Questions de Société



Plus forts ensemble !

1ère partie: interroger les discriminations

Demeurer vigilants

Qu'est-ce que la discrimination?

Sexisme: une des formes de discrimination

Jeunes, emploi et discriminations

Des comportements pas toujours très "sport"

2 ème partie: agir contre les discriminations



et la promotion de l'égalité

La lutte contre les discriminations

Pour aller plus loin







Ont participé à ce numéro

Laurent ESCURE Secrétaire général - UNSA Éducation

Fabrice COQUELIN

Directeur Publication - UNSA Éducation

Denis ADAM

Secrétaire national - Secteur Éducatif

Secteur Éducation

Pour la rédaction

Secteur Communication

Pour la réalisation

Photos

Pascal I FRRUN Luc BENTZ

Illustrations: LJ, Secteur Communication

Nos Partenaires









Demeurer vigilants

y a 19 domaines de discriminations reconnus par la loi en France (liste ci-dessous). 19 champs dans lesquels les diversités, souvent exacerbées voire caricaturées, sont utilisées pour justifier des différences de traitements, des moqueries, des réactions de rejet... et parfois des mots ou des gestes de haine.

Dans ces 19 domaines, la différence fait peur, elle inquiète et provoque la mise à l'index.

Certains, individus ou groupes, font –dans le champ politique, culturel, éducatif, social, professionnel...–commerce de cette crainte, l'entretiennent, l'attisent, afin de mieux faire progresser leurs idéologies racistes, sexistes, homophobes, xénophobes... dans une violence de paroles et d'actes.

Ces propos ou ces actions discriminants relèvent généralement de la loi. Les tenir est souvent un délit. Pourtant, la plupart du temps –et durant trop longtemps– ils ont été minimisés, tus, voire niés et tournés en plaisanterie. C'est encore le cas aujourd'hui alors même que l'éveil des consciences est permanent, que les campagnes d'informations se multiplient, que de nombreuses voix mettent en garde.

La société française est-elle plus ouverte et tolérante, plus accueillante des diversités ? Beaucoup le disent. Pour autant, les poches de résistances existent. Au-delà de quelques situations d'exception, elles maintiennent une sorte de discrimination quotidienne et tentent de l'inscrire dans la banalité.

La vigilance demeure donc une exigence. Celle de dénoncer, de ne rien laisser passer, de redire la loi et les règles du vivre ensemble, d'informer, d'éduquer afin de dépasser les peurs et de lutter contre les haines.

Ce numéro de « Questions de Société » propose donc une première réflexion sur les discriminations. Nous avons fait le choix de l'organiser en deux parties, la première interrogeant la notion de discrimination dans quelques domaines (sexisme, femme, sport), la seconde consacrée à la lutte et la prévention.

Il sera suivi sur le même sujet par un « Questions d'Éduc » appréhendant la place et le rôle de l'Éducation face aux discriminations.

Ces deux publications n'épuiseront pas le sujet, loin de là. D'autres suivront afin d'aller plus loin, d'approfondir une thématique, d'actualiser nos connaissances et de prolonger nos réflexions.

19 domaines de discrimination

- L'âge
- L'apparence physique
- L'appartenance ou non à une ethnie
- · L'appartenance ou non à une nation
- L'appartenance ou non à une race
- L'appartenance ou non à une religion déterminée
- · L'état de santé
- · L'identité sexuelle
- L'orientation sexuelle
- La grossesse

- · La situation de famille
- Le handicap
- Le patronyme
- Le sexe
- Les activités syndicales
- · Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Les opinions politiques
- L'origine





Qu'est-ce que la discrimination?

e Petit Robert définit la discrimination de la manière suivante : du latin discriminatio « séparation ».

1° Action de distinguer deux objets l'un de l'autre ; action de discerner. 2° Le fait de séparer un groupe social des autres en le traitant plus mal. En général, on parle de discrimination lorsqu'à situation égale, des personnes physiques ou morales subissent un traitement différent, fondé sur des critères illégitimes produisant une inégalité.



La loi (Art 225-1 du code pénal) a défini 19 critères pouvant être sources de traitement discriminatoire: l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou pas à une ethnie, à une race, à une religion, l'état de santé, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les moeurs, les opinions politiques, l'origine.

Les discriminations concernent différents domaines : l'emploi, l'éducation, le logement, le sport, les stages et formations etc. (voir la liste des domaines à la page précédente).

