

DES LEVIERS POUR AGIR

La prévention et la lutte contre les discriminations sont désormais reconnues comme des sujets importants. Dans le territoire régional, des expérimentations ont permis d'avancer sur ce thème et de créer des pratiques de travail partenariales.

Il est nécessaire aujourd'hui d'aller au-delà et de déployer pour tous les citoyens de la région, des politiques publiques d'accès à l'éducation, à l'emploi, à la formation, à l'orientation, au logement et à la santé.

La lutte contre les discriminations doit être intégrée et utilisée comme un moyen de garantir l'égalité de traitement, d'accès aux biens et services...

Cinq conditions de réussite à partir desquelles chaque institution et chaque acteur développe des motivations singulières et communes à agir ont été identifiées. Ces leviers permettraient de pérenniser et de développer de façon plus efficace les actions existantes.



3- Coordonner les acteurs et les réseaux sur les territoires

L'enjeu est de rompre l'isolement des professionnels en même temps que de les doter de l'information et de la formation nécessaires à leur intervention.

Les dispositifs animés et coordonnés localement gagneraient ainsi en efficacité et en impact sur le territoire. La synergie des partenariats est importante.

2- Promouvoir les projets et soutenir les initiatives locales

Il s'agit de travailler ensemble et de développer des démarches de coopération en coproduisant des outils, des méthodes, des projets.

Les acteurs du système éducatif et de l'éducation populaire ont un rôle fondamental à jouer pour prévenir, démasquer les préjugés et dépasser les apparences.

4- Impulser un pilotage régional à deux niveaux : politique et opérationnel

Le portage politique de la prévention et de la lutte contre les discriminations est essentiel pour l'efficacité des projets mais aussi pour les acteurs.

Il doit être fort et sans ambiguïté. Non seulement il donne la légitimité pour agir mais aussi du sens à l'action et renforce l'efficacité d'intervention des porteurs de projet.

5- Multiplier et pérenniser les financements

Il convient de penser autrement les financements pour accompagner et sécuriser les porteurs de projets et dynamiser les projets collectifs sur les territoires.

Ainsi, certains porteurs de projets se retrouvent en concurrence en raison d'appel à projets qui, de plus, ne permettent pas toujours de créer des dynamiques territoriales.

En outre, les financements ciblés dans le cadre de la politique de la ville ignorent les actions visant d'autres publics et d'autres lieux, alors que la discrimination n'est pas un phénomène géographique.

La complémentarité et la continuité des financements renforcent la mesure de l'impact et de l'efficacité des projets.

1- Intégrer la lutte contre les discriminations dans toutes les politiques publiques

En partant de convictions fortes, la lutte contre les discriminations doit dépasser l'incantation de valeurs pour proposer une dynamique de projets.

Elle doit se diffuser et essaimer dans chaque politique publique, à toutes les échelles du territoire.

Qu'est-ce que le CESER ?

Le Conseil Économique, Social et Environnemental Régional est une assemblée consultative placée auprès du Conseil régional avec lequel il forme la Région. Il réunit 100 membres issus du monde économique, social, associatif et environnemental que l'on identifie comme les « forces vives » de la région Centre-Val de Loire. Le CESER émet des avis et réalise des études sur les questions qui relèvent des compétences régionales au sens large.

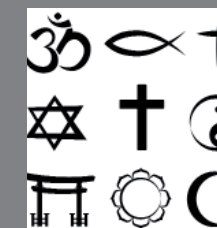


CESER Centre-Val de Loire

Hôtel de Région
9 rue Saint-Pierre Lentin
CS 94117
45041 ORLEANS CEDEX 1

Tel. : 02.38.70.30.39
Courriel : ceser@regioncentre.fr
Web : ceser.regioncentre.fr

Accès à l'intégralité du rapport



LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE À L'ÉPREUVE DES DISCRIMINATIONS

Séance plénière du 1^{er} février 2016

PRÉSENTATION DU RAPPORT

La Section « Égalité, Mixité et Lutte contre les Discriminations » du CESER a réfléchi à la question de la prévention et de la lutte contre les discriminations et plus particulièrement en région Centre-Val de Loire.

Comment disposer d'une photographie la plus proche possible de la réalité de la situation des discriminations ? Comment aider les acteurs à mieux appréhender ce sujet complexe ? Comment recueillir des vécus, des ressentis au-delà des faits recensés pour disposer d'un « baromètre régional » ? Quels leviers stratégiques et opérationnels peuvent participer à réduire les situations de discrimination ? Comment déclencher des prises de conscience individuelle et collective pour faire de cette question un des enjeux prioritaires de la vie économique et sociale régionale ?

