

PETIT TRAITÉ
À L'USAGE
DES ACTRICES
ET ACTEURS
JEUNESSE

Prévenir
et lutter contre les
discriminations
et les rapports
de domination

Juillet 2013



Repères / Enjeux / Outils / Ressources

PETIT TRAITÉ À L'USAGE DES ACTRICES ET ACTEURS JEUNESSE

AVANT-PROPOS

La prévention et la lutte contre les discriminations, pendants indissociables de la promotion de l'égalité, doivent être au centre des préoccupations des politiques publiques. Pour les mettre en œuvre, l'Agence nationale pour la cohésion sociale (ACSÉ) dispose d'outils (plans territoriaux de prévention des discriminations, diagnostics stratégiques territoriaux et formation des acteurs) et de moyens mobilisables pour l'ensemble de ses interventions et, notamment, lorsqu'il s'agit de la Politique de la Ville dans le cadre des contrats urbains de cohésion sociale.

Parce que les jeunes, particulièrement les jeunes des quartiers populaires, rencontrent des difficultés liées aux discriminations, nous avons souhaité, en complément des réponses apportées par les associations et institutions spécialisées, doter les actrices et les acteurs de l'animation jeunesse d'un nouvel outil facilement mobilisable.

Ce projet a permis de regrouper au sein d'un comité de pilotage nos principaux partenaires régionaux dans les domaines concernés : Centre Régional Information Jeunesse, Union régionale Ligue de l'enseignement, Léo Lagrange Ouest, Association régionale des missions locales, Conseil régional de Bretagne, Rennes Métropole (Mission Lutte contre les discriminations) et Brest Métropole Océane, APRAS Rennes (Association pour la Promotion de l'Action et de l'Animation Sociale), ainsi que le Rectorat de l'académie de Rennes (Mission égalité filles garçons).

La perspective est de mobiliser l'ensemble des acteurs en vue de constituer un réseau régional pour répondre aux besoins des intervenants auprès des jeunes. Ceux-ci ont en charge localement un projet, un dispositif, une politique dans les domaines de la jeunesse, de la promotion de l'égalité et de la prévention des discriminations.

Soucieuse que cet enjeu puisse être porté par l'ensemble des actrices et des acteurs jeunesse, je suis particulièrement sensible à la publication de ce «petit traité pratique» à leur usage.

J'espère que tous en tireront le meilleur profit.

Pascale PETIT-SÉNÉCHAL
Déléguée adjointe de l'ACSÉ
Responsable pôle jeunesse,
vie associative, égalité des chances
DRJSCS Bretagne

Ce guide ressources vise, en premier lieu, à faire prendre conscience que la lutte contre les discriminations est l'affaire de tous. Contraire à la loi et au principe d'égalité qui régissent notre société, nuisible à la cohésion sociale, destructrice pour ceux qui la subissent, la discrimination doit être activement combattue par l'ensemble du corps social, en particulier par les institutions et les acteurs de la Jeunesse.

Mettre en œuvre des actions éducatives en la matière nécessite pour les actrices et acteurs jeunesse de disposer de ressources et d'outils pour aborder ces questions avec les jeunes, mais aussi pour les travailler entre professionnels en se formant et en analysant ses pratiques et celles de son institution. Plus de 200 outils ont été recensés à l'issue d'une enquête menée par les sociologues de JEUDEV I et TOPIK auprès de salariés et de bénévoles d'organisations spécialisées dans les champs de la jeunesse ou de l'égalité des droits, dans toutes les régions françaises et dans plusieurs pays européens. L'investigation a surtout porté sur les critères du sexe, de l'origine et de l'âge, mais l'orientation sexuelle et le handicap ont également été traités. 25 outils sont présentés dans ce guide (la liste complète est accessible sur les sites de la DRJSCS www.bretagne.drjscs.gouv.fr, de TOPIK www.collectif-topik.fr et de JEUDEV I www.jeudevi.org).

Parce que l'expérience de la discrimination nuit gravement à l'épanouissement social et psychoaffectif des jeunes, en portant atteinte à l'estime de soi et à la confiance portée envers autrui, les actrices et acteurs jeunesse sont concernés au premier plan par la lutte contre ce fléau. Ils jouent un rôle fondamental pour aider les jeunes adultes à exprimer leur vécu, à faire reconnaître juridiquement les faits, et à choisir les stratégies les plus appropriées. Au-delà de l'accompagnement des jeunes, les actrices et acteurs jeunesse peuvent soutenir ou initier des démarches collectives sur leurs territoires, en vue de prévenir et de lutter contre ces discriminations.

En proposant des éclairages sur des problématiques importantes, ainsi que des outils pratiques, ce guide veut être utile à toutes celles et tous ceux qui interviennent auprès des jeunes (en Bretagne et au-delà) et qui souhaitent s'initier ou s'engager plus profondément dans le combat pour l'égalité des droits et contre les rapports de domination.

Sommaire

1/DÉFINITIONS	4
1 ► Égalité et discrimination	4
2 ► Représentations de l'Autre et pratiques inégalitaires	5
3 ► Qualification juridique de la discrimination	6
4 ► Les discriminations : ça existe !	8
À retenir sur la discrimination...	8

2/LE VÉCU DISCRIMINATOIRE DES JEUNES : CONSTATS ET ENJEUX ÉDUCATIFS

1 ► Les expressions et les conséquences du vécu discriminatoire des jeunes	9
2 ► Les difficultés des adultes à reconnaître le vécu discriminatoire des jeunes	11
3 ► Discriminations et mises à l'écart : le vécu des jeunes	12

3/TROIS DÉMARCHES ÉDUCATIVES COMPLÉMENTAIRES POUR AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

1 ► L'approche interculturelle : mieux connaître l'Autre et soi-même	14
2 ► Le travail sur les représentations : déconstruire les préjugés et les stéréotypes	14
3 ► Sensibiliser et intervenir sur des situations de discrimination	15

4/LES POSTURES POUR PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES RAPPORTS DE DOMINATION

1 ► Quelles postures adopter pour prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination ?	16
2 ► Comment réagir face à des situations concrètes ?	18

5/RESSOURCES ET OUTILS POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS...

POUR ALLER PLUS LOIN... 23

DÉFINITIONS

1 ÉGALITÉ ET DISCRIMINATION

ÉGALITÉ FORMELLE

1789 - Déclaration des droits de l'homme et du citoyen :

« nous naissons tous libres et égaux en droit ».

Le principe universel d'égalité est théorique, formel et abstrait.

De nombreuses catégories de personnes sont exclues du corps électoral :
les femmes, les indigents, les indigènes, les personnes handicapées...

LES LEVIERS POUR SA MISE EN ŒUVRE CONCRÈTE

Égalité de traitement et lutte contre les discriminations : le droit comme vecteur d'action publique

- ▶ Sous l'impulsion de l'Union Européenne, la loi du 16 novembre 2001 intègre le droit antidiscriminatoire dans le Code du travail français : allongement de la liste des critères prohibés à l'orientation sexuelle, l'apparence physique, le patronyme et l'âge ; extension des domaines de la vie professionnelle concernés par les discriminations.
- ▶ 2001, le FAS se transforme en FASILD (devenu l'ACSE en 2006) ; il soutient les acteurs locaux au moyen de plans territoriaux de lutte contre les discriminations, de diagnostics, de formations, de subventions aux associations.
- ▶ 2004, création de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) qui a pour mission de traiter les plaintes dans les domaines de l'Emploi, de l'Éducation, du Logement, de la Santé, des biens et des services et de la Protection sociale et pour l'ensemble des critères prohibés.
- ▶ 2011, la HALDE intègre le Défenseur des droits qui regroupe également le Médiateur de la République, la HALDE, le Défenseur des enfants et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS).

