositifs issus des politiques publiques

- Lutte contre l'illettrisme
- Lutte contre les discriminations, mixité diversité
- Formation de publics spécifiques : Adultes - Relais, salariés en contrats aidés, ...

Le CAFOC en quelques chiffres

Effectifs : 6 personnes représentant 4,5 ETP ⁽¹⁾

1 directeur, 3 chargés de mission, 1 conseiller en formation continue (CFC), 1 assistante

Formation

7500 heures/stagiaires par an

Ingénierie

270 jours / an

Chiffre d'affaires global

720 000 €

Actions du CAFOC dans le cadre de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité

2004–2007

PSA Peugeot Citroën :

Animation d'une vingtaine de journées sur les sites francs-comtois en lien avec les accords d'entreprise :

- « Développement de l'emploi féminin et égalité professionnelle entre les femmes les hommes »,
- « Diversité et cohésion sociale ».

Le Label égalité (PSA première entreprise française à l'obtenir) et le label diversité furent décernés à l'entreprise à partir de critères de labellisation, une instruction du dossier et une vérification sur site par Afnor certification. Ces labels vont au-delà de la charte de la diversité lancée en 2004 qui est seulement déclarative.

2007

La Ville de Besançon prend l'initiative de signer et de faire signer la charte de la diversité aux employeurs bisontins. Le CAFOC participe aux ateliers de travail organisés dans ce cadre et le GIP FCIP signe la charte.

2008

Interventions auprès de la CCI de Belfort et d'Agefos PME sur le thème de l'égalité professionnelle,

Co-animations avec la délégation régionale aux Droits des femmes (DRDFE),

Création d'un outil collaboratif au service des signataires bisontins de la charte de la diversité.

2009

Partenariat avec l'Acsé et la préfecture de région :

Cofinancement des actions : Direccte/Acsé/préfecture,

Création d'un comité de pilotage,

Développement et animation de l'espace collaboratif au service des employeurs et des acteurs régionaux.

2010

20 janvier : conférence de presse de lancement de la plate-forme.



**PRÉFECTURE
DE RÉGION
FRANCHE-COMTÉ**

Rôle et actions de la préfecture de région

La lutte contre les discriminations est dans sa dimension juridique une obligation au regard des droits de l'homme, tels que les textes fondateurs de la République française, des communautés européenne et mondiale le stipulent. La loi française condamne pénalement (trois ans de prison et 45 000 euros d'amende) les faits qualifiés de discriminatoires (art 225-1 du code pénal) notamment dans l'emploi, mais également dans l'accès aux services à une activité économique ou à une formation.

La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité dans sa dimension positive constituent une urgence en matière de cohésion sociale. Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité constituent les deux faces complémentaires d'une même démarche sociale et collective qui s'appuie sur une éthique du respect universel de tout être humain quelles que soient ses différences ou caractères. Les politiques publiques s'en inspirent pour combattre les préjugés, promouvoir la diversité et la valoriser, et pour assurer à tout citoyen l'accès aux services et programmes publics de l'égalité des chances.

Si la Halde et les instances juridictionnelles sont chargées juridiquement de la lutte contre les discriminations, l'État représenté par le préfet de région (et ses collègues départementaux), avec les services placés sous son autorité et en collaboration dans certains domaines avec le rectorat, met en œuvre des actions en faveur de la lutte contre les discriminations (informations et transmissions au parquet si nécessaire) et développe les politiques publiques favorables à l'égalité des chances, à la promotion et à la valorisation de la diversité.

Dans les domaines principaux des discriminations : origines, handicaps et non respect de l'égalité hommes /femmes, des services de l'État sont spécialisés pour conduire les politiques adaptées : l'ACSÉ (agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), la délégation régionale des droits des femmes, les fonds d'intervention en faveur de l'insertion professionnelle et économique des handicapés (AGEFIP pour le privé et FIPH-FP pour les fonctions publiques). Le préfet de région a la charge de coordonner l'action de ces services sur le territoire régional.

Dans le domaine de l'information le préfet de Franche-Comté a organisé avec ces services, en juin 2008, un colloque sur le thème de la lutte contre les discriminations et de la promotion de la diversité dans l'emploi qui a fait l'objet de l'édition d'un « Cahier de l'État » en 2009.

