



**GRENOBLE-ALPES
MÉTROPOLE**

**UFRAPS – séminaire la gestion des
conflits dans les piscines et baignades**

**25/01/2019 – gestion des conflits :
égalité et laïcité, quel cadre légal?**



**GRENOBLE • ALPES
MÉTROPOLE**

Inégalités discriminations, principe de non discrimination : le cadre social et légal

Plan

1. Éléments de définitions
2. Cadre historique, politique et légal
3. Ce que l'on sait sur ce phénomène
4. La laïcité : un processus historique
5. La laïcité : les principes
6. La laïcité : applications
7. Action locale : le réseau Partenaires-Egalité



Inégalités, discriminations, principe de non discrimination : le cadre social et légal

1. Éléments de définition et de vocabulaire

- Inégalités et discriminations : discriminations = une forme d'inégalités (rendues illégales)
- Les discriminations limitent l'accès aux ressources (emploi, logement,...) et s'inscrivent dans des rapports sociaux de pouvoir ou de domination (sexisme, racisme, classisme, validisme,..) historiques
- L'égalité et la non discrimination : principe républicain constitutionnel ; Lutttes : De l'égalité des droits à l'égalité de traitement et à l'égalité réelle ou lutte contre les discriminations / L'égalité des chances (action positive, la diversité, la politique de la ville) : pas de fondement juridique
- En parallèle : de la thématique des inégalités à celle de l'exclusion (accès aux droits, mixité ...) ; affaiblissement de la lutte contre les inégalités?

2. Cadre historique, politique et légal : une histoire récente

Contexte international :

- 1948 : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- Convention internationale des Nations Unies, 1965 : Pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

En France :

- Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (1789) : Principe d'égalité
- Constitutions de la IV et V République (1946, 1958) : Principe d'égalité et de non discrimination
- Loi Pleven, 1972 : Infraction pénale de discrimination raciale ; À partir des années 70 : Auroux (1982) : droit du travail, Le Pors (1983) : fonction publique, .. : **prohibent et sanctionnent les discriminations**



Inégalités discriminations, principe de non discrimination : le cadre social et légal

Contexte européen :

- Le traité d'Amsterdam (1997) : La discrimination, compétence de l'Union européenne → Les directives européennes (années 2000) concernent les principaux critères (« race », sexe, handicap, orientation sexuelle,..)
- Reconnaissance de **4 formes de discrimination** : Discriminations directe et indirecte, harcèlement discriminatoire, injonction à discriminer
- action positive, partage de la charge de la preuve (civil), rôle des organisations actives, création **d'un organisme de lutte contre les discriminations dans chaque Etat membre**
- Les programmes européens de soutien à ces politiques 2000-2006 (Equal)

Politique française :

- 1998-2002: lancement d'une politique de LCD : Ministre de l'emploi (Conseil des ministres) : faire de la LCD dans toutes ses dimensions un axe fort de la politique d'intégration → **2001: loi relative à la lutte contre les** (actualisée en 2008, critères prohibés complétés)
- Lancement des plans territoriaux de lutte contre les discriminations (dans l'emploi notamment)
- Politique de la ville : Prévention et LCD



Inégalités discriminations, principe de non discrimination : le cadre social et légal

- 2002-2007: juxtaposition de référentiels ; émergence de : diversité, égalité des chances
- 2007-2012 : émergence des débats identité nationale, laïcité, égalité FH
- 2012-2017 : tentatives de refondation.... Ancrage dans la politique de la ville...égalité FH... émergence de la Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et l'Homophobie en parallèle de la LCD dans la politique de la ville

Définition juridique

- Une discrimination est un **traitement défavorable** d'une personne par rapport à une autre, dans une **situation comparable** et en raison de critères prohibés par la loi et dans un domaine défini par la loi.
- **Aujourd'hui : 25 critères prohibés, principalement liés aux rapports sociaux qui organisent la société**

Ceux liés à l'**identité** de la personne et que l'on ne peut changer facilement : âge, sexe, origine (appartenance réelle ou supposée à ..ethnie, nation, « race »), patronyme, orientation sexuelle, apparence physique, caractéristiques génétiques...

Ceux liés à une **situation** de même ordre : situation de famille, état de grossesse, handicap, état de santé...

Ceux liés à des **libertés fondamentales** : mœurs, convictions religieuses, opinions politiques, activité syndicale.