Égalité des chances et actions positives : réduire les inégalités en « donnant plus à ceux qui ont moins »

- ▶ La politique de la ville qui voit le jour après les premières émeutes urbaines en 1981 (« rodéo des Minguettes ») en est un bon exemple : elle prévoit plus de moyens publics pour les quartiers populaires sous-dotés en matière d'habitats, d'équipements culturels, de services publics, d'entreprises...
- ▶ Le rapport Schwartz (1981) qui définit pour la première fois le terme « insertion » est à l'origine de la création en 1982 des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.
- ▶ Autre exemple, la Convention Éducation prioritaire / Sciences Po Paris en 2004 qui prévoit une procédure spécifique d'entrée pour les lycéens d'établissements situés en ZEP et pour l'ensemble des critères prohibés.

ÉGALITÉ RÉELLE

REPRÉSENTATIONS DE L'AUTRE ET PRATIQUES INÉGALITAIRES

RÉPRÉSENTATIONS

Images fondées sur la réduction de l'Autre¹ à une caractéristique globalisante et infériorisante.

► Stéréotypes

Représentation caricaturale figée, idée reçue, opinion toute faite acceptée et véhiculée sans réflexion, concernant un groupe. *Croire qu'une personne aime la musique «soul» parce qu'elle a la peau noire.*

► Préjugés

Jugement prématuré basé sur l'ignorance de celui qui l'émet. *Estimer qu'une personne ne sera pas rigoureuse dans son travail parce qu'elle porte un tatouage.*

► Idéologies

Ensemble plus ou moins cohérent des idées, des croyances et des doctrines propres à une époque et une société, et qui oriente l'action.

Justifier les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes par le fait que les femmes seraient «naturellement moins attirées par le pouvoir».

- Le **Racisme** est une idéologie née au 19^e siècle postulant l'existence des races et leur inégalité. Aujourd'hui, il prend la forme d'un racisme culturel fondé sur la foi en la supériorité de sa propre culture et sur la conviction que les cultures sont des ensembles irréductibles et incompatibles.

- Le **sexisme** renvoie aux croyances et attitudes fondées sur des modèles stéréotypés divisant des rôles, comportements et intérêts selon le sexe.

- L'**âgisme** est une attitude qui consiste à déprécier les individus du fait de leur âge.

- L'**homophobie** renvoie à l'hostilité, explicite ou implicite, mais violente et agressive envers des individus dont les préférences amoureuses ou sexuelles concernent des individus de même sexe.

¹ La majuscule du terme «Autre» souligne l'idée que l'on parle ici d'un «autre» perçu dans sa différence plutôt que dans sa ressemblance avec soi ou son groupe.

PRATIQUES

Produisent, renforcent, alimentent les rapports de domination fondés sur l'appartenance ethnique, le genre, l'âge...

► Stigmatisation

Attitude qui transforme une caractéristique propre à l'individu (corporelle, tenant à la personnalité, renvoyant à l'appartenance ethnique...) en une marque négative ou d'infériorité.

Affubler d'un surnom ridicule une personne obèse.

► Mise à l'écart

Action d'exclure un individu ou un groupe sur la base d'une caractéristique socialement construite comme stigmaté.

Refuser de s'asseoir à table à côté d'une personne homosexuelle.

► Discrimination

Traitement défavorable, à situation comparable, d'un individu ou d'un groupe, dans l'accès à un bien ou un service, fondé sur un critère illégal, entraînant un préjudice.

Refuser d'embaucher une personne parce qu'elle est considérée comme trop jeune.

► Discrimination systémique

Conjonction de valeurs, de règles, d'habitudes qui organisent les relations sociales ayant pour effet de créer ou de maintenir des rapports de domination fondés sur des normes sociales racistes, sexistes, homophobes, etc. *Les politiques d'urbanisme et de construction des logements sociaux, l'assouplissement de la carte scolaire, le système de promotion à l'ancienneté des personnels de l'Éducation Nationale contribuent à ce que les élèves immigrés ou descendants d'immigrés soient surreprésentés dans les collèges où les enseignants sont les moins expérimentés.*

Les représentations globalisantes et infériorisantes de l'Autre, qui sous-tendent les pratiques inégalitaires, sont profondément ancrées dans nos structures sociales et mentales et peuvent concerner chacun d'entre nous. Il est cependant possible de lutter contre :

- Par un travail collectif de compréhension des enjeux politiques, sociaux et historiques qui permettent leur émergence et leur perpétuation ;
- Par un travail davantage individuel de compréhension des automatismes comportementaux à l'œuvre dans la production des stéréotypes et des préjugés visant à mieux les contrôler.

QUALIFICATION JURIDIQUE DE LA DISCRIMINATION

► Selon Véronique De Rudder (chercheuse à l'Urmis/Paris 7) la discrimination, c'est l'application d'un traitement à la fois différent et inégal en fonction d'un ou plusieurs traits, réels ou imaginaires, socialement construits comme marques négatives ou stigmates (par exemple, la couleur de la peau, le sexe, l'origine réelle ou supposée). La discrimination se définit par le fait de refuser aux individus ou aux groupes l'égalité de traitement qu'ils sont en droit d'obtenir.

Au plan juridique, c'est un traitement défavorable, à situation comparable, d'un individu ou d'un groupe, dans l'accès à un bien ou un service, fondé sur un critère illégal, entraînant un préjudice.

Aujourd'hui, 19 critères sont prohibés par la Loi :

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1 ► Origine | 13 ► Age |
| 2 ► Sexe | 14 ► Opinions politiques |
| 3 ► Situation de famille | 15 ► Activités syndicales |
| 4 ► Grossesse | 16 ► Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie |
| 5 ► Apparence physique | 17 ► Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation |
| 6 ► Patronyme | 18 ► Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race |
| 7 ► Etat de santé | 19 ► Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposé à une religion |
| 8 ► Handicap | |
| 9 ► Caractéristiques génétiques | |
| 10 ► Moeurs | |
| 11 ► Orientation sexuelle | |
| 12 ► Identité sexuelle | |

On distingue dans le droit français deux types de discrimination :

► **La discrimination directe** : c'est une différence de traitement fondée de façon **manifeste** sur un des critères prohibés, à moins que cette différence de traitement puisse être objectivement justifiée par un objectif légitime.

Patrick est directeur d'une entreprise de sécurité. Il n'embauche pas de femmes car il pense qu'elles ne sont pas faites pour ce métier.

► **La discrimination indirecte** : c'est un critère ou une pratique apparemment neutre qui est susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés, un désavantage particulier pour une personne ou un groupe, à moins que cette différence de traitement puisse être objectivement justifiée par un objectif légitime.

Patrick est directeur d'une entreprise de sécurité. Il ne recrute que des hommes et des femmes qui mesurent plus d'1m75. Or, les femmes mesurent en moyenne 1m65. Il exclut donc de fait dans ses recrutements plus de femmes que d'hommes.