Ce colloque a fait connaître de nombreuses pratiques ou expériences positives s'agissant de l'emploi des jeunes issus des banlieues, des personnes handicapées ou de la gestion de l'égalité hommes/femmes dans les entreprises de la région, expériences relatées dans ce « Cahier de l'État » accessible sur le site de la préfecture www.doubs.pref.gouv.fr

Il a, par ailleurs, signé un accord de partenariat avec le secrétariat général (national) de la Charte de la diversité pour contribuer à sa diffusion et à son adoption par les entreprises publiques et privées de Franche-Comté. Plus de 200 entreprises publiques ou privées l'ont signé.

Avec l'appui de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DRTEFP) et de Pôle Emploi, il a permis la réalisation de plusieurs événements favorisant le recrutement professionnel de personnes souvent discriminées, jeunes issus des banlieues et personnes handicapées.

Le site Internet de la préfecture de région consacre un dossier à ce sujet de la discrimination et de la promotion de la diversité dans l'emploi, il fait part des actions entreprises et assure le lien avec le Secrétariat général de la charte de la diversité et avec la plateforme collaborative mise en place par le rectorat.

La préfecture s'est associée, notamment en relation avec l'Acsé, et a contribué à la mise en place de cette plateforme gérée par le rectorat qui permettra une étroite collaboration entre les entreprises et les divers services de l'État concernés. Elle devrait ainsi et surtout permettre d'amplifier et d'approfondir les bonnes pratiques et contribuer ainsi au recul des situations inacceptables et illégales, et à la promotion d'une plus grande cohésion sociale dans notre région.



**MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DE L'EMPLOI**

**MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE**

La DIRECCTE de Franche-Comté

Un nouveau service public de l'État en région, tourné vers les entreprises et les acteurs socio-économiques

Qu'est-ce que la Direccte ?

La Direccte est une nouvelle direction régionale, placée auprès du préfet de région, pour assurer le pilotage coordonné des politiques publiques du développement économique, de l'emploi, du travail et de la protection des consommateurs. Elle assure le pilotage des politiques publiques conduites par le ministère du Travail, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville et par le ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'emploi. Elle est responsable de la cohérence de leur mise en œuvre au cœur du territoire.

Les avantages

Les entreprises et les acteurs socio-économiques (chefs d'entreprises, consommateurs, salariés, partenaires sociaux, demandeurs d'emploi, branches et filières professionnelles...) ont désormais un interlocuteur de l'État unique pour traiter de leurs problématiques économiques et sociales ;

Les équipes de la Direccte peuvent maintenant agir en synergie auprès des entreprises et leur proposer un accompagnement plus global et continu.

La Direccte est à même de couvrir tous les aspects de la vie des entreprises – grandes entreprises, PME, TPE, auto-entrepreneur - à toutes les étapes de leur évolution : création, développement et réponses, notamment aux situations difficiles à caractère social (maintien dans l'emploi et reclassement des salariés) mais aussi territorial (revitalisation des territoires).

L'intervention de l'État gagne ainsi en cohérence et en pertinence pour conjuguer actions de développement économique et gestion des compétences humaines au service de la compétitivité nationale.

Ses missions et son organisation

La Direccte est structurée autour de trois pôles correspondant à ses trois grands champs d'intervention :

- « Politique du Travail » ou pôle T (inspection du travail, amélioration de la qualité du travail et des relations sociales),
- « Entreprises, Emploi et Économie » ou pôle 3 E (développement économique en faveur des entreprises et le développement de l'emploi et des compétences en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi),

- « Concurrence, Consommation, Répression des fraudes et Métrologie » ou pôle C (respect des règles relatives à la concurrence, à la protection économique et à la sécurité des consommateurs et à la métrologie légale).

Elle s'appuie sur ses quatre unités territoriales implantées au niveau départemental pour mener les actions de proximité ciblées, au plus près des besoins et des acteurs concernés.

Elle entretient en outre des liens avec les directions départementales interministérielles qui interviennent sur la mise en œuvre locale de certaines missions, principalement celles liées à la protection et à la sécurité des consommateurs, mais aussi en complément de celles menées en matière de cohésion sociale.

La Direccte regroupe 11 directions ou services (issus d'une part, du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et d'autre part, du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville) en **une seule entité** au niveau de la région :

- la direction régionale et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP et DDTEFP), y compris les services d'inspection du travail fusionnés, la direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DRCCRF),
 - les services de développement économique et de métrologie des DRIRE,
 - la direction régionale du commerce extérieur (DRCE) ,
 - la délégation régionale au tourisme (DRT),
 - le service du délégué régional au commerce et à l'artisanat (DRCA),
 - le chargé de mission régional à l'intelligence économique (CRIE).
-



L'Agence nationale pour la Cohésion sociale et pour l'Égalité des chances

L'Acsé est un établissement public administratif de mission, chargé principalement de la mise en œuvre et du suivi :

- des interventions au profit des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- du service civil volontaire ;
- de la poursuite des missions de lutte contre les discriminations.