Les autres critères découlent souvent de ceux-ci

- **Domaines : emploi, logement, accès aux biens et services**
 - ex : Emploi : stage , embauche , carrière , formation, retraite

Inégalités discriminations, principe de non discrimination : le cadre social et légal

En résumé :

- **3 conditions : situation comparable et traitement défavorable (=rupture d'égalité de traitement), critère prohibé, domaine concerné**
- La discrimination est donc un **acte**, une décision, et non un propos, un préjugé ou une attitude
- Les propos racistes, sexistes, homophobes... sont punis par la loi mais ne constituent pas des discriminations, bien qu'ils s'inscrivent dans les mêmes rapports sociaux (sexisme, racisme, ...)

Autrement dit :

- C'est le rejet ou la préférence (quand elle produit des effets discriminatoires)
- C'est un acte qui peut être inconscient (qui ne découle pas nécessairement d'une idéologie)
- C'est un délit (quand le critère de choix est interdit)
- Un processus systémique complexe dans lequel chacun peut avoir sa part de responsabilité... Surtout s'il a un pouvoir de décision, et délivre un bien ou un service

→ **Les agents concernés à double titre :**

En tant qu'auteurs potentiels

« La discrimination [...] 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:

1°A refuser la **fourniture d'un bien ou d'un service** »

« 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.** » Art. 225-2 du code pénal

En tant que « victimes » potentielles

« **Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires** en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

Art. 6 de la Loi Le Pors



Inégalités discriminations, principe de non discrimination : le cadre social et légal

Les recours :

- Juridictions pénales : présomption d'innocence, mais liberté de la preuve
- Juridictions administratives et civiles: aménagement de la charge de la preuve: présenter des faits qui permettent de présumer de l'existence d'une discrimination ;Une fois ces faits apportés et le procès ouvert, il appartiendra ensuite au mis en cause de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination
- Les associations de LCD, Les syndicats, L'inspection du travail
- Les réseaux de LCD montés par les collectivités locales
- Le Défenseur des droits (Loi du 29 mars 2011):
 - autorité constitutionnelle indépendante qui veille au respect des droits et libertés par toute personne, publique ou privée.
 - succède au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS). Il **dispose de différents pouvoirs** : Enquête (possibilité d'autosaisie), Médiation, Transaction financière, Transmission au Parquet, Avis sur les lois, décrets et circulaires



Inégalités discriminations, principe de non discrimination : le cadre sociétal et légal

3. Ce que l'on sait sur ce phénomène

- La mesure

De nombreux travaux et rapports officiels attestent de l'importance de ce phénomène, qui ne se réduit pas... (Bureau International du Travail, testings, INSEE, INED -TEO, EODIPAR..)

- l'analyse de ses effets :

- Les effets sur l'individu
 - Forme «d'extermination sociale » (F. Benslama)
 - Effets sur la santé... pouvant aller jusqu'au suicide
- De forts impacts, une faible de reconnaissance des effets → peu de recours mais fort ressenti
- La ségrégation
- Les phénomènes de rejet des institutions, de violence



Inégalités discriminations, principe de non discrimination, laïcité : le cadre sociétal et légal

- Comment se produit une discrimination?

A la base des ruptures d'égalité de traitement : les **stéréotypes** (liés à l'origine, au sexe, à l'âge...). Généralement, l'activation du stéréotype suit le schéma suivant:

- 1) J'organise mon environnement à partir de catégories opérationnelles (les garçons, les filles, les parents d'élèves, les enseignants...). Ces catégories m'aident à traiter de nombreuses informations en temps limité.
- 2) Mes catégories contiennent des stéréotypes, c'est-à-dire des caractéristiques socialement attribuées (les femmes sont, les parents d'élèves sont...)
- 3) Dans la rencontre (réelle ou imaginaire) avec un membre de ma catégorie opérationnelle, les stéréotypes s'activent. Ils induisent des préjugés positifs ou négatifs (des attitudes, des affects, des émotions)
- 4) Ces préjugés me conduisent à préférer ou éviter certains choix.

Les stéréotypes agissent de manière inconsciente et se sont construits historiquement (représentations sociales) ; ils s'ancrent dans les rapports sociaux (psycho-sociologie)

La notion de coproduction des discriminations :entre évitement des risques et logiques de préférence, rôle des contraintes (conditions de travail, contexte ..)



