

Ensemble contre toutes les discriminations.....

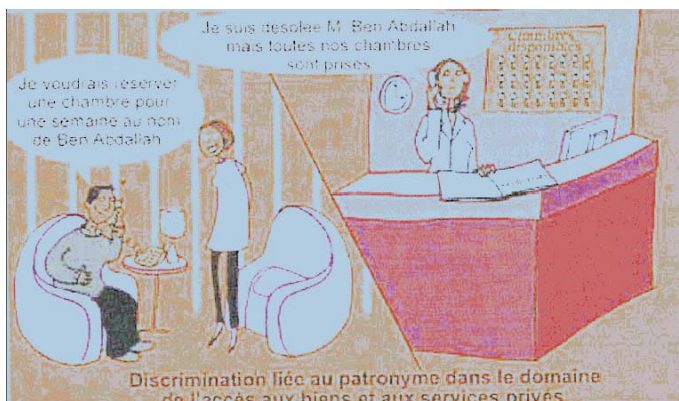
DOSSIER THÉMATIQUE & SÉQUENCES PÉDAGOGIQUES

DOSSIER ÉLÈVES

**LA NON-DISCRIMINATION,
PRINCIPE SUPÉRIEUR
DE L'ORDRE JURIDIQUE
EUROPÉEN**

COMPRENDRE...

Document 1



Document 2



Quel est le motif de discrimination dans le document 1 ?

.....

.....

Qui va être recruté dans le document 2 ?

.....

.....

A partir de ces deux situations, comment définir la discrimination ?

.....

.....

.....

Document 3

JUGE DE LIGNE

Le restaurant scolaire d'un collège. De nombreux collégiens sont dans la file d'attente. Il y a Tom, 14 ans, un garçon un peu fort, Medhi, 14 ans et Cynthia, 13 ans.

Ils se suivent dans la file, chacun avec un plateau.

Tom hésite devant les desserts. Il en prend un et le pose. Il choisit finalement une tarte aux fruits.

Medhi : *Et, tu ne crois pas qu't'es assez gros ? Tu veux exploser !?*

Rires dans la file d'attentes

Tom (regardant son plateau) : *Occupe-toi de tes affaires !*

Medhi (fort) : *Mais c'est qu'il est susceptible le gros !*

Tom : *Arrête de m'appeler comme ça !*

Medhi (fort) : *Si t'es gros, j'y peux rien !*

Observant la scène avec attention, Cynthia intervient.

Cynthia : *Medhi, tu ne crois pas plutôt que c'est plutôt toi le lourd ? Tu es toujours à te moquer des autres !*

Medhi (fort) : *Je plaisante... De toute façon, j'ai trop faim !*

Medhi quitte la file. Tom paraît blessé. Cynthia se penche vers lui.

Cynthia (cordiale) : *Ne t'occupe pas de lui... Il est toujours comme ça.*

Tom : *De toute façon, ce n'est pas ma semaine !*

Cynthia (étonnée) : *C'est ton horoscope ? Moi aussi, c'était mauvais !*

Tom (souriant) : *Je voulais m'inscrire au club de foot de ma ville. J'avais le certificat médical mais l'entraîneur m'a dit que je ne pourrais pas m'intégrer dans l'équipe et qu'ils voulaient gagner le championnat ! Il veut bien m'accepter mais comme juge de ligne. Pas dans l'équipe !*

Cynthia : *C'est nul ! C'est de la discrimination ! Il faut te défendre !*

Tom (fataliste) : *Je ne sais pas si c'est de la discrimination mais juge de ligne... C'est plutôt ma ligne qu'on juge !*

Analysons :

Dans cette situation, Tom fait-il l'objet d'une ou plusieurs discriminations ? A quel moment ?

.....

.....

.....

.....

.....

Quelle est la raison invoquée par l'entraîneur du club de foot pour refuser d'intégrer Tom ?

.....

.....

.....

.....

DÉFINIR

Discriminer est un délit en raison de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001.

Une discrimination se définit par :

- Une rupture d'égalité dans une situation comparable...
- ... reposant sur un ou plusieurs des 18 critères prohibés (âge, sexe, origine réelle ou supposée, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, patronyme, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales)...
- ... et s'exerçant dans un des 5 champs suivants : accès au droit, fourniture d'un bien ou d'un service, vie professionnelle, santé et éducation.

Document 4

SONDAGE DE L'INSTITUT CSA RÉALISÉ POUR LA HALDE EN DÉCEMBRE 2007

Plus d'un Français sur trois (36%) connaît la HALDE (Haute-Autorité de Lutte contre les discriminations

95% des Français estiment qu'il est important de lutter contre les discriminations.

Selon ce même sondage, 8% des Français estiment qu'ils ont été victimes de discrimination au cours de l'année 2007, 22% déclarent avoir été témoins de situations de discrimination et 63% pensent qu'ils pourraient un jour être victimes de discrimination.

Questions sur la définition

1. Dans combien de champs s'applique la loi du 16 novembre 2001 ?

.....

.....

.....

2. Combien de critères sont interdits par la loi du 16 novembre 2001 ?

.....