Qu'elle soit directe ou indirecte, une discrimination n'est pas forcément intentionnelle. On peut discriminer sans le vouloir, par négligence, par méconnaissance ou par conformité à des usages établis.

Sélection et rapport de domination dans le cadre d'une relation privée

STIGMATISATION MISE À L'ÉCART

Les actes de stigmatisation et de mise à l'écart produits dans la sphère privée peuvent être jugés illégitimes moralement mais ne sont pas répréhensibles légalement.

Dans la cour de récréation, Luc joue au foot avec ses copains. Il refuse de prendre Mathis dans son équipe car il est noir.

Paul organise une boum pour fêter les douze ans de son fils. Il invite Pierre et Julien mais pas Medhi et Amadou.

Marie est mère de famille. Elle organise un week-end pour ses quatre enfants. Elle invite leurs conjoints sauf Fanny la compagne d'Isabelle.

Sélection et rapport de pouvoir dans le cadre d'une relation publique

Emploi - Education - Logement - Santé
Accès aux biens et services - Protection sociale

DISCRIMINATION

La discrimination est un délit passible de :

- ▶ 3 ans de prison et 45 000€ d'amende pour une personne physique.
- ▶ 5 ans de prison et 75 000€ d'amende pour une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public.

Devant une juridiction civile, une personne reconnue coupable de discrimination sera tenue de dédommager la victime pour le préjudice subi.

Luc est entraîneur d'une équipe de foot dans un club. Lors de l'inscription annuelle, il refuse d'inscrire Mathis dans le club car il est noir.

Paul est portier dans une boîte de nuit. Il laisse entrer Pierre et Julien, mais pas Medhi et Amadou.

Marie est chef d'entreprise. Elle organise un week-end pour ses salariés. Elle invite leurs conjoints sauf Fanny la compagne d'Isabelle.

L'article 40 du code de procédure pénale prévoit que «Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatés».

Pour une information complète sur le droit anti-discrimination, se référer au Code pénal (articles 225-1 et suivants) et Code du travail (articles L.1132 et suivants).

LES DISCRIMINATIONS : ÇA EXISTE !

- ▶ 32 % des 15-29 ans occupent un emploi précaire contre 7 % des 30-49 ans. (Source : Observatoire des inégalités / Insee, enquête emploi en continu 2010, Population active occupée)
- ▶ A temps plein, les femmes gagnent 20 % de moins que les hommes. Tous temps de travail confondus, l'écart est de 27 %. (Source : Observatoire des inégalités / Insee, DADS. Année des données : 2009)
- ▶ Sur 1110 candidatures testées, 4 fois sur 5 le choix de l'employeur se porte sur le candidat avec un patronyme à consonance française. (Source : *Testing OIT Organisation Internationale du Travail – 2006*)
- ▶ 14 % des enquêtés déclarent avoir été victimes de discriminations (dans les 5 dernières années) quel que soit le motif. Groupe «majoritaire» (non-immigrés) : 10 % ; fils/filles d'immigrés : 24% ; immigrés : 26%. Motifs : origine (57 %), couleur de peau (17 %), sexe et âge. (Source : Enquête Enquête TeO (Trajectoires et Origines) de l'Ined)

A RETENIR SUR LA DISCRIMINATION...

- ▶ **Une sélection n'est pas une discrimination si elle repose sur des critères objectifs, légaux, légitimes.**

En recrutant pour un poste d'animateur Anthony, titulaire du BAFA, et non Yacine qui n'a pas ce diplôme, Damien, directeur d'un centre de loisirs, ne commet pas de discrimination.

- ▶ **Le Droit anti-discriminatoire concerne tous les domaines de la vie sociale sauf ceux qui concernent des relations privées.**

En offrant un cadeau d'anniversaire à chacun de ses petits-enfants sauf à Yohann qui est homosexuel, Etienne ne commet pas de discrimination.

- ▶ **Toute discrimination n'est pas intentionnelle.**

En imposant aux salariés de son entreprise d'avoir leur permis de conduire pour occuper un poste de commercial qui ne nécessite qu'exceptionnellement de se rendre chez les clients, Catherine la directrice n'a pas l'intention de discriminer mais elle écarte de fait de ce poste la plupart des personnes handicapées.

- ▶ **Toute pratique discriminatoire renforce les rapports de domination qui sont fondés sur des normes sociales racistes, sexistes...**

En privilégiant systématiquement le recrutement d'un homme sur celui d'une femme pour des postes à responsabilités dans son entreprise, Simon le DRH contribue à maintenir les écarts de revenus qui favorisent dans notre société les hommes par rapport aux femmes.

2

LE VÉCU DISCRIMINATOIRE DES JEUNES : CONSTATS ET ENJEUX ÉDUCATIFS

1

LES EXPRESSIONS ET LES CONSÉQUENCES DU VÉCU DISCRIMINATOIRE DES JEUNES

UN SENTIMENT D'INJUSTICE PARFOIS DIFFICILE À QUALIFIER

► Quand les jeunes parlent des inégalités qu'ils subissent en raison de leur origine, de leur sexe, de leur âge, etc., le terme qu'ils emploient le plus souvent est celui «d'injustice». Si le sentiment d'injustice, et la frustration qui l'accompagne, sont toujours présents, certains jeunes éprouvent parfois des difficultés à mettre des mots sur leur vécu, et encore plus à le qualifier de discrimination. La notion même de «discrimination» n'est pas toujours connue ou claire pour eux. Certains jeunes ignorent que ce qu'ils subissent est répréhensible pénalement. Et face à la banalisation dans certains milieux des comportements sexistes, racistes ou homophobes, ils estiment parfois que ces situations sont «normales».

¹ ROULLEAU-BERGER L.,
*Co-production des discriminations,
production de compétences
et résistances, in Actes du colloque
«lutter contre les discriminations
dans le travail», ISCRA, 2001.*

La difficulté à qualifier une situation de discrimination est d'autant plus difficile dans le cas des discriminations insidieuses (discriminations directes dissimulées - par exemple en utilisant un faux prétexte - ou discriminations indirectes, aujourd'hui les plus nombreuses).

² DHUME F., SAGNARD-HADDAOUI N.,
*La discrimination,
de l'école à l'entreprise.
La question de l'accès aux stages
des élèves de lycée professionnel
en région Lorraine, ISCRA,
Neuville, décembre 2006.*

LES EFFETS DES DISCRIMINATIONS SUR LA CONSTRUCTION DE SOI ET L'ESTIME DE SOI

► Subir une discrimination, ce n'est pas seulement perdre l'opportunité d'accéder à un emploi, à un stage ou à un lieu de loisirs, c'est aussi se voir privé, parfois durablement, de possibilités de se construire socialement face aux autres. En étant traité inégalement et illégalement, le jeune discriminé se retrouve de fait exclu de la citoyenneté, espace d'agrégation et de promotion des individus égaux en droit. La violence symbolique, qui s'exerce sur lui et porte atteinte à l'estime de soi, est d'autant plus forte qu'elle le confronte à une expérience radicale du rejet, fondée sur une décision arbitraire et non négociée avec autrui. La discrimination brise toute possibilité de lien social et renvoie celui qui la subit au sentiment «d'inutilité sociale»¹.

Bien souvent l'exposition à la discrimination n'est pas une expérience ponctuelle mais elle relève d'expériences multiples et régulières². Cette continuité influence les trajectoires de vie de nombreux jeunes qui orientent leur rapport au monde à l'aune de ce vécu.