En 2009, la direction régionale Acsé Franche-Comté a soutenu 56 projets annuels ou pluriannuels relevant de ses missions liées à la cohésion sociale et à la prévention et à la lutte contre les discriminations.

Les principaux axes d'intervention en région sont :

- l'accès aux droits et la lutte contre les discriminations : 33 % des financements alloués,
- la culture et l'expression artistique : 27 % des financements alloués,
- l'emploi et le développement économique : 17 % des financements alloués.

Pour la mise en œuvre de ces missions, l'Acsé travaille avec les acteurs associatifs, les services de l'État, le milieu scolaire, les collectivités, les entreprises et les acteurs socio-professionnels.



La HALDE - Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) est une autorité administrative indépendante créée par la loi du 30 décembre 2004.

Lutte contre les discriminations

Elle aide toute personne à identifier les pratiques discriminatoires, et à les combattre. Elle conseille pour les démarches juridiques, et contribue à établir la preuve de la discrimination. Elle peut se saisir elle-même de toute pratique discriminatoire dont elle a connaissance. Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Elle peut exiger des documents et des preuves que la victime n'a pas pu obtenir, aller vérifier sur place et entendre des témoins.

La Halde aide à trouver une réponse adaptée :

- organiser une médiation pour trouver un accord ou saisir le procureur de la République en cas de discrimination avérée,
- obtenir une indemnisation, proposer une amende à celui qui a discriminé et déclencher un procès s'il refuse de les verser (transaction pénale),
- intervenir devant le juge si la victime décide d'aller au tribunal,
- rendre publique une pratique de discrimination.

La Halde émet des avis et des recommandations, auprès du gouvernement, du Parlement et des autorités publiques pour lutter contre les discriminations, afin d'améliorer les textes de loi, de faire progresser l'état du droit français dans ce domaine.

Promotion de l'égalité

La Halde mène des actions pour promouvoir une réelle égalité des chances. Elle entreprend des actions de sensibilisation et de formation pour faire évoluer les pratiques et les mentalités. Elle identifie et diffuse les bonnes pratiques et les expériences en matière de lutte contre les discriminations

Elle rend compte de son action dans un rapport annuel, adressé au Président de la République, au Premier Ministre et au Parlement. La Halde mène des actions d'information auprès des publics.

Les correspondants locaux de la Halde ont pour missions d'accueillir les personnes souhaitant déposer une réclamation, de les informer de leurs droits, de les aider à constituer leur dossier de réclamation et de contribuer à la résolution de leurs difficultés.

La constitution d'un réseau de correspondants locaux doit favoriser un accompagnement de proximité des personnes qui s'estiment victimes de discrimination, et une diffusion plus efficace des actions de promotion de l'égalité sur le terrain. Jean-Claude Lassout est le premier correspondant local de la Halde en Franche-Comté. www.halde.fr



Guide d'utilisation de la plate-forme collaborative régionale « Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité »

1- Adresse de l'espace collaboratif et identification

L'espace collaboratif de lutte contre les discriminations et promotion de la diversité est accessible à l'adresse Internet : http://qp1.orion.education.fr/promotion_diversite_fc

Lors de votre première connexion à cet espace collaboratif, vérifiez que la configuration de votre poste informatique est bien adaptée en cliquant sur :



Pour entrer dans l'espace collaboratif, utilisez les identifiant et mot de passe qui vous ont été transmis.

Identifiant :
Mot de passe :












En cas de problème d'accès aux fonctionnalités de l'espace collaboratif, cliquez sur le lien « télécharger ce document » et suivre les préconisations.

En cas de problème avec vos codes d'accès à la plate-forme collaborative, contactez l'administrateur à l'adresse mél. : ce.cafoc@ac-besancon.fr

1- Organisation de l'espace collaboratif

Un menu situé à droite de l'écran donne accès aux fonctions de l'espace collaboratif de « lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité est organisé ».