Elles peuvent être directes lorsqu'il y a volonté manifeste de traiter deux personnes de manière différente (par exemple, lorsqu'à travail égal une femme est payée moins qu'un homme), ou indirectes lorsqu'un critère apparemment neutre produit des effets discriminatoires envers une personne ou un groupe, (par exemple : réserver l'embauche aux enfants du personnel).

On peut être responsable de discrimination sans que cela ait été intentionnel. Exemple : ne pas envoyer un élève dans une entreprise en se disant qu'il sera de toute façon refusé en raison de son origine. Dans certaines situations, on parlera de discrimination multi-critères. Exemple : la situation des femmes d'origine immigrée face à l'accès au travail.

Certains publics ont tendance à subir plus de discriminations : les personnes d'origine immigrée, les handicapés, les femmes, les homosexuels...

Lorsqu'on se retrouve en situation de sélectionner, il est conseillé de se munir d'une grille de critères qui soient objectifs, légaux et légitimes et qui ne soient pas discriminatoires.

La discrimination est un délit puni par la loi. Les peines peuvent aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour les personnes physiques, 225 000 euros pour les personnes morales, et jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende pour les personnes dépositaires de l'autorité publique.





Sexisme: une des formes de discrimination

Quatre femmes sur cinq considèrent que, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes et 54% des femmes salariées estiment avoir rencontré un frein professionnel en raison de leur sexe. Lorsqu'elles expriment des prétentions salariales, une femme sur trois les voit remises en question, contre moins d'un homme sur vingt ».

Ce sont quelques-uns des résultats d'une étude sur le sexisme en entreprise, dévoilés en décembre 2013, par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, étude commandée par le ministère des Droits des femmes.

L'enquête:

Les travaux sont axés sur les relations professionnelles entre les hommes et les femmes et abordent des scènes de la vie quotidienne, notamment des phrases stéréotypées et des attitudes et actions sexistes fréquentes. 9 grandes entreprises (Radio France, la RATP, la SNCF, Air France...) se sont impliquées dans la démarche.

Les résultats sont sans équivoque et témoignent du sexisme toujours très présent dans les entreprises « entraînant un jugement sur l'intelligence, les comportements et les aptitudes, de la part des femmes comme des hommes, mais à un degré moindre pour ces derniers ».

Quelques résultats : Les manifestations du sexisme :

- près d'une femme sur deux s'est déjà sentie dévalorisée au travail parce qu'elle était une femme;
- plus d'une femme sur deux a été sollicitée pour des tâches subalternes ou sans rapport avec ses compétences professionnelles;
- plus d'une femme sur deux estime avoir rencontré un frein professionnel en raison de son sexe ;
- 57% des femmes ont été témoins d'une mise en cause de la compétence des femmes à manager;

- la moitié des femmes s'est vue interpellée de façon familière (constaté par 40% des hommes);
- trois femmes sur quatre ont entendu des considérations négatives sur la maternité ou le temps partiel;
- à l'inverse, un homme sur cinq a déjà eu le sentiment qu'on attendait de lui des comportements spécifiques parce qu'il était un homme.

L'enquête relève également des écarts intéressants entre la perception des femmes et celle des hommes. Il est intéressant enfin de voir l'implication des entreprises à ce sujet. Pour 50% des salariées consultées, leur entreprise a abordé spécifiquement le sujet du sexisme (réunions dédiées, journaux internes, note de service). Ces chiffres confirment, certes, une réalité déjà connue, mais cette étude, plutôt bien documentée au-delà des chiffres (avec des exemples de propos, des graphiques...), a le mérite d'impliquer également les employeurs.

Elle confirme également, une fois de plus, ce que nous répétons sans relâche à l'UNSA Éducation, la nécessité d'éduquer à l'égalité, de lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge afin de lutter contre les idées reçues. C'est l'objectif des ABCD de l'égalité expérimentés dans plusieurs académies dans le primaire et qui commencent à prouver leur efficacité. Ils devraient être généralisés.

Pour lire l'étude: http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/12/Etude-relations-de-travail-femmes-hommes-CSEP-LH2-17-decembre-2013.pdf



Jeunes, emploi et discriminations

ifférents publics et catégories d'âge sont victimes de discrimination directe ou indirecte. Parmi eux, les jeunes issus des quartiers classés en ZUS (zones urbaines sensibles) sont particulièrement exposés aux discriminations à l'embauche.

D'après une étude du CEREQ (Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications) publiée en 2013, ce sont principalement les garçons sortis du système scolaire sans diplôme, qui sont les plus touchés. La situation s'est largement dégradée dans les 10 dernières années.