Egalité et laïcité : le cadre sociétal et légal

4. La laïcité : les grandes étapes historiques

- Vers 500- 1789 : Pouvoir royal et église catholique étroitement associés jusqu'à la Révolution française baptême de Clovis, Charlemagne (monarchie de Droit divin)..
 - Longue période de conflit avec la Vatican (gallicanisme)
 - Développement du protestantisme → guerres de religion
 - → édit de Nantes (Henri iv 1598) → sa révocation (Louis XIV 1685)
- Puis long processus de sécularisation : les Etats et les sociétés ont distingué l'intérêt général des croyances et convictions particulières
 - Révolution française : Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen : « nul homme ne peut être inquiété pour ses convictions, même religieuses »
 - 1791 : liberté de culte ; divorce civil, officiers publics d'état civil, répression sanglante de soulèvements catholiques vendéens
 - Pour apaiser : signature du Concordat avec le pape : religion catholique reconnue comme celle de la majorité des français mais plus religion d'Etat
 - 1881-1882: école laïque et gratuite (lois Jules Ferry)
 - 1901 : liberté d'association et interdiction d'enseignement des congrégations religieuses
 - **1905 : loi de séparation entre l'Eglise et l'Etat.** Fin du concordat (avec exceptions)
 - 2004 : Interdiction de port de signes religieux ostensibles par les élèves des écoles collèges et lycées publics



5. La laïcité : les principes

- Loi 1905 Art 1^{er} : liberté religieuse et de conscience:
 - La république assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes (seule restriction : ordre public)
- Loi 1905 Article 2 : neutralité de l'Etat : « la République ne reconnaît ne salarie ne subventionne aucun culte »
- d'où Aumôneries dans les établissements fermés pour garantir art 1
- Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales (4/11/1950, ratifiée le 3/05/1974) :
« toute personne a droit à la liberté de conscience de pensée et de religion.. Le droit de manifester sa religion.. en public ou en privé... »
- Devoir de neutralité des fonctionnaires
- Devoir de neutralité dans les services publics
- Rares limitations de la liberté religieuse... justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché...
- Non-discrimination à l'égard de la religion (Constitution,..)
- Laïcité de l'enseignement public
- Interdiction de port de signes religieux ostensibles par les élèves

Egalité et laïcité : le cadre social et légal

6. La laïcité : applications

4 types d'espaces :

- la voie publique : la **liberté religieuse**, y compris de manifester sa religion
 - Seul le port du voile intégral est interdit à compter du 11 avril 2011. Il s'agit d'une contravention de 2^e classe passible d'une amende max. de 150€ et/ou d'un « stage de citoyenneté » ; Le service ne peut être délivré à une personne dissimulant son visage. L'agent doit lui demander de se découvrir ou de partir mais il ne peut l'obliger à le faire. En cas de refus, il doit alerter la police qui dressera un procès-verbal.
 - Laïcité dans les services publics (y compris mission de service public – avec délégation de service et contrôle) : Le principe de **neutralité** (pas de signes religieux) s'applique aux agents et aux bâtiments publics, **mais pas aux usagers**.
 - Bâtiments publics : neutralité mais location à fins culturelles possible...
 - Espace social privé (entreprises, associations - y compris mission d'intérêt général): limitations de la liberté religieuse...doivent être « justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché... »
- Les demandes d'horaires réservés dans certains équipements publics
- Créneaux non mixtes (H/F) : possibles à certaines conditions :
 - Ne doivent jamais être justifiés par des considérations confessionnelles



7. Le cadre du plan de lutte contre les discriminations – Réseau partenaires-égalité : une politique métropolitaine, transversale, partenariale

AGIR DANS UN NOUVEAU CADRE NATIONAL (2016)

- Est obligatoire dans le contrat de ville (mais ne s'y limitant pas) : un Plan territorial de Lutte contre les discriminations (Loi LAMY), recentré sur le critère de l'origine réelle ou supposée et du territoire mais prenant en compte toutes les dimensions
- .. Promouvant une démarche intégrée : qui concerne l'interne et l'externe: « **l'amélioration et l'évaluation des processus de prise de décision afin d'atteindre l'égalité réelle de traitement** ; elle s'intéresse non pas surtout aux actes individuels, mais aux processus qui les produisent » (cadre LCD du CGET)
- La Métro a établi un **partenariat étroit avec le Défenseur des Droits**

ABOUTISSANT AUX ORIENTATIONS LOCALES SUIVANTES

- Prendre appui sur le cadre national
- **De nouveaux domaines d'actions :**
 - **Accès aux droits**
 - Emploi-insertion
 - Habitat-cadre de vie
- Le plan se traduit par : le « **réseau Partenaires-Egalité lancé le 11 février 2016** » ;
Elaboration de la **charte** du réseau et de la cellule de veille et d'actions (2016-2017) → 4 engagements forts
- **Réunion annuelle du réseau le 23/06/2017 : plus de 100 personnes, près de 50 signataires**



La CHARTE :

ENGAGEMENT N°1 : AGIR FACE A DES SITUATIONS DE DISCRIMINATIONS.