.....

.....

Document 5

Article 2. ORGANISATION DE LA VIE DE L'ETABLISSEMENT

Afin de conserver à l'Ecole Publique son caractère laïc, il est rappelé un certain nombre de principes conformément aux circulaires ministérielles :

Les membres de la communauté doivent se garder de toute marque ostentatoire, vestimentaire ou autre tendant à promouvoir une croyance religieuse ou politique.

Sont à prohiber tous signes, toutes paroles, appelant à une discrimination selon les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, le sexe ou l'appartenance ethnique.

Les attitudes provocatrices, les comportements susceptibles de constituer des pressions morales ou physiques sur les autres, de perturber le déroulement des activités d'enseignement ou de troubler l'ordre dans l'établissement sont strictement interdits et seront sanctionnés.

Les mêmes règles s'appliquent aux abords du Collège, c'est-à-dire dans le périmètre dans lequel un jeune peut être identifié comme un élève du collège.

Extrait du règlement intérieur du collège Mont Duplan (Nîmes)

Document 6

DOCUMENTAIRE : LES GUEULES DE L'EMPLOI

Documentaire de **Martine DELUMEAU** (France, 2002, 52 mn, inédit), diffusé sur la Chaîne parlementaire

Résumé :

Ils s'appellent Eva, Assia, Toufik, Nassera et Gaston et ont tous été victimes de discrimination sur leur lieu de travail ou au moment de leur embauche. D'origine africaine ou nés en France, de nationalité française ou pas, ils ont tous été profondément choqués et restent marqués par le comportement de leurs collègues ou de leur patron. Ces hommes et ces femmes apportent leurs témoignages sur des actes bien évidemment punis par la loi. Dans le droit français, la discrimination est en effet décrite comme une inégalité de traitement.

La Critique de Télérama :

« On veut intégrer les gens, mais on leur donne un rôle prédisposé. Si on dépasse cette ligne, ça ne va plus. Dans ce cas, c'est même pas la peine de nous embaucher, c'est pas la peine de nous mettre à l'école. » Gaston, comme Assia, Toufik, Nassera et Eva, a été victime de discrimination raciale au travail ou à l'embauche.

Pour briser les tabous et mettre au jour l'injustice qui frappe quotidiennement des centaines de personnes, Martine Delumeau leur a donné la parole. La réalisatrice suit chacun dans son cheminement personnel pour se reconstruire, retrouver du travail ou mener à bien une difficile procédure judiciaire. Leurs confidences informelles révèlent les stigmates d'un profond traumatisme. Assia évoque l'humiliation ressentie lorsque sa future employeuse est revenue sur une promesse d'embauche parce qu'elle n'avait pas la nationalité française. « Je ne suis pas en paix avec moi-même, je cherche encore l'erreur que j'ai pu commettre », explique Nassera, aide-soignante, victime d'injures racistes. Jamais dans leur discours l'incompréhension face au rejet, la soif de justice ne laissent place à la haine.

Avec pudeur, ce film, à voir et à montrer de toute urgence, décrit une spirale d'angoisse et de défiance qui, si elle n'est pas enrayée, peut venir à bout des volontés les plus tenaces. Ce racisme ordinaire, dont on entend parler sans toujours en mesurer les ravages sur les êtres, se montre ici dans sa plus totale abjection. Chacun de ces témoins précieux nous ouvre un peu plus les yeux et nous interroge sur les archaïsmes de notre société. Isabelle POITTE, *Télérama*, samedi 28 avril 2007.

Recherchez la définition des termes suivants :

Stigmate :

Archaïsme :

Traumatisme :

Défiance :

Quelles sont les principales conséquences pour les victimes de discrimination ?

.....

.....

.....

.....

Le recours en matière de discrimination peut-être réalisé :

- devant **la juridiction civile** (le conseil des prud'hommes par exemple) si l'objectif de la victime est d'obtenir réparation du préjudice ;
- devant **la juridiction pénale** (le tribunal correctionnel) si l'objectif est d'obtenir la condamnation de l'auteur de l'infraction. Dans ce cas, il est préférable pour la victime de se constituer partie civile, car cela oblige le Parquet à instruire l'affaire.

Les peines encourues

Par les personnes physiques	Par les personnes morales (à l'exception de l'Etat)
<ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 euros d'amendes (articles 225-2 et 225-4 du code pénal) • Jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 euros d'amendes lorsque le refus d'accès ou de fourniture d'un bien ou d'un service a été commis dans un lieu accueillant du public. • peines complémentaires éventuelles (interdiction du droit d'éligibilité pour 5 ans, affichage et diffusion de la décision...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à 225 000 euros d'amende • Jusqu'à 375 000 euros en cas de refus discriminatoire de fournir un bien ou un service dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès • peines complémentaires sont également prévues (placement sous surveillance judiciaire, interdiction d'exercice de l'activité professionnelle)...

ANALYSER

Complétez le tableau pour chacune des situations présentées.

Situation 1 :

Mon enfant organise une fête pour son anniversaire. Je refuse qu'il invite Bjorn Svensson parce qu'il est d'origine suédoise.