Très souvent, l'employeur considère qu'un jeune sorti de l'École ne pourra faire l'affaire; il lui préfèrera quelqu'un qui aura déjà travaillé et aura quelques années d'expériences. Combien d'annonces comportent la mention « expérience souhaitée ». De ce fait, les jeunes se voient dans l'obligation d'enchaîner des stages, des contrats précaires pour avoir plus de chances de trouver un emploi, ce qui retarde d'autant leur intégration dans la société des adultes.

L'origine ethnique, l'adresse peuvent aussi pénaliser la personne jeune. À qualification et compétences égales, l'employeur préfèrera

quelqu'un qui vient d' un autre quartier, qui a un autre nom. Les études montrent que les jeunes dont les parents sont d'origine immigrée ont plus de difficultés à trouver un emploi et s'insérer dans la société. Cette situation s'accentue si le jeune a été en échec scolaire et habite dans un quartier classé en zone sensible.

Cette situation objective, liée à des stéréotypes, a des incidences importantes sur le comportement de ces jeunes. Tous se disent victimes d' « injustices », et ont le sentiment d'être rejetés de la société.

Ce sentiment, même s'il n'a pas été vécu réellement, est intériorisé par ces jeunes depuis le plus jeune âge et a des conséguences sur la construction identitaire des jeunes issus de l'immigration.

Les réactions de ces jeunes seront différentes, souvent négatives, rarement positives. Elles peuvent engendrer:

- un repli sur soi ou sur sa communauté;
- la résignation, baisse de l'estime de soi;

- une intégration de la situation dès le plus jeune âge et dès l'école;
- la violence en direction des institutions;
- le déni de la situation, intériorisation, sentiment de ne pas avoir d'avenir;
- rares sont les cas où les jeunes se mobiliseront, s'engageront, militeront contre cette situation.

Certaines conduites peuvent aller jusqu'à la délinquance ou des suicides. Ainsi se fabrique toute une génération de jeunes qui se sentiront rejetés, seront sans emploi, sans formation, et seront effectivement hors de la société avec toutes les conséquences négatives.

Différentes méthodes ont été testées pour contrer ces phénomènes. C'est le cas des CV anonymes ou des recrutements à partir des compétences objectives des candidats. Certaines grandes entreprises, conscientes du problème, ont signé des « Chartes de la diversité ». Néanmoins, ces expérimentations restent à la marge.





Des comportements pas toujours très « sport »

n associe assez naturellement le sport à une éthique construite sur le respect de la règle, de l'arbitre, de l'autre, à l'image de la convivialité et au plaisir de se retrouver et de jouer ensemble. Pour autant, à côté de ses côtés largement positifs, l'univers sportif s'est tristement fait remarquer ces derniers temps par des attitudes qui entachent son image: racisme dans les stades, homophobie, rejet lié à l'âge.

Si, longtemps le silence a régné sur cette face cachée et négative de certains comportements dans le sport, aujourd'hui quelques paroles se libèrent.

Saisi de nombreuses plaintes, le Défenseur des droits a lancé le 5 décembre 2013 un appel à réclamations auprès des personnes victimes de discriminations dans le sport. Cette opération devra permettre de recueillir des témoignages et d'alimenter notamment les travaux d'un groupe de travail sur les discriminations et la promotion de l'égalité dans le sport qui se réunira à partir de février 2014.

Au-delà de certains comportements individuels inacceptables, c'est l'ensemble du monde sportif dans la multiplicité de ses réglementations et des disciplines, la diversité des pratiques, ses enjeux économiques et politiques qu'il convient d'interroger et qui rend complexe la question des discriminations dans ce domaine.

Afin de mieux cerner les enjeux mais aussi d'apporter des réponses concrètes, la démarche du Défenseur des droits s'adresse donc à tous ceux qui pratiquent une activité sportive en loisir, comme amateur ou comme professionnel, et à tous ceux qui ont un emploi dans le domaine sportif.

D'ores et déjà, plusieurs motifs de discrimination multiples peuvent être pointés liés à l'origine, la nationalité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge ou le handicap.

Ainsi, plusieurs pistes sont explorées.

 Celles liées à l'origine/nationalité : les quotas fondés sur la nationalité dans les règlements des fédérations sportives ou toute autre discrimination fondée sur l'appartenance à une communauté ou un territoire, les restrictions à la délivrance de licences amateurs aux jeunes étrangers, les refus d'accès

aux infrastructures opposés à des clubs identifiés comme « communautaires ».