Pour accéder au contenu de l'espace, cliquez sur un intitulé du menu :

Intitulé du menu	Résumé du contenu
 Bienvenue !	Page d'accueil dans l'espace collaboratif
 La discrimination c'est quoi ?	Définitions et glossaires
 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Cadre législatif, outils de promotion de l'égalité au service de l'entreprise
 Actualités	Manifestations, événements régionaux
 Formation	Annonces de modules de formation et de conférences en ligne
 Outils gestion de la diversité	Guides et supports de travail pour une gestion des RH non discriminantes et en faveur de la diversité
 Ressources documentaires	Cadre juridique, bibliographie, vidéos, littérature,
 Initiatives régionales	Exemples de bonnes pratiques régionales
 FORUM REGIONAL:	Participation à des échanges avec les autres membres de l'espace collaboratif (voir les fonctionnalités ci-dessous)
 Annuaire des employeurs régionaux mobilisés	Liste des employeurs du secteur privé, public ou associatif impliqués dans la démarche
 Membres	Liste des personnes inscrites sur l'espace collaboratif avec lesquelles vous pouvez échanger sur le « Forum régional »

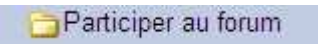
2- Fonctionnalités du « FORUM REGIONAL »

Pour accéder au « FORUM REGIONAL », cliquez sur  FORUM REGIONAL: , une nouvelle page apparaît à l'écran :



The screenshot shows the website interface for the FORUM REGIONAL. At the top left is the logo for 'académie de Besançon GIP FCIP'. Below it is a navigation menu with options like 'Arrière', 'Charte', 'Participer au forum', 'Recherche', 'Nouveautés', and 'Aide'. The main content area is titled 'CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DU FORUM' in red. Below the title, there is a sub-header 'CETTE CHARTRE RAPPELLE LE CADRE LÉGAL D'UTILISATION DU FORUM' and a section 'Sujet de discussion' which states: 'Ce forum de discussion est consacré aux questions relatives à la lutte contre les discriminations, à l'égalité des chances et à la gestion de la diversité dans l'emploi'. There are also sections for 'Droits et devoirs du lecteur' and 'Droits et devoirs du contributeur'.

Avant de participer au forum, nous vous invitons à prendre connaissance de la « CHARTRE DE DEONTOLOGIE DU FORUM ».

Pour accéder aux échanges, cliquez sur  , la liste des contributions au forum apparaît à l'écran :



Les contributions au forum apparaissent sous forme d'une liste classée par thèmes d'échanges. Dans l'exemple ci-dessus, on distingue deux thèmes :

	Obligations des entreprises de moins de 50 salariés Quelles sont les obligations des entreprises de moins de 50 salariés ? Merci de votre réponse.	Villaume Alain	26/08/2009
	Réf. : Obligations des entreprises de moins de 50 salariés La réponse est la suivante : Il n'y a pas d'obligations spécifiques pour les moins de 50 mais la loi dit que l'employeur doit prendre en compte l'égalité professionnelle et la non discrimination lors de la négociation salariale en fin d'année. Il existe également une obligation...	SERE Christiane	26/08/2009
	Quel est votre avis ? Que pensez-vous de modules de formation à distance pour se familiariser avec les outils de "GRH sans discrimination" ? Merci de vos réponses.	SERE Christiane	24/08/2009
	Réf. : Quel est votre avis ? Personnellement, je trouve ce mode de formation très appréciable. La formation à distance permet de me former en limitant mes déplacements car je vis loin du centre ville. Je travaille au rythme qui me paraît le plus adéquat, ce qui me permet de mieux gérer mon temps et d'être...	Lazard Sylvia	24/08/2009
	Réf. : Quel est votre avis ? Je partage votre point de vue sur la modalité de "formation à distance" mais je n'ai pas d'expérience. Je serais intéressé pour participer à une formation à titre expérimental.	Villaume Alain	26/08/2009

Un trait vertical, situé à gauche et de couleur bleutée, indique les limites de chaque thème d'échange.

Chaque contribution au thème d'échange est repérée par un pictogramme : .

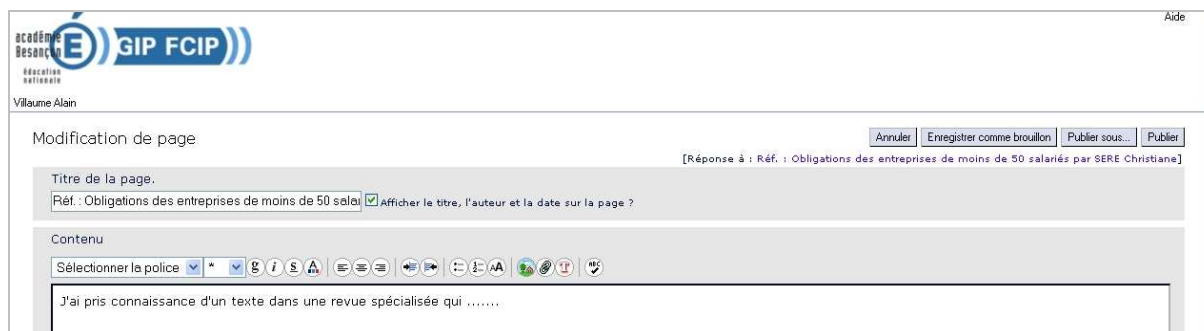
Dans le deuxième thème de l'exemple ci-dessus :