Au cours de son travail de réflexion, des événements marquants au niveau national ont eu lieu.

Cette situation a conforté la motivation du choix du thème en même temps qu'elle a forgé la détermination à faire de ce rapport un document utile, accessible à tous et qui pousse à l'engagement des politiques.

CONTEXTE



Lors de ses précédentes mandatures, le CESER, à travers sa Section « Égalité, Mixité et Lutte contre les Discriminations », a produit plusieurs études sur le thème de l'égalité femmes/hommes. Ces nombreux rapports ont permis d'apporter des éléments majeurs et précieux pour faire avancer la culture de l'égalité.

Dans le prolongement de ses travaux, la Section « Égalité, Mixité et Lutte contre les Discriminations » a fait le choix d'élargir sa réflexion à une autre thématique de son champ de compétence : les discriminations.

Pourquoi un rapport sur la question des discriminations ?

Il est nécessaire de rappeler que celles-ci sont massives et souvent sous-estimées et que la problématique liée aux discriminations est une réalité du quotidien. Elle impacte tous les domaines de la vie sociale et, surtout, la discrimination vient heurter les principes et les valeurs de la République.

Aussi, malgré l'action fondamentale du législateur et les différentes politiques de prévention menées sur le territoire, la complexité du phénomène persiste.

C'est pourquoi, il a semblé nécessaire aux membres de la Section de se confronter à cette réalité.



LA RECONNAISSANCE TARDIVE DE LA DISCRIMINATION

Il est nécessaire, pour mieux comprendre les évolutions et la reconnaissance tardive des discriminations, de porter un bref regard sur l'Histoire.

Face à la prégnance du modèle théorique d'intégration **des années 1980-1990**, la problématique de la discrimination a peine à émerger en France, malgré des lois sanctionnant des atteintes à l'égalité, fondées sur le sexe ou sur le handicap.

C'est à partir de 1998 qu'on assiste, en France, à la construction d'une politique de lutte contre les discriminations. Un ensemble de dispositifs marque une reconnaissance publique de la question des discriminations. C'est l'Europe qui a véritablement donné l'impulsion par le Traité d'Amsterdam de 1997.

De 2003 à 2007, l'évolution sémantique vers la diversité et l'égalité des chances correspond aussi à un glissement politique, en pleine crise des banlieues (2005) et au moment où les entreprises publiques et privées se préoccupent du pluralisme dans leurs rangs. La HALDE* vient pourtant donner une vraie visibilité à la lutte contre les discriminations.

* Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

Après 2007, les pratiques discriminatoires font l'objet d'un encadrement législatif renforcé à bon escient et semblent vouloir être contrées par différentes initiatives (politiques régionales, labels...). Dans le même temps, les structures ressources, locales ou nationales, perdent de leur poids et de leur influence, **à partir de 2010**, en raison de stratégies de mutualisation ou parce que la lutte contre les discriminations est de nouveau fondue dans la lutte pour l'égalité des droits.

DÉFINIR POUR COMPRENDRE

La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 définit précisément ce qu'est la discrimination : « *c'est un traitement défavorable, dans une situation semblable, d'une personne par rapport à une autre, selon des critères prohibés par la loi et dans un domaine déterminé* ».

La discrimination est donc un acte, une décision et non un propos, un préjugé ou une attitude.

Elle est une infraction, un délit.

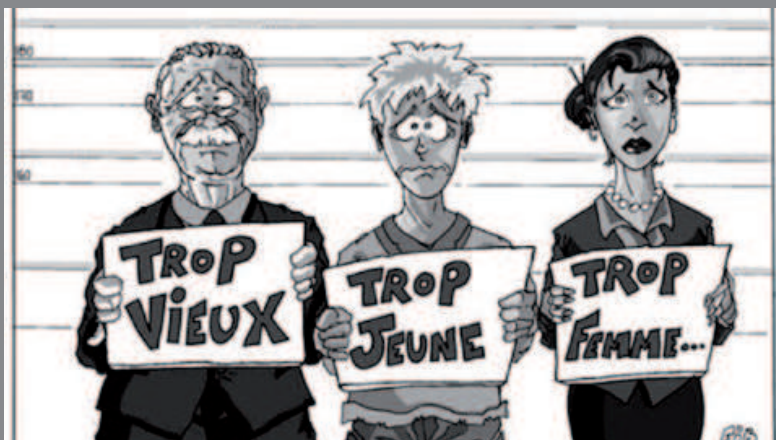
Les 20 critères prohibés par la loi sont : l'âge, le sexe, la situation de famille, le patronyme, l'origine, l'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, l'état de grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'apparence physique, les mœurs, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou non, vraie ou supposée à une religion déterminée, l'orientation ou l'identité sexuelle, le lieu de résidence.