Afin de se protéger contre la violence symbolique et la dévalorisation qu'exerce la discrimination sur l'estime de soi, les jeunes mettent en place des stratégies d'adaptation très variables d'un individu à un autre.

LES RÉACTIONS DES JEUNES FACE AUX DISCRIMINATIONS

► Le repli sur soi ou sur son groupe d'appartenance

Les réactions de repli sécurisent les jeunes en leur permettant d'éviter les situations potentielles de discrimination. Certains se réfugient dans leur monde intérieur pour ne pas être confrontés au regard et au pouvoir de l'Autre, les confinant bien souvent à l'inaction. D'autres se tournent plutôt vers le groupe de pairs, ce qui leur permet à la fois d'être reconnu dans leur vécu de discriminé et de bénéficier de solidarités internes au groupe venant compenser les difficultés à accéder à des biens et services à l'extérieur. Ces deux formes de repli protègent les jeunes des effets directs de la discrimination, mais elles risquent à terme de les isoler socialement en réduisant les lieux possibles de leurs investissements affectifs et relationnels.

► Le déni et l'intériorisation du stigmat

Le déni est une forme encore plus radicale de mise à distance puisqu'il va jusqu'à nier la réalité de la discrimination. En refusant de reconnaître l'existence de la discrimination, certains jeunes vont jusqu'à s'imputer à eux-mêmes la responsabilité de la situation vécue et à intérioriser le regard dévalorisant posé sur eux. Le jeune qui se persuade que son origine, son orientation sexuelle ou son handicap sont des motifs légitimes de mise à l'écart peut aller jusqu'à abandonner ou dissimuler un aspect correspondant de son identité.

► La résignation

Le jeune qui se résigne sait que ce qu'il vit est injuste, mais il renonce à lutter contre. Cela peut être lié à la méconnaissance de ses droits et des recours possibles, à la réticence à s'engager dans des procédures jugées trop compliquées ou coûteuses, ou au manque de confiance dans la capacité des institutions à le défendre. L'acceptation est parfois liée à la banalisation des comportements discriminants observés et subis dans ses univers de vie ; la discrimination apparaît dès lors comme un phénomène « normal » avec lequel il faut vivre.

► La mobilisation

L'expérience de la discrimination conduit certains jeunes à s'engager dans des combats pour faire reconnaître leurs droits individuels, ceux du groupe auquel ils se rattachent, voire d'autres groupes qui subissent des discriminations. Cet engagement peut s'accompagner d'un retournement du stigmat posé sur soi par le discriminant pour en faire un élément de fierté identitaire et un support de revendication collective. La mobilisation influence parfois durablement les trajectoires de certains jeunes en suscitant chez eux des vocations professionnelles ou militantes. Cette stratégie proactive permet d'agir positivement sur l'estime de soi, mais elle peut également fragiliser le jeune qui n'aurait pas conscience des réactions hostiles auxquelles l'expose son statut de « victime » ou « d'opposant ».

Ces réactions sont des stratégies d'adaptation, «ni bonnes ni mauvaises».

Elles ne sont pas forcément définitives : un jeune peut passer par une phase de repli, puis de violence, puis de mobilisation, etc.

► Le retournement de la violence

Le conflit avec l'Autre, auteur ou complice supposé du système qui produit les discriminations, peut prendre une tournure beaucoup plus radicale et se traduire par des réactions d'agressivité. Parfois même la violence sort totalement du cadre revendicatif pour n'être qu'un vecteur de toute puissance ou de destruction. De nombreux acteurs et observateurs de la jeunesse avancent aujourd'hui l'hypothèse d'un lien entre l'expérience récurrente de la discrimination et de la stigmatisation et l'entrée dans des trajectoires de délinquance, de conduite à risques, voire dans la mise en œuvre d'actes suicidaires.

2

LES DIFFICULTÉS DES ADULTES À RECONNAÎTRE LE VÉCU DISCRIMINATOIRE DES JEUNES

UNE TENDANCE À MINIMISER OU À DÉNIER LA RÉALITÉ DE CE VÉCU

► A la violence déjà subie du fait de la discrimination s'ajoute celle du déni et de l'incompréhension de l'entourage du jeune. Il n'est pas rare d'entendre contester l'existence des discriminations subies par les jeunes sur des territoires donnés en faisant référence à des éléments de contexte («il y a très peu de jeunes d'origine étrangère ici», «notre culture locale est empreinte d'ouverture et de tolérance»). L'argument principal utilisé pour relativiser ou démentir la réalité du vécu discriminatoire des jeunes reste celui de la «victimisation». Selon cette approche, un jeune qui se dit victime de discrimination se servirait de cette posture pour masquer son immobilisme, son incompétence ou ses problèmes de comportement. Ses difficultés à accéder à un logement, à un stage ou à un emploi ne sont pas reconnues comme étant dues à des facteurs extérieurs, mais sont liées à ses manques et à sa responsabilité. Sans nier les difficultés d'insertion du jeune, la suspicion exprimée à l'égard de sa parole est peu à même de créer un climat de confiance propice à l'énoncé du vécu de la discrimination, premier pas vers la reconnaissance et la réparation du préjudice subi.

UNE FOCALISATION SUR LES INÉGALITÉS PRODUITES PAR LES JEUNES ENTRE EUX



► L'essentiel des actions mises en œuvre dans les établissements scolaires et les structures socioéducatives ou sportives sous le terme de «discrimination» visent en fait à prévenir et à traiter les problèmes de «vivre-ensemble» qui résultent des comportements sexistes, racistes ou homophobes des jeunes entre eux. La responsabilité des adultes ou des institutions dans la production de discriminations envers les jeunes n'est que très rarement envisagée.

UN DÉFICIT D'OUTILS POUR IDENTIFIER, ÉCOUTER ET ACCOMPAGNER LES JEUNES DISCRIMINÉS

► Les outils et dispositifs permettant l'écoute et la reconnaissance du vécu des discriminés sont peu nombreux et souvent d'un accès difficile pour des jeunes mal informés ou tentés par des stratégies d'évitement, de déni ou de résignation.

Rapports de domination dans le cadre d'une relation privée

► Violences

- Exclusion, rejet
-  Agressions physiques à caractère raciste, sexiste, homophobe
-  Injures racistes, sexistes, homophobes

► Stigmatisation étiquetage

- Moqueries, surnoms (apparence physique, origine sociale, ethnique...)
- Réduction de l'identité à une seule facette

► Intériorisation


- Atteintes psychologiques (baisse de l'estime de soi, dépression)
- Repli sur soi et ses pairs
- Évitement, déni
- Fatalisme, résignation

MISES À L'ÉCART

Construction identitaire du jeune

CUMUL AU COURS
DE LA VIE

RÉACTIONS

 Interdit par la loi

Une inégalité de traitement est une « discrimination » lorsque celui qui discrimine agit dans le cadre d'une relation publique ; c'est-à-dire en tant que représentant d'une organisation publique et privée. Une inégalité de traitement produite dans le cadre d'une relation privée, entre des individus ou des groupes d'individus, n'est pas une discrimination ; on parle alors de « mise à l'écart ».