- Christiane a posé une question : « Quel est votre avis ? »,
- Sylvia a répondu à la question,
- Alain a répondu à Sylvia.

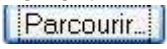
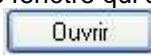
Lire et répondre à une contribution

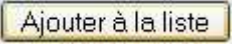
Pour lire le détail d'une contribution, cliquez sur le titre de cette contribution.

Pour répondre à une contribution, cliquez sur  . Une nouvelle page apparaît à l'écran, cliquez dans la zone de contenu puis tapez votre texte :

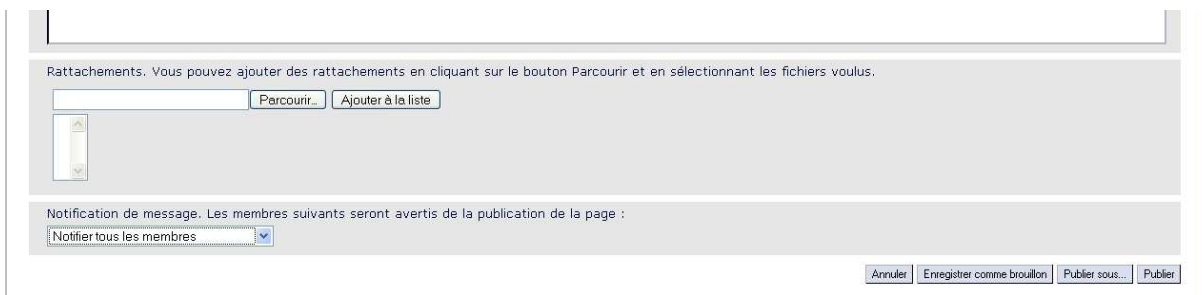


Vous avez la possibilité de joindre un fichier à votre texte, suivez alors les consignes de la zone de rattachement :


- cliquez sur 
- dans la nouvelle fenêtre qui s'ouvre, sélectionnez le dossier puis le fichier que vous souhaitez rattacher, puis cliquez sur .


- pour que le fichier soit effectivement rattaché, cliquez sur  .

Pour que l'ensemble des participants soient avertis de votre contribution au forum, choisissez l'option « **Notifier tous les membres** » dans la zone de notification

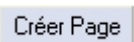


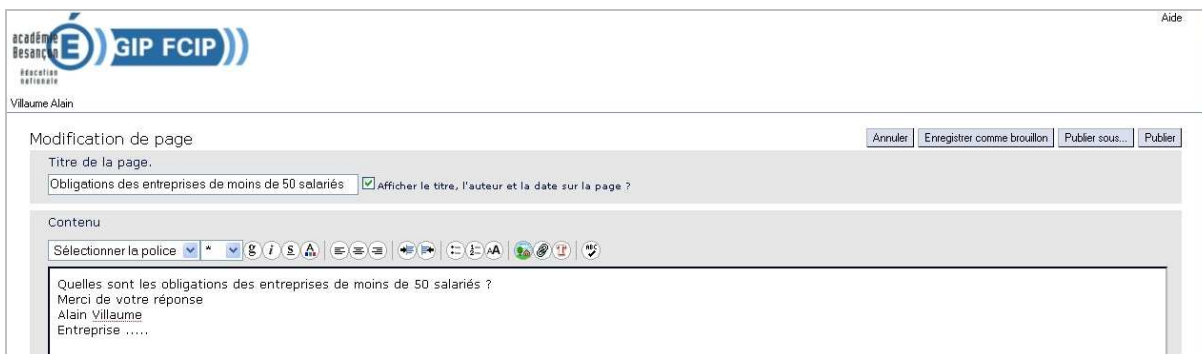
The screenshot shows a forum interface. At the top, there is a section for attachments with the text: "Rattachements. Vous pouvez ajouter des rattachements en cliquant sur le bouton Parcourir et en sélectionnant les fichiers voulus." Below this is a "Parcourir..." button and an "Ajouter à la liste" button. Below the attachment section is a notification section with the text: "Notification de message. Les membres suivants seront avertis de la publication de la page :". There is a dropdown menu with "Notifier tous les membres" selected. At the bottom right of the notification section are buttons: "Annuler", "Enregistrer comme brouillon", "Publier sous...", and "Publier".