Sphère publique	Critères discriminatoire	Champ d'application

S'agit-il d'une discrimination ?

Situation 2 :

Une boulangerie recherche une vendeuse. Samira Allouche se présente. Sa candidature est refusée car, malgré son CAP de vente, le boulanger estime que sa clientèle n'est pas habituée à voir une vendeuse d'origine étrangère.

Sphère publique	Critères discriminatoire	Champ d'application

S'agit-il d'une discrimination ?

Situation 2 :

Répondant à une annonce pour un appartement à louer 500 euros / mois, 3 candidats se présentent.

Le premier est un couple homosexuel avec des revenus de 3000 euros.

Le second est un homme célibataire avec des revenus de 1700 euros.

Le troisième est un couple hétérosexuel avec des revenus de 2200 euros.

L'appartement est loué au troisième candidat.

Sphère publique	Critères discriminatoire	Champ d'application

S'agit-il d'une discrimination ?

METTRE EN APPLICATION

Convaincu par Cynthia qu'il a été discriminé au motif de son apparence physique, Tom demande à ses parents de porter plainte pour discrimination. A l'aide des documents contenus dans le dossier, vous devez prononcer une plaidoirie pour obtenir la condamnation du club de football.

Pour cela, nous vous conseillons d'expliquer en quoi Tom a subi une discrimination avant de décrire les conséquences pour lui de cette situation. Votre plaidoirie doit durer environ 5 minutes.



Le projet LUCIDE

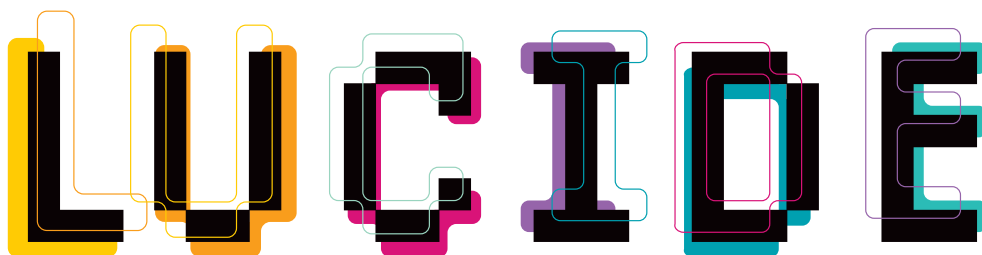
LUCIDE est un projet qui s'inscrit dans le cadre du programme EQUAL du Fonds Social Européen. Il est porté par 7 organisations de Haute-Normandie : l'Association Régionale des Missions locales et PAIO, l'Union Sociale pour l'Habitat, le Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise, le Rectorat de l'académie de Rouen, le M.R.A.P., OPCALIA Haute Normandie et l'Association Globules - Le journal de l'Ecrit Santé.

Le projet LUCIDE porte sur tous les types de discriminations (voir les 18 critères de l'article 225-1 du Code Pénal) et sur l'ensemble des actes, pratiques, procédures et processus qui

entraînent, directement ou indirectement, des discriminations dans la vie quotidienne.

Ses objectifs sont de produire des données sur les phénomènes discriminatoires (diagnostics), de développer une prise de conscience de leur ampleur et de leurs diverses formes (conférences-débats, colloques, modules de sensibilisation...), et de promouvoir l'adoption de pratiques et procédures non discriminantes à partir de recherche-actions expérimentales menées en coopération avec des partenaires de terrain.

Le projet comporte six champs d'action correspondant à six domaines clés de la vie quotidienne: l'éducation, la santé, le logement, la communication, la formation et l'emploi.



Ensemble contre toutes les discriminations 

Le plan d'action LUCIDE EDUCATION

A travers la sensibilisation et la mobilisation des différents acteurs-trices, l'enjeu des actions est de susciter le désir d'agir pour la prévention et la lutte contre toutes les discriminations (conscientes ou inconscientes, directes et indirectes) qui peuvent exister dans les institutions scolaires et périscolaires.

La méthodologie fondée sur une approche participative a permis une véritable implication des publics cibles (les personnels pédagogiques des établissements et les élèves) qui sont les acteurs du diagnostic et les moteurs de la définition et la mise en oeuvre des actions.

L'accompagnement de ce plan d'action a été assuré par le cabinet Aleteya.

3 objectifs sont au cœur de ce plan d'action

- **Identifier**, analyser et comprendre les processus discriminatoires.
- **Accompagner** l'élaboration par les institutions partenaires d'actions de prévention et de lutte contre les pratiques discriminatoires.
- **Mettre en œuvre** une phase expérimentale de plan d'action.

3 niveaux d'action

- **Au niveau académique** : diagnostic-action, formation de formateurs, journées académiques, groupe de réflexion-production.
- **Au niveau des équipes pédagogiques** : groupes de travail sur l'identification de bonnes pratiques permettant de prévenir les risques de discriminations.
- **Au niveau des élèves** : actions de sensibilisation aux discriminations et d'expression des élèves sur le sujet à travers différents supports.