- Celles liée au sexe, à l'identité de genre, à l'identité sexuelle: les inégalités d'accès aux disciplines sportives (la mixité à l'école et les inégalités de traitement entre filles et garçons en matière d'éducation physique et sportive, le poids des préjugés); l'accès aux postes à responsabilités d'entraînement et d'encadrement dans le monde sportif, l'homophobie dans le sport,...
- Celles liée au handicap : les difficultés d'accès aux activités sportives récréatives, périscolaires ou en qualité d'amateur, l'accessibilité des complexes sportifs lors des compétitions (Établissement recevant du public, mixité des compétitions).
- Celles liée à l'âge : exemple des réclamations traitées sur l'âge des arbitres (à l'entrée et en cours de carrière).
- Celles liée à la religion : accès aux activités sportives et revendications confessionnelles.

Les travaux menés devraient permettre « d'émettre des recommandations en vue de réformer les textes ou les pratiques, et participer à l'élaboration d'actions ou d'outils de promotion de l'égalité. ». En effet, face à la reconnaissance des actes discriminants. se pose la question de l'action afin de les faire cesser.





Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Fonction publique

ette charte, signée le 17 décembre 2013, fait partie des engagements pris lors de la signature du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la Fonction publique par l'ensemble des organisations syndicales, dont l'UNSA Fonction publique en mars 2013. L'UNSA Fonction publique avec ses fédérations, parmi lesquelles l'UNSA Éducation, s'était fortement impliquée tout au long de son élaboration. Cette charte s'inscrit également dans la continuité de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique, signée en 2008 et « réaffirme la détermination des employeurs publics, en lien avec le Défenseur des droits, à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution française, les normes européennes et internationales ».



Les employeurs publics relevant des trois versants de la Fonction publique formulent cinq grands engagements :

- « inscrire la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans leur politique de ressources humaines » ;
- « garantir la transparence et l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape-clé de la carrière des agents publics : recrutement, évaluation, mobilité, promotion et avancement... » ;
- assurer, par des actions de formation ou de sensibilisation, la prise en compte par tous les acteurs et personnels (…) des principes et des enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations ;
- communiquer sur les engagements de la présente charte ;
- faire du dialogue social l'une des clés de voûte de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

Ils s'engagent également à assurer la diffusion de cette charte, élaborer et mettre en œuvre des plans d'action locaux associant les partenaires sociaux, identifier un correspondant de la charte dans chaque administration ou Établissement public, présenter un bilan annuel des conditions de mise en œuvre de la charte avec recensement des bonnes pratiques.

Des préconisations donc, mais aussi des mesures concrètes qui seront évaluées, ce dont on ne peut que se réjouir.

Référence: http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite_des_chances/Charte-17decembre2013-signature.pdf





La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité

ur le plan international, européen et français, de nombreux textes législatifs proclament les Droits fondamentaux et libertés de l'Homme depuis 1789 à nos jours et font de la lutte contre les discriminations une priorité¹.

Le traité d'Amsterdam, en 1997, reconnaît à l'Union Européenne, compétence en matière de lutte contre les discriminations et une directive prévoit que tous les États se dotent d'une haute autorité indépendante. En France, ce sera en 2004 la création de la HALDE, remplacée en 2011 par le Défenseur des Droits.

La lutte contre toutes les formes de discrimination et la promotion de l'égalité fait donc partie de la politique des gouvernements depuis plusieurs années.

Cela s'est traduit par la mise en place de différents plans de lutte ministériels ou interministériels :

- plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme au travers du « comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme » et les « commissions départementales pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté »²;
- plan d'actions en faveur des droits des femmes et de l'égalité hommes-femmes;
- plan d'actions en faveur des publics handicapés et de l'accessibilité;
- plan d'actions de l'Éducation nationale contre toutes les formes de discrimination;

- programme d'actions contre les violences et discriminations commises en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre ;
- actions de prévention des discriminations liées au fait d'habiter dans un « quartier » dans le cadre de la politique de la Ville.

La création de la HALDE (Haute Autorité pour la Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), organisme indépendant fin 2004, avait marqué un pas supplémentaire dans l'appréhension du problème.