Repérer. Recueillir les situations discriminatoires.

Agir. Traiter les situations et orienter les personnes victimes qui le souhaitent vers les structures compétentes pour les accompagner dans la mobilisation du droit

Veiller. Faire évoluer les pratiques professionnelles vers plus d'égalité.

ENGAGEMENT N°2 : FAIRE EMERGER LA PAROLE DES CITOYENS SUR CES QUESTIONS.

Informé. Informer les personnes sur leurs droits face aux discriminations.

Débatte. Organiser des échanges et débats sur les questions d'égalité et de discriminations.

ENGAGEMENT N°3 : ENGAGER UNE DEMARCHE INTERNE.

Faire le bilan. Réaliser un diagnostic des pratiques de sa propre structure.

Agir en interne. Garantir l'égalité de traitement grâce à la mise en place d'actions correctrices : formations du personnel et des instances, adaptation des normes et procédures, système d'alerte interne, bilan évaluatif.

ENGAGEMENT N°4: COMMUNIQUER SUR L'EGALITE, LA DIVERSITE ET LA CITOYENNETE.

Valoriser. Promouvoir ces valeurs auprès de ses publics et partenaires.

Promouvoir. Communiquer sur le réseau et rendre compte de ses engagements

Bilan du réseau partenaires-Egalité

Bilan synthétique 2017 :

17 journées de formation dont 3 temps forts (plus de 100 p. à chaque)

- 5 réunions de la **Cellule de veille et d'actions**, 31 situations identifiées et traitées en lien avec les acteurs du Droit
- 4 universités populaires ou conférences débats
- Amorce de démarche interne globale
- Chaîne you tube (cf vidéos)

Bilan synthétique 2018

- **Partenariat** : consolidation des partenariats : DDD, Parquet Barreau (en cours) → **permanence déléguée locale du DDD Lutte contre les discriminations** à la Maison de la Justice et du Droit le vendredi

15 journées de formation

- 4 réunions de la **Cellule de veille et d'actions**, 20 nouvelles situations au total et traitées en lien avec les acteurs du Droit
 - Situations en cours de traitement avec le DDD
 - Actions entreprises par les professionnels (médiation, rappel au droit)
- 6 universités populaires ou conférences débats
- Interne : formation DGA CSU pour déboucher sur formation des managers (y compris communes)
- Ch. you tube (vidéos)



réseau partenaires Egalité 2019

Diagnostic :

- Testings (emploi)

Formation/qualification :

- **Sensibilisation, Formations (socio-éducatif ou encadrants) : sur demande**
- faire mieux connaître le dispositif aux citoyens

CVA :

- Lutter contre la co-production des discriminations (vigilance, traitement professionnel) /orientation et meilleur accès au Droit/mise en visibilité des discriminations (enjeu de reconnaissance)
- pallier les lacunes dans l'accompagnement juridique (peu d'associations, avocats spécialisés,..) ; coopération avec nouveau dél local du DDD ; (testing)
- **Diffuser les résultats de la CVA à tout le réseau**

Université populaire

- soutenir les initiatives associatives innovantes sur l'égalité, notamment autour des questions de mémoire et d'histoire de l'immigration, et de pouvoir d'agir des citoyens ; le sujet des discriminations croisées (intersectionnelles) est mobilisateur

Interne : formation managers

Communication

Évaluer les engagements

Newsletter pour partager les informations

Inégalités discriminations, principe de non discrimination : le cadre social et légal

Conclusion

- La discrimination ne découle pas nécessairement d'une **intention** de nuire
- Toute personne ayant un droit, un service ou un bien à délivrer peut discriminer
- Enjeux dans le cadre d'un service public
 1. Accès aux droits et lutte contre les discriminations
 2. Prévention des ruptures d'égalité de traitement
- Une mauvaise interprétation de la laïcité peut amener à discriminer
- Le ressenti de la discrimination est à considérer sérieusement ; l'accusation de discrimination est à désamorcer auprès des acteurs compétents
- D'où la nécessité **d'interroger ses pratiques**: « *Est-ce que je traite tous les usagers de la même façon? Si non, pourquoi?* »
- Pour toute question sophie.ebermeyer@lametro.fr¹⁷





**GRENOBLE-ALPES
MÉTROPOLÉ**

Merci de votre attention



**GRENOBLE - ALPES
MÉTROPOLÉ**