Rapports de pouvoir dans le cadre d'une relation publique

DISCRIMINATIONS

► Organisations publiques ou privées

- Orientation scolaire
- Recherche de stage
- Recherche d'emploi
- Harcèlement sur le lieu d'activité
- Moindre accès au droit
(ex : RSA, calcul de l'allocation logement)
- Moindre accès aux équipements publics
dans les territoires moins dotés
- Moindre accès aux pratiques sportives
- Moindre accès aux activités de loisirs
- Moindre accès aux discothèques
- Contrôle policier au faciès
- Effets pervers de politiques publiques prioritaires

► Négociation

- Revendication, militantisme
- Retournement du stigmate
(Gaypride, black is beautiful)

► Retournement de la violence

- Stigmatisation d'autrui,
conflit, agressivité
- Dégradation de soi,
voire autodestruction

3

TROIS DÉMARCHES ÉDUCATIVES COMPLÉMENTAIRES POUR AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

1

L'APPROCHE INTERCULTURELLE : MIEUX CONNAÎTRE L'AUTRE ET SOI-MÊME

Cette approche n'aborde pas directement la question de la discrimination, et s'articule autour de la notion de «différence culturelle» qui est valorisée comme un élément d'enrichissement permettant l'échange et l'acceptation de l'Autre. S'ouvrir à d'autres univers d'appartenance que les siens permettrait ainsi de lutter contre l'ethnocentrisme et les préjugés et de devenir plus tolérant.



LES TYPES D'OUTILS :

- ▶ Documentation sur des «cultures autres» (livres, expos, films).
- ▶ Découverte de «cultures autres» (voyages, repas, témoignages).
- ▶ Formations pour connaître les spécificités culturelles d'un public (ex : les Roms ou les «Gens du voyage»).



LE POINT FORT :

- ▶ Particulièrement adaptée pour l'initiation des très jeunes publics.



LES LIMITES :

- ▶ Risque de figer les identités culturelles et de surévaluer le poids de la «culture» dans la construction sociale des individus, pourtant basée sur plusieurs appartenances.
- ▶ Risque de penser la «différence culturelle» en dehors des enjeux de pouvoir et des rapports de domination qui organisent les relations entre la «culture» des majoritaires et celles des minoritaires.

2

LE TRAVAIL SUR LES REPRÉSENTATIONS : DÉCONSTRUIRE LES PRÉJUGÉS ET LES STÉRÉOTYPES

Cette approche s'intéresse à l'ensemble des inégalités, dont la discrimination, définie juridiquement, n'est qu'une des expressions possibles à côté des processus de stigmatisation et de mise à l'écart. Pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes qui produisent et renforcent les rapports de domination, il s'agit de développer un regard critique sur ses propres représentations de l'Autre ainsi que sur celles qui sont véhiculées par son environnement.



LES TYPES D'OUTILS :

- ▶ Outils d'éducation à la lutte contre le racisme, le sexisme, l'homophobie...
- ▶ Interventions pédagogiques en direction des professionnels (colloques, journées de sensibilisation, modules de formation).
- ▶ Animations auprès des jeunes (sensibilisation, ateliers de création, débats).



LE POINT FORT :

- ▶ Levier incontournable pour agir en amont des situations de discrimination.



LES LIMITES :

- ▶ Action préventive mais qui n'a pas d'impact direct sur les situations effectives de discrimination.
- ▶ Risque d'alimenter la confusion entre les discriminations produites dans le cadre d'une relation publique (condamnables juridiquement) et les inégalités produites à titre privé (répréhensibles au plan moral).



Cette approche se centre sur la notion de «discrimination» définie juridiquement. Informer et sensibiliser, identifier et accompagner les personnes qui subissent des discriminations, agir sur les pratiques des organisations, sont autant de modalités d'action qui permettent de lutter contre les situations effectives d'inégalité de traitement.

SENSIBILISER ET INTERVENIR SUR DES SITUATIONS DE DISCRIMINATION

i LES TYPES D'OUTILS :

- ▶ Information et sensibilisation sur le cadre juridique et les recours possibles.
- ▶ Repérage et écoute des personnes cibles des discriminations.
- ▶ Aide à la qualification juridique des situations de discrimination.
- ▶ Médiation et accompagnement des personnes cibles de discrimination dans leurs parcours de reconnaissance et de réparation.
- ▶ Soutien aux mobilisations citoyennes et collectives des personnes discriminées.
- ▶ «Testing» et analyse des pratiques professionnelles.

+ LE POINT FORT :

- ▶ Approche pragmatique qui permet d'agir concrètement sur des situations effectives de discrimination.

⏪ LES LIMITES :

- ▶ Agir certes sur les situations effectives de discrimination, mais sans remettre en cause durablement les systèmes de représentations qui les produisent et les renforcent.
- ▶ L'approche juridique ne permet pas de travailler sur l'ensemble des inégalités, notamment celles produites dans le cadre d'une relation privée (stigmatisation, mise à l'écart) qui ne sont pas répréhensibles pénalement.



LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS NÉCESSITE DE PENSER LA COMPLÉMENTARITÉ DE CES TROIS DÉMARCHES ÉDUCATIVES.

4

LES POSTURES DES ACTRICES ET DES ACTEURS JEUNESSE

- Reconnaître les multiples facettes de l'identité de chacun
- Déconstruire et expliciter les stéréotypes et les préjugés
- Informer sur les questions de discriminations (notions, cadre juridique, ressources)

Prévenir

► Sensibiliser

- Tenir compte du ressenti individuel
- Orienter vers des dispositifs d'écoute (maison des ados, PAEJ...)
- Partir du principe que ce qui est dit est vrai
- Aider à objectiver et à qualifier le vécu discriminatoire

Ecouter

► Soutenir la construction identitaire des jeunes

Soutenir les compétences du jeune et l'aider à définir sa stratégie

Accompagner vers le droit

- Jouer le rôle de tiers entre le jeune et les institutions
- Orienter vers l'accès aux droits et la réparation
- Qualifier juridiquement une situation (boutique de droit, Défenseur des droits...)

Institutions

Salariés

Bénévoles

Militants

Administrateurs



QUELLES POSTURES ADOPTER POUR PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES RAPPORTS DE DOMINATION ?

- Communiquer sur le phénomène
- Soutenir les recours juridiques (Défenseur des droits)
- Organiser des débats publics

Rendre visible

► Se mobiliser collectivement sur le territoire

Analyser collectivement la situation

- Se former collectivement avec des partenaires
- Analyser des pratiques et des fonctionnements
- Intégrer la thématique au cœur du projet institutionnel (éthique et technique)

Coopérer

- Développer la cohérence des acteurs du territoire sur la lutte contre les discriminations
- Connaître les différents intervenants sur ce champ :
 - > Sport
 - > Animation
 - > Culture
 - > Logement
 - > Emploi
 - > Éducation
 - > Santé

COMMENT RÉAGIR FACE À DES SITUATIONS CONCRÈTES?

SITUATION 1

Magali se rend à un entretien d'embauche pour un poste de standardiste dans un hôtel «deux étoiles». Dès le début, le recruteur repère le piercing qu'elle porte au nez. Au bout de quelques minutes, le recruteur demande à Magali si elle acceptera de retirer son piercing pour travailler. Elle répond «non». Le recruteur met alors fin à l'entretien en lui indiquant qu'elle n'aura pas le poste.

