

La lutte contre les discriminations

Un cadre d'action partagé

La **mission égalité** de la ville de Lyon, les projets des contrats de ville de la **vallée de l'Ondaine**, de la ville de **Saint-Priest** ainsi que le projet **Accède à Villeurbanne** développent des programmes de lutte contre les discriminations raciales à l'embauche.

VILLE DE
SAINT-PIEST ▶



villeurbanne



Entre action positive, égalité de traitement, égalité des chances ou encore la notion de diversité, la pluralité des discours actuels, des « concepts » qui traversent le champ de la lutte contre les discriminations, nécessite dans une logique de projet efficace, de définir précisément notre objet de travail. Il s'agit de **lutter contre les discriminations raciales à l'embauche en assurant une égalité de traitement.**

Définition de la discrimination

La discrimination est un **traitement défavorable**, à situation comparable, d'un individu ou d'un groupe, dans le cadre d'un processus de répartition d'un bien ou d'un service :

- ▶ fondé sur un **critère illégal et illégitime**,
- ▶ entraînant un **préjudice** pour cet individu ou ce groupe

Juridiquement :

1. La discrimination directe est un délit passible de 3 ans de prison et de 45 000 € d'amende pour les personnes physiques, de 5 ans de prison et de 75 000 € d'amende pour toute personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, de 150 000 € pour les personnes morales (articles 225, 432-7 du code pénal).
2. La discrimination directe ou indirecte est une infraction au code du travail : le recours devant les juridictions civiles vise la réparation du préjudice.

L'article L. 122-45. du Code du travail énonce :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son état de grossesse, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Notre posture :

Accompagner au changement pour mettre en place des processus non-discriminatoires garantissant l'égalité de traitement

Et les victimes ?

La lutte contre les discriminations passe aussi par des actions destinées à rendre le droit accessible et effectif pour les victimes de discriminations.

Cette approche intégrée permet d'agir sur tous les types de discriminations...

Rédacteurs/
Correspondants :
Mission Égalité – Ville
de Lyon :

Alexandre KOSAK
04 72 10 37 05

PAVIE

Ville de Villeurbanne :
**Marie-Christine
DEBENEDETTI**
04 78 03 68 58

SIVO :

Elise GARDAINÉ
04 77 10 19 80

Ville de Saint Priest :
Oliver PIPARD
04 78 20 15 92

La discrimination est systémique et co-produite.

Cela implique la responsabilité des différents acteurs intervenant dans la chaîne de production des discriminations de façon active ou passive.

La discrimination ne touche pas les pratiques professionnelles, elle est au cœur de ces pratiques, sans pour autant qu'il y ait une volonté consciente de discrimination.

C'est le droit qui permet de réguler les pratiques, de les analyser et de déterminer ce qui distingue la sélection du délit discriminatoire.

Lutter contre les discriminations répond à une logique de professionnalisation qui doit réunir tous les niveaux hiérarchiques d'une structure publique ou privée.

Il s'agit d'assurer une réelle égalité de traitement aux publics potentiellement discriminés par **la mise en place d'outils professionnels** dédiés à l'amélioration des pratiques et des procédures existantes (process de recrutement non-discriminatoire, par exemple).

L'action positive — *visant à compenser les carences réelles ou supposées de populations étrangères ou issues de l'immigration* — n'a **aucun impact** sur les processus discriminatoires.

Toutefois, si elle ne relève pas d'une démarche de lutte contre les discriminations, elle peut y être complémentaire.

Les conditions nécessaires à l'action

• Reconnaissance

La première étape est de reconnaître l'existence des discriminations et de lever le déni. Cela **implique** le **repérage** dans les organisations et sur les territoires des processus de production des discriminations raciales à l'emploi.

• Engagement et mandat

Il est nécessaire d'avoir une parole publique, un engagement affirmé **du plus haut niveau hiérarchique** afin de déterminer une position de structure.

C'est une condition impérative pour rendre possible et faciliter la mise en œuvre des différentes actions en légitimant à la fois le thème et les porteurs d'actions.

C'est la (ou les) structure(s) qui s'engage(nt) et non un service ou une personne, ce qui permet d'assurer a minima les conditions de pérennisation.

• Formation

Cette étape doit intervenir dès le démarrage des actions pour doter les différents intervenants d'une culture et d'un langage communs. En effet, la définition claire du champ de la lutte contre les discriminations permet d'éviter les confusions avec les notions de citoyenneté, d'intégration, d'insertion ou encore de lutte contre le racisme.