^{1:} voir la rubrique "Pour aller plus loin ", page 11

^{2:} http://www.gouvernement.fr/premier-ministre/une-nouvelle-etape-dans-la-lutte-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme

Le rôle du Défenseur des droits et des délégués départementaux

epuis 2010, les missions de la HALDE sont exercées par le Défenseur des droits qui est chargé tout à la fois de veiller au respect des droits (y compris ceux des enfants) et libertés, à la promotion de l'égalité et de lutter contre toutes les discriminations.



Ils aident les citoyens à faire valoir leurs droits et les accompagnent éventuellement auprès des tribunaux administratif, civil, pénal et correctionnel.

Mais il ne peut se substituer à une décision de justice, ni la remettre en cause.

Toute personne physique ou morale, y compris si elle est mineure, peut saisir le Défenseur des droits soit par courrier, soit en prenant contact avec le délégué départemental pour obtenir, un conseil, une aide, un accompagnement. Toute personne susceptible d'être victime doit pouvoir apporter la preuve de ce qu'elle dénonce.

Le recours au Défenseur des droits est gratuit.

Il participe à la publication d'outils de lutte contre les discriminations. Différentes fiches concernant les critères de discrimination. Les bonnes pratiques sont disponibles sur le site du Défenseur des droits.

Chaque année, le Défenseur des droits et ses délégués reçoivent de nombreux appels de personnes victimes de discrimination; une grande partie concernant les discriminations à l'embauche et à l'emploi, liées notamment à la question de l'origine.

Par ailleurs, les associations ayant inscrit dans leurs statuts la lutte contre les discriminations et légalement déclarées depuis au moins cinq ans, peuvent exercer des actions en justice avec l'accord des intéressés¹.

La position de l'UNSA Éducation

Au-delà des textes et des politiques publics, c'est une lutte contre les représentations, les stéréotypes, les préjugés, le racisme et l'antisémitisme qu'il faut engager pour combattre toutes les formes de discriminations.

1: Décret 2008-799 du 20 août 2008



Pour aller plus loin

Les principaux textes

Droit international

- Préambule de la Charte des Nations unies de 1945
- Déclaration universelle des droits de l'Homme de du citoyen de 1948
- La convention OIT (Organisation Internationale du Travail) de 1958 concernant l'emploi
- La convention internationale pour l'élimination de toute forme de discriminations raciales du 21 décembre 1965

Droit européen

- Convention européenne des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950
- Traité de Rome (1957) précisant l'obligation d'égalité de rémunération entre hommes et femmes
- Traité d'Amsterdam (1997) reconnaîssant la compétence de la communauté européenne en matière de lutte contre les discriminations
- Directive européenne (29 juin 2000) interdisant la discriminationfondée sur l'origine raciale ou ethnique, impose à chaque État de se doter d'une haute autorité indépendante
- Directive européenne (27 novembre 2000) interdisant toute forme de discrimination en matière d'emploi

Droit français

- Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789
- Préambule de la Constitution de 1946
- Constitution du 4 octobre 1958
- Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
- Loi du 30 décembre 2004 de création de la HALDE
- Loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
- Loi du 27 mai 2008 complétant la liste des discriminations
- Loi organique et ordinaire de 2011 créant le Défenseur des droits

Sites internet

- Site du défenseur des droits : http://www.defenseurdesdroits.fr/
- Réseau national de lutte contre les discriminations à l'école : http://reseau-lcd-ecole.ens-lyon.fr/
- Les « ABCD » http://www.education.gouv.fr/cid74165/experimentation-des-abcd-de-l-egalite-dans-10-academies-volontaires-pour-transmettre-des-le-plus-jeune-age-la-culture-de-l-egalite-et-du-respect-entre-les-filles-et-les-garcons.html
- http://www.cndp.fr/ABCD-de-l-egalite/accueil.html

Dossier

IFE: « Discrimination à l'école, de quoi parle-t-on »?

Ouvraaes

- Fabrice DHUME: Racisme, antisémitisme et « communautarisme », l'école à l'épreuve des faits, Editions l'Harmattan 2007
- Fabrice DHUME, Suzana DUKIK, Séverine CHAUVEL et Philippe PERROT
- « Orientation scolaire et discrimination. De l'(in)égalité de traitement selon l'origine ». La Documentation Française 2011
- François DUBET, Olivier COUSIN, Eric MACE, Sandrine RUI « Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations », Editions du Seuil 2013



Un syndicat pour moi!

Adhérer c'est être plus forts ensemble



La **fédération UNSA** des **métiers** de l'**Éducation** de la **Recherche** et de la **Culture**

http://contact.unsa-education.com/contact.php



Plus forts ensemble!













