Une réponse juridique possible

Il s'agit d'une discrimination directe ; l'apparence physique est un critère prohibé. Magali peut, par exemple, saisir le représentant du Défenseur des droits de son département.

Une réponse éducative possible

Écouter Magali raconter son expérience et lui proposer si elle le souhaite de contacter le directeur de l'hôtel pour discuter d'un arrangement à l'amiable.

Une réponse possible en termes de mobilisation collective

Rencontrer les conseillers de la Mission Locale, les enseignants du lycée professionnel et l'équipe des éducateurs de rue de la ville pour construire des actions communes sur les discriminations à l'embauche en direction des jeunes et des employeurs.

SITUATION 2

David 18 ans s'est vu refuser l'entrée d'une boîte de nuit sous prétexte qu'il s'agissait d'une soirée privée. Pourtant, plusieurs de ses amis qu'il venait rejoindre sont rentrés une heure plus tôt sans encombre. David a la peau noire ; ses amis qui sont rentrés ont tous la peau blanche.

Une réponse juridique possible

Il s'agit d'une discrimination directe (bien que dissimulée sous un faux prétexte : la soirée privée) ; la couleur de la peau est un critère prohibé. David peut, par exemple, lancer, avec l'aide d'une association antiraciste, une campagne de «testing» (valant preuve devant les Tribunaux).

Une réponse éducative possible

Écouter David raconter son expérience et l'orienter s'il le souhaite vers un psychologue du PAEJ.

Une réponse possible en termes de mobilisation collective

Distribuer des tracts le soir devant la boîte de nuit pour informer les clients et inciter le patron à changer les conditions d'accès à son établissement.

SITUATION 3

Le service jeunesse d'une collectivité territoriale réunit systématiquement son équipe d'encadrement le mercredi à 18h00 ; Laetitia, Karine et Nicolas – tous trois en charge de leurs enfants ce soir là – sont souvent absents et sont de fait exclus de la plupart des prises de décision importantes.

Une réponse juridique possible

Il s'agit d'une discrimination indirecte ; la date et l'horaire de la réunion ne sont pas des critères prohibés, mais ils conduisent de fait à écarter le groupe de parents (critère de la situation familiale). Il est par exemple possible de contacter un représentant syndical dont l'organisation pourra fournir une aide juridique.

Une réponse éducative possible

Informers le personnel de direction au sujet des discriminations indirectes.

Une réponse possible en termes de mobilisation collective

Organiser des groupes d'analyse des pratiques avec des collègues des autres services et un intervenant extérieur afin d'identifier d'autres pratiques potentiellement discriminantes.

Situation 4

Pendant les vacances d'été Rachid, Kader et Malika se réunissent le soir au fond du parking situé en bas de leur immeuble. Là, les jeunes de 18 ans ne dérangent personne car ils sont éloignés de toute habitation. Pourtant, chaque soir vers 22h30, ils se font contrôler par des policiers qui les tutoient, examinent leurs papiers d'identité, les fouillent et leur ordonnent de rentrer chez eux. Juliette et Mickael sont souvent sur le parking à la même heure ; ils ne se sont jamais fait contrôler par les policiers.

Une réponse juridique possible

Bien que de nombreux éléments invitent à penser qu'il s'agit d'une discrimination directe, le contrôle au faciès n'est pas aujourd'hui reconnu comme un délit de discrimination.

Une réponse éducative possible

Écouter ces jeunes et les aider s'ils le souhaitent à comprendre pourquoi ce type de pratiques n'est pas condamné par la loi et quels sont les moyens d'action pour faire évoluer cette situation.

Une réponse possible en termes de mobilisation collective

Organiser une rencontre publique entre les jeunes, la police et le Préfet afin de mettre en débat la pertinence des pratiques policières.

SITUATION 5

Depuis que Théo a déclaré lors d'un cours d'éducation civique être homosexuel, la plupart des garçons de sa classe de 3^{ème} le rejettent ostensiblement : ils refusent de s'asseoir à côté de lui en classe ou au self, de travailler en binôme avec lui pour certains exercices de classe, de le choisir comme équipier dans le cadre des activités sportives de groupe.

Une réponse juridique possible

Ces situations répétées de mise à l'écart ne sont pas des discriminations car elles s'effectuent dans le cadre de relations privées entre jeunes.

Une réponse éducative possible

Convoquer les jeunes qui font preuve d'homophobie pour leur expliquer en quoi leur réaction d'ostracisme peut conduire au mal-être de leur camarade.

Une réponse possible en termes de mobilisation collective

Faire intervenir lors des cours d'éducation civique une association de lutte contre l'homophobie afin de sensibiliser les élèves et les enseignants.

SITUATION 6

À la suite d'une altercation entre eux, Pierre écrit sur son blog que Jibril, son camarade de classe, est « un sale arabe ».

Une réponse juridique possible

Il ne s'agit pas d'une discrimination, mais d'un propos raciste répréhensible par le droit antiraciste. Jibril peut, par exemple, aller déposer plainte au commissariat de police.

Une réponse éducative possible

Convoquer Pierre pour lui expliquer la gravité d'une telle insulte et l'inciter à s'excuser.

Une réponse possible en termes de mobilisation collective

Intégrer la lutte contre le racisme, et plus généralement contre les inégalités, dans le projet pédagogique du collège afin d'inciter les enseignants à aborder cette thématique dans leurs cours.

5

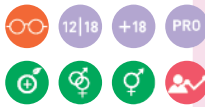
RESSOURCES ET OUTILS POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

> Légende des pictogrammes p 23



11 SCÉNARIOS CONTRE LES DISCRIMINATIONS

CRIPS, GEPS ► Onze courts métrages permettant de réfléchir et de s'interroger sur les discriminations et leurs conséquences en termes de santé et de conduites à risques. ► Accessibles sur le site : www.contrelesdiscriminations.fr/les-films.asp



DÉMOCRATIE & COURAGE !

Léo Lagrange Ouest, Délégation Régionale Bretagne ► Journées d'intervention dans les établissements scolaires construites en collaboration avec les équipes pédagogiques sur le thème de la prévention des discriminations et des violences, et de l'éducation aux médias. ► Renseignements sur le site www.democratie-courage.org/ ou auprès de Léo Lagrange Ouest (contact : alice.naturel@leolagrange.org / 02 99 26 32 50).



DISCRIMINATION : OÙ EST LA SOLUTION ?

Mission Locale de La Ciotat ► Témoignages de jeunes, de professionnels et d'experts pour s'informer et réfléchir aux discriminations subies par les jeunes dans le domaine de l'insertion professionnelle.

► Gratuit sur demande motivée, pour des acteurs déjà sensibilisés à la thématique, auprès de la Mission Locale de la Ciotat (contact : missionlocale@ml-laciotat.asso.fr).



DISCRIMINATION TOI-MÊME

Ministère de la Communauté française de Belgique, CECLR, IEFH ► Illustrée d'anecdotes sous forme de bande dessinée, cette brochure vise de façon ludique et humoristique à sensibiliser les jeunes et les adultes à la lutte contre les discriminations. ► Gratuit sur demande auprès de la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (contact : egalite@cfwb.be), ou télécharger le document sur le site «stop discrimination» (www.stop-discrimination.be/fr/campagne_jeunes.php).