A noter : un 21^{ème} critère, fondé sur la vulnérabilité de la personne en raison de sa situation économique, est en cours de discussion au Parlement.

Les 4 domaines ciblés par la loi sont : l'emploi, l'éducation et la formation, le logement, l'accès aux biens et aux services.

Différentes formes de discrimination : la loi du 27 mai 2008 en précise deux : la discrimination directe et la discrimination indirecte. On évoque aussi la discrimination systémique et la discrimination positive.

Quelles sanctions ? les discriminations interdites par la loi sont sanctionnées par les différentes juridictions (code pénal ou code du travail) selon leur domaine. Des peines d'emprisonnement allant jusqu'à 3 ans et des amendes à hauteur de 45 000 € sont possibles.



AUDITIONS ET ENQUÊTES EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Des auditions stimulantes

Afin de nourrir sa réflexion et d'avoir une vision générale des actions menées sur le territoire régional, la Section a procédé à une vingtaine d'auditions.

Outre les actions menées dans le cadre de dispositifs nationaux, déclinés au niveau des territoires (nouveaux contrats de ville 2015-2020, plans territoriaux de lutte contre les discriminations, charte de la diversité...), de très nombreuses actions, dont un large échantillon est mis en avant dans le rapport, se mettent en place en région Centre-Val de Loire. Elles sont portées par des associations, des institutions, des entreprises... dont certaines ont été auditionnées.

La Section retient de ces auditions que ce sujet reste difficile à aborder, notamment avec les jeunes. Ainsi, il a été mis en avant que la formation et l'information sont des préalables incontournables et que les nombreuses actions menées par les différents acteurs souffrent d'un déficit de coordination. L'entreprise est également vue comme un lieu stratégique pour traiter cette question grâce à des démarches volontaristes et ciblées qui sont à promouvoir.

Enfin, l'inadéquation entre la durée du financement et le temps de l'action qui ne permet pas des projets pérennes et ambitieux a été pointée.

Deux enquêtes spécifiques

La Section « Égalité, Mixité et Lutte contre les Discriminations » a réalisé un sondage auprès d'un échantillon représentatif de la population. Aidée par un sociologue-consultant, elle a mené cette enquête auprès de 600 personnes habitant le territoire régional. Celle-ci a été très plébiscitée et a permis de mettre en avant certaines tendances fortes en matière de ressenti face aux discriminations :

- 38 % des répondants pensent ne pas avoir les mêmes chances que d'autres pour accéder à l'emploi,
- 53 % ne se sentent pas suffisamment informés sur leurs droits,
- 1/4 déclare avoir déjà été victime de discrimination,
- Plus des 3/4 estiment que les habitants issus des quartiers populaires subissent davantage de discriminations...

La Section s'appuie également sur une autre enquête, menée auprès de jeunes de moins de 26 ans, apprentis du CFA de l'Agglo d'Orléans, pour lesquels l'origine et le handicap sont les deux principaux critères ressentis de discriminations.

- 14 % déclarent avoir déjà été témoins de discriminations sur leur lieu d'apprentissage,
- 16 % n'en parleraient à personne, s'ils étaient victimes de discrimination...

QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES

Au niveau national

4 535 dossiers de réclamations relatifs aux discriminations ont été déposés auprès du Défenseur des Droits, selon son rapport annuel d'activités 2014 (en hausse de 23,46 % par rapport à l'année 2013). L'emploi figure en tête avec 60 % de réclamations dans ce domaine.

Concernant les critères, c'est l'origine qui arrive en tête (23,70 %), puis le handicap (20,80 %), puis l'état de santé (13,30 %).

En région Centre-Val de Loire

Les 14 délégués du Défenseur des Droits répartis sur le territoire régional ont traité 2 852 dossiers dont seuls 124 dossiers concernaient les discriminations.