Enfin, pour que votre contribution soit enregistrée, cliquez sur  .
Après publication, votre contribution apparaîtra dans le forum.

Pour quitter le forum et revenir à la page de « Bienvenue » de l'espace collaboratif, cliquez sur l'intitulé  du menu situé sous le logo du GIP FCIP.

Créer un nouveau thème d'échange

Pour créer un nouveau thème d'échange, cliquez sur  . Une nouvelle page apparaît à l'écran avec les mêmes caractéristiques que celle précédemment décrite de réponse à une contribution. Donnez un titre à votre proposition de thème de discussion dans la zone « Titre de la page ».





The screenshot shows the "Modification de page" interface. At the top left is the logo for "académie Besançon" and "GIP FCIP". Below the logo is the name "Villaume Alain". The main section is titled "Modification de page" and contains a "Titre de la page" field with the text "Obligations des entreprises de moins de 50 salariés" and a checkbox "Afficher le titre, l'auteur et la date sur la page ?" which is checked. Below the title field is a "Contenu" section with a rich text editor toolbar and a text area containing the text: "Quelles sont les obligations des entreprises de moins de 50 salariés ?
Merci de votre réponse
Alain Villaume
Entreprise

Tapez votre texte dans la zone de contenu ; vous pouvez utiliser, si vous le souhaitez les fonctions de traitement de texte signalées.

Vous avez la possibilité de joindre un ou plusieurs fichiers à votre texte : voir les indications données dans le paragraphe précédent.

Pour que l'ensemble des participants soient avertis de votre proposition de thème d'échange, choisissez l'option « **Notifier tous les membres** » dans la zone de notification.

Enfin, pour que votre proposition soit enregistrée et visible, cliquez sur  .
Après publication, votre contribution apparaîtra dans le forum.

Pour quitter le forum et revenir à la page de « Bienvenue » de l'espace collaboratif, cliquez sur l'intitulé  du menu situé sous le logo du GIP FCIP.

En cas de difficultés dans l'utilisation du forum, contactez l'administrateur à l'adresse mél : ce.cafo@ac-besancon.fr

Textes de loi

Article 225-1

*(Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 1 Journal Officiel du 17 novembre 2001)
(Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 art. 4 Journal Officiel du 5 mars 2002)*

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-2

*(Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 1 Journal Officiel du 17 novembre 2001)
(Ordonnance n° 2000-916 du 19 septembre 2000 art. 3 Journal Officiel du 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002)
(Loi n° 2004-204 du 9 mars 2004 art. 41 I Journal Officiel du 10 mars 2004)*

La discrimination définie à l'article 225-1, 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 :

- à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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 75 000 Euros d'amende.



Proposition de programme pour quatre audioconférences

1 - Discriminations : de quoi parle-t-on ?

- Définitions – exemples
- les origines de la discriminations : peur de l'inconnu ?
- le mécanisme de la discrimination : l'habitude transformée en norme par ignorance.
- la xénophobie, une forme courante de discrimination basée sur les différences culturelles.
- définition de la culture.

2- La discrimination première : la discrimination riche/pauvre.

- Une question de vocabulaire : pauvreté ou précarité ?
- La peur du pauvre, mépris ou crainte ?
- Des logiques différentes qui entraînent l'incompréhension : un facteur aggravant, le discours de la méthode.
- Des rapports au temps différents, un motif de mépris supplémentaire.

3 – La discrimination Homme/femme

- Les origines probables ?
- De la protection à l'enfermement,
- La question du doute sur la paternité,
- Pourquoi les hommes ont-ils peur des femmes ?
- Que faire ?

4 – Les discriminations Blanc/Noir et Chrétien/Musulman

- Blanc/noir : une discrimination d'opposition ?
- Origines possibles : la bible, la symbolique des couleurs ?
- Chrétien/musulman : une discrimination de proximité ?
- Les religions à vocation universelle.

Clair MICHALON
CILO

Communication Interculturelle et logiques sociales
8 rue des trois maillets – 77300 Fontainebleau
Tél : 01 60 72 16 91 – www.cilo.fr – cilo@wanadoo.fr