DISCRIMINATIONS ET DIVERSITÉ : "S'ÉVALUER POUR AGIR"

CJDES ► Cet autodiagnostic en ligne permet aux employeurs de mesurer l'engagement de leur organisation dans la lutte contre les inégalités. Un premier pas avant d'entreprendre des démarches plus approfondies. ► À réaliser sur le site du CJDES (www.cjdes-autodiagnostic.org/cjdes/index.php)



ÉGALITÉ, PARLONS-EN / SPORTS ET DISCRIMINATIONS

Le Moutard ► Deux expo-quiz très simples d'utilisation permettant d'échanger et de réfléchir sur le thème de la lutte contre les inégalités. ► Renseignements sur le site du Moutard (www.lemoutard-expos.fr/moutard-expos/).



ÉQUITÉ TOI ?

ADALEA ► Jeu socio-éducatif permettant de créer un dialogue et de partager des opinions sur le thème des inégalités et des violences à caractère raciste, sexiste, homophobe... ► Renseignements sur le site d'ADALEA (www.adalea.fr/Le-jeu-Equite-toi-est-en-vente.html).



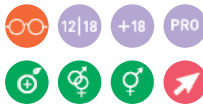
FICHES OUTILS SUR DES SITUATIONS DE DISCRIMINATION

Léo Lagrange Ouest, Délégation Régionale Bretagne ► Ces fiches permettent d'aider les personnes cibles de discriminations à qualifier juridiquement les situations qu'elles subissent, mais aussi à définir les stratégies possibles à mettre en place pour engager des procédures et obtenir réparation. ► Accessibles sur le site d'ALDA : www.association-alda.org (onglet «Et concrètement comment faire?», puis «Constituer juridiquement une discrimination»).



FILLES, GARÇONS. ENSEMBLE DANS TOUS LES MÉTIERS

UNETP ► On trouve entre autres sur ce site web collaboratif des fiches actions pour mener des animations pédagogiques sur le thème des stéréotypes de genre liés aux métiers et à l'orientation. ► Adresse du site : www.planjeunesse.unetp.org



GENRIMAGES

Centre audiovisuel Simone de Beauvoir ► Ce site interactif propose de nombreux outils et ressources pédagogiques sur le thème des stéréotypes liés au genre, mais aussi à l'origine ou à l'orientation sexuelle. ► Site : www.genrimages.org



JE, TU, ILS DISCRIMINENT

CILDA ► Des habitants et des professionnels témoignent de leur engagement dans des actions collectives et citoyennes de lutte contre les discriminations. ► Gratuit sur demande motivée à la Maison des Tilleuls au Blanc Mesnil (contact : maisondestilleuls@yahoo.fr).



JEUNE ET HOMO SOUS LE REGARD DES AUTRES

INPES ► Cinq courts métrages de fiction accompagnés d'un livret pédagogique pour débattre de l'homophobie. ► À voir ou à commander gratuitement sur le site de l'INPES (www.inpes.sante.fr/index2.asp?page=professionnels-education/outils/jeune-et-homo/index.asp).



LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT BRETAGNE

Ligue de l'enseignement Bretagne ► Actions de prévention et travail sur les représentations, les clichés et les stéréotypes au moyen d'outils suscitant le débat et l'expression (mur d'images, malle pédagogique, film, atelier d'écriture, travail de création artistique) . ► Renseignements auprès de la Ligue de l'enseignement du Finistère (contact : contact@laligue-fol29.org / 02 98 02 18 47).



LIBERTÉ COULEURS

Liberté Couleurs ► Actions de prévention en milieu scolaire et socioéducatif pour que les adolescents abordent leur quotidien d'une façon plus sereine, respectueuse et responsable. ► Renseignements sur le site www.libertecouleurs.org ou auprès de Liberté Couleurs (contact : info@libertecouleurs.org / 02 23 30 02 16).



MODULES DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION À DISTANCE

Défenseur des droits ► Trois modules de sensibilisation et de formation à la lutte contre les discriminations à destination du grand public, des acteurs de l'éducation ou des employeurs et salariés. ► Accessibles sur le site du Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr (onglet «Documentation»).



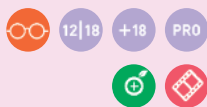
MOI RACISTE !?

Conseil de l'Europe ► Des histoires humoristiques d'une page sous la forme de bandes dessinées permettent de faire réagir les lecteurs sur les stéréotypes racistes, sexistes, homophobes, etc. ► Accessible sur le site du Conseil de l'Europe : <http://ec.europa.eu/publications> (onglet «Archives» puis «Jeunes»).



MON 1^{ER} CONTRÔLE D'IDENTITÉ

Collectif contre le contrôle au faciès ► Une série de web stories dans lesquelles des artistes font le récit du premier ou du pire contrôle d'identité qu'ils ont eu à subir. Permet d'engager le débat sur une inégalité de traitement qui n'est pas à ce jour reconnue comme un délit. ► Accessible sur le site du Collectif contre le contrôle au faciès : www.stoplecontroleaufaciès.fr (onglet «La série»)



PAS D'HISTOIRES ! 12 REGARDS SUR LE RACISME AU QUOTIDIEN

Collectif de réalisateurs ► Douze courts métrages permettant de débattre sur les préjugés et les discriminations racistes. ► En prêt dans plusieurs centres ressources et bibliothèques en Bretagne (CICODES 29, RESIA 22, Triangle à Rennes...) et dans d'autres régions.



POTES ET DESPOTES

ADIJ22 ► Jeu de rôle pour sensibiliser au respect des différences, comprendre le ressenti des personnes qui subissent des discriminations et des situations de violence, et promouvoir un changement des attitudes. ► Renseignements sur le site de l'ADIJ 22 : www.ij-bretagne.com/blogs/adij22 (rubrique «Outils pédagogiques»)



PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS EN PME/TPÉ

IREV ► Guide pratique à destination des employeurs pour prévenir les discriminations à l'embauche et dans la gestion des carrières. ► Document à télécharger ou à commander sur le site de l'IREV (www.irev.fr/article/pr%C3%A9venir-discriminations-pmetpe-guide-pratique).



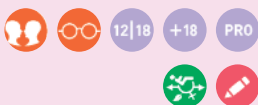
QUELLE PÉDAGOGIE FACE À DES SITUATIONS DE DISCRIMINATION ET D'EXCLUSION DANS LE SPORT ?

UFOLEP ► Analyse de dix situations "typiques" de stigmatisation ou de discrimination dans le sport avec les réponses éducatives possibles pour des animateurs ou éducateurs sportifs. ► Renseignements auprès de l'UFOLEP (contact : aelouadehe.laligue@ufolep-usep.fr)



SAVE THE CITY

LDE95, la Case, Atout Jeux ► Jeu de plateau pour apprendre à lutter en équipe contre les discriminations qui menacent la cohésion de la cité. ► Renseignements sur le site dédié : www.savethecity.fr



TOUS DIFFÉRENTS, TOUS ÉGAUX

Conseil de l'Europe ► Document présentant les concepts clés et les enjeux de l'éducation interculturelle, et proposant de nombreuses activités pédagogiques afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés (voir notamment les jeux: "Moi aussi" ou "Cultionary"). ► Accessible sur le site « La plateforme.info » (www.yonet.org/IMG/pdf/kit.pdf)



TRIBALIA

ARCAD ► Jeu-débat à destination des structures jeunesse pour sensibiliser de façon ludique les jeunes et les adultes qui les encadrent au droit à la non-discrimination. Une formation d'une journée est nécessaire pour pouvoir acquérir cet outil de sensibilisation. ► Renseignement sur le site d'Arcad (www.arcad-discrimination.org/outil-multimedia/)






VIVRE ENSEMBLE L'EGALITÉ

Collectif "Vivre ensemble l'égalité" ► Collectif de jeunes basé à Lormont (33) proposant des interventions auprès d'acteurs publics dans différents champs professionnels afin de les sensibiliser à la lutte contre les discriminations racistes. ► Contact : vcalmels@asso-didee.org ou page facebook du Collectif







COMPÉTENCES (CF. PARTIE 3)

-  Culturelle
-  Représentation
-  Reconnaissance
-  Juridique








PUBLICS

-  Adolescents (12-18 ans)
-  Jeunes (+18 ans)
-  Professionnels

CRITÈRES

-  Origine
-  Sexe
-  Age
-  Orientation sexuelle
-  Handicap
-  Multicritères

SUPPORTS

-  Exposition
-  Animation pédagogique
-  Vidéo
-  CD-Rom
-  Écrit
-  Jeu
-  Site web

Retrouvez
une liste complète
et actualisée d'outils
sur les sites de la DRJSCS
(www.bretagne.drjcs.gov.fr)
de TOPIK
(www.collectif-topik.fr)
et de JEUDEV
(www.jeudevi.org).

POUR ALLER PLUS LOIN...

OUVRAGES ET ARTICLES DE REVUES :

► BOUAMAMA S., *Fédération des centres sociaux d'Île-de-France (FDCS IDF), Jeunes et centre sociaux. Enjeux et actions de lutte contre les discriminations, Rencontre régionale du 17 mai 2011.*

► BOURDIEU P., *La Domination masculine*, Seuil, Paris, 1998.

► CALVÈS G., «Sanctionner ou réguler. L'hésitation des politiques de lutte contre les discriminations», Informations sociales, 2008/4 n°148, p. 34-45. (en ligne sur cairn.info)

► DE RUDDER V., POIRET C. et VOURCH' F., *L'inégalité raciste : l'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, PUF, 2000.

► DELPHY C., *Classer, dominer. Qui sont les "autres" ?*, La Fabrique, 2008

► DHUME F., DUKIC S., CHAUVEL S., PERROT P., *Orientation scolaire et discrimination : de l'inégalité de traitement selon «l'origine»*, Paris, La documentation Française, 2011.

► DURU-BELLAT M., *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, L'Harmattan, Paris, 1996.

► FASSIN D. (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de la société française*, Paris, La découverte, 2010.

► HERITIER F., *Masculin/féminin : l-la pensée de la différence, Il-dissoudre la hiérarchie*, Odile Jacob, 1996 et 2002.

► NOËL O., *Jeunesses en voie de désaffiliation*, Paris, L'Harmattan, 2004.

► STREIFF-FÉNART J., «L'attribution de paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires : l'exemple d'une entreprise de transports publics», Cahiers de l'URMIS, n°10, décembre 2006, pp. 159-167. (en ligne sur urmis.revues.org)

QUELQUES CONTACTS :

► Conseil général des Côtes d'Armor, signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ; contact DIPODD@cg22.fr

► Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (Préfecture de région) ; 02.99.02.16.41

► Délégation régionale de l'ACSÉ (DRJSCS Bretagne) ; jean-philippe.croissant@drjcs.gov.fr

► Délégations départementales aux Droits des femmes et de l'ACSÉ : contactez votre direction départementale de la cohésion sociale (DDCS)

► Développement Social Urbain (Brest Métropole Océane) ; dsu@brest-metropole-oceane.fr

► Mission Égalité (Rectorat de l'académie de Rennes) ; egalite.chances@ac-rennes.fr

► Mission Égalité Intégration Citoyenneté (Ville de Nantes) ; meic@mairie-nantes.fr

► Mission Lutte contre les discriminations et accès aux droits (Ville de Rennes, Rennes Métropole) ; c.ziwes@agglom-rennesmetropole.fr

► Pôle Égalité des droits et innovation sociale (Conseil régional de Bretagne) ; mission.egalite@region-bretagne.fr

SITES INTERNET :

DÉFENSEUR DES DROITS

www.defenseurdesdroits.fr

GRIS-MONTRÉAL (Groupe de Recherche et d'Intervention Sociale de Montréal) ; www.gris.ca

IRDSU (Inter-Réseaux des professionnels du Développement Social Urbain) ; www.irdsu.net onglet «lutte contre les discriminations»

ISCR (Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée) ; www.iscra.org

LES INDIVISIBLES www.lesindivisibles.fr

OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS www.inegalites.fr

OPFH (Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes) www.observatoire-parite.gov.fr

RECI (Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration) www.reseau-reci.org

URMIS (Unité de recherches «Migrations et société») ; www.unice.fr/urmis

NUMÉRO
NATIONAL D'AIDE
AUX VICTIMES
08.842.846.37

POUR ACCOMPAGNER VERS LE DROIT...

Des structures existent à proximité de chez vous pour vous soutenir et vous accompagner dans vos démarches, n'hésitez pas à les contacter.

CÔTES D'ARMOR

- ▶ **ADAJ** (Association Départementale Alternatives Judiciaires)
02.96.61.83.79 • adaj.alternativesjudiciaires@wanadoo.fr
- ▶ **CIDFF 22** (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) 02.96.78.47.82 • cidf22@wanadoo.fr

FINISTÈRE

- ▶ **Agora Justice** (Finistère Sud)
02.98.52.08.68 • agora.justice@wanadoo.fr
- ▶ **CIDFF 29** (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) 02.98.44.97.47 • cidf29@wanadoo.fr
- ▶ **Défenseur des droits** • michel.cornec@defenseurdesdroits.fr
- ▶ **Émergence** (Finistère Nord)
02.98.33.83.83 • emergence-brest@wanadoo.fr

ILLE-ET-VILAINE

- ▶ **AIS 35** (Association pour l'Insertion Sociale) (hors bassin rennais)
02.99.56.02.35 • ais35.sas@wanadoo.fr
- ▶ **CDAD** (Centre Départemental d'Accès aux Droits)
02.23.44.85.78 • cdad-ille-et-vilaine@justice.fr
- ▶ **CIDFF 35** (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)
02.99.30.80.89 • cidf.35@wanadoo.fr
- ▶ **Défenseur des droits** • olivier.andrieu@defenseurdesdroits.fr ;
francois.danchaud@defenseurdesdroits.fr
eddie.alexandre@defenseurdesdroits.fr
- ▶ **Info Sociale en Ligne** • 08.10.20.35.35 • isl@cg35.fr
- ▶ **MRAP** (Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples)
02.99.32.04.41 • mrap35@voila.fr
- ▶ **SOS Racisme 35** • 06.98.71.44.66 • 06.71.24.74.58 •
sosracisme35@gmail.com
- ▶ **SOS Victimes 35** • 02.99.35.06.07 • sos-victimes-35@wanadoo.fr

MORBIHAN

- ▶ **ADAVI 56** (Association d'Aide aux Victimes d'Infractions)
Vannes : 02.97.47.66.68 / Lorient : 02.97.21.03.74 adavi56@free.fr
- ▶ **CIDFF 56** (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)
02.97.63.52.36 • contact@cidff-morbihan.fr