

Ensemble contre toutes les discriminations.....

DOSSIER THÉMATIQUE & SÉQUENCES PÉDAGOGIQUES

DOSSIER ENSEIGNANTS

**LA NON-DISCRIMINATION,**

**PRINCIPE SUPÉRIEUR**

**DE L'ORDRE JURIDIQUE**

**EUROPÉEN**

Ce travail a été réalisé dans le cadre du projet LUCIDE, en partenariat avec la Délégation Académique à l'Égalité des Chances du Rectorat de Rouen, entre avril et mai 2008.

Ont pris part à l'élaboration de ces documents : Chantal BIBES, professeure certifiée d'histoire-géographie (Grand Couronne), Brigitte BENTOT, assistance sociale (Rectorat), Virginie BOUDET, collaboratrice à la DALEC, Marie Paule BORISSOFF, CPE (Grand Couronne), Lynda DUBUSSE, CPE (Montfort), Éric GOUJON, professeur certifié d'histoire-géographie (Le Havre), Mohamed MAZLANI, CPE (Le Havre), Corinne SILVESTRE, CPE (Val de Reuil) accompagnés par le cabinet ALETEYA,

sous la responsabilité d'Odile DENIER, IA-IPR Histoire-géographie, Pascale GOUTAGNY, IA-IPR Histoire-géographie, Alain PICQUENOT, IA-IPR Vie Scolaire et Gérard BARBARAY, Délégué Académique à l'Égalité des Chances du Rectorat de Rouen.

## Sommaire

1. QUELLE PLACE POUR LA NON-DISCRIMINATION DANS LES PROGRAMMES D'ÉDUCATION CIVIQUE? . . . . . p 3
2. COMMENT ABORDER LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION ? . . . . . p 5
3. LA NON-DISCRIMINATION, PRINCIPE SUPÉRIEUR DE L'ORDRE JURIDIQUE EUROPÉEN. . . . . p 7
4. LE DÉLIT DE DISCRIMINATION EN FRANCE. . . . . p 10
5. LA HAUTE-AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ. . . . . p 11
6. EXPLOITATION DES DOCUMENTS DU DOSSIER DE L'ÉLÈVE . . . . . p 26

## ÉDITORIAL

Le Rectorat de Rouen a souhaité s'associer, dès sa mise en place, au projet européen LUCIDE qui cherche à prévenir toutes les formes de discriminations liées à l'origine, au sexe, au handicap . . .

L'école est concernée à plus d'un titre par cet enjeu de non-discrimination. En effet, si l'égalité des chances est une valeur essentielle de l'école républicaine, elle est aussi un contenu d'enseignement – notamment dans le cadre du programme d'éducation civique des classes de collège.

Enseigner le principe de non-discrimination, c'est assurément permettre aux élèves d'appréhender le principe fondateur de l'ordre juridique européen. C'est également contribuer à l'éducation de futur-es citoyen-nes, possesseurs de droits et de devoirs.

Ce dossier pédagogique, piloté par la DALEC avec le soutien des IA-IPR d'histoire-géographie et de Vie scolaire, a été conçu par un groupe d'enseignants d'histoire-géographie et de conseillers d'éducation de l'Académie. Il nous a semblé répondre à un réel besoin. En effet, la non-discrimination est peu abordée dans les manuels scolaires alors qu'elle offre la possibilité de nombreuses séquences pédagogiques et demande, pour ce faire, des ressources didactiques et méthodologiques de qualité.

Je forme le vœu que ce dossier pédagogique soit largement diffusé et utilisé au sein des établissements de l'Académie.

Jean-Jacques POLLET,  
Recteur de l'Académie de Rouen.

## Comment a été conçu ce dossier pédagogique ?

En concevant ce dossier pédagogique, il nous paraissait important de laisser à chaque enseignant le choix d'une progression pédagogique, adaptée au niveau de ses élèves. Cela supposait pour nous de proposer des ressources nombreuses et diverses, susceptibles de s'adresser à des élèves de la 5<sup>ème</sup> à la 3<sup>ème</sup>, organisées autour de propositions pédagogiques.

Ce dossier pédagogique est constitué de deux supports complémentaires :

- Le dossier de l'enseignant contient différentes ressources : éléments de programme se référant aux discriminations en ECJS, propositions de déroulement pédagogique, exploitation possible des documents, QCM d'évaluation des connaissances . . . .
- Le dossier de l'élève regroupe des supports textuels et iconographiques à exploiter seul ou en classe. Il propose un questionnaire et des exercices sur lesquels peut s'appuyer l'enseignant.

# 1. QUELLE PLACE POUR LA NON-DISCRIMINATION DANS LES PROGRAMMES D'EDUCATION CIVIQUE?

La non-discrimination est susceptible d'être traitée, au collège, à différents moments du programme d'éducation civique. Elle peut constituer un thème d'étude autonome (en classe de 5<sup>ème</sup> notamment) mais aussi illustrer d'autres thèmes d'études (en classe de 6<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> notamment).

En classe de 6<sup>ème</sup>, le programme d'éducation civique aborde le « *sens de l'école* ». Il est notamment indiqué, dans « *l'éducation, un droit pour tous* », qu'« *en France, le droit à l'éducation est le même pour tous, quelles que soient l'origine, la nationalité, l'appartenance, la religion de chacun* ». Le programme fait également une place à la citoyenneté et à la nationalité (« *les droits et devoirs de la personne* ») en proposant une fiche consacrée à « *la nationalité, dimension de l'identité personnelle* ».

Le thème « *La vie au collège* » aborde le règlement intérieur du collège. Il précise, notamment que « *le règlement intérieur essaie de concilier intérêt général et intérêts particuliers : il permet d'organiser la vie collective, le travail, les règles de sécurité dans le respect de soi et des autres. C'est dans cette perspective qu'il s'élabore et se réfléchit. Il s'accompagne d'obligations et de sanctions. Il s'agit de comprendre qu'une communauté organisée ne peut se passer de règles écrites, valables pour tous, stables et claires, respectueuses des droits des personnes, conformes aux lois de la République.* » Le règlement intérieur peut être l'occasion d'aborder le principe de non-discrimination ( Document 5 « *Extrait du règlement intérieur du Collège Mont Duplan à Nîmes* »)

En classe de 5<sup>ème</sup>, un des thèmes d'étude est « *Égalité, solidarité et sécurité* ». Il contient, en particulier, un sous-ensemble intitulé « *Le refus des discriminations* » d'une durée de 4 heures. Il est précisé que « *toute distinction n'est pas discriminatoire (...) mais les discriminations deviennent illégitimes et sont condamnées comme un délit lorsqu'elles introduisent une exclusion, un refus de service, une restriction ou une préférence.* » Il est demandé aux enseignants de proposer des exemples sur les différentes formes de discriminations (racisme, sexisme, rejet des malades et des handicapés...).

En classe de 4<sup>ème</sup>, le thème 2 « *La justice en France* » et le thème 3 « *Les droits de l'homme et l'Europe* » peuvent inclure le principe de non-discrimination. Dans ce cas, on pourra prendre exemple d'un contentieux de discrimination devant un Conseil de prud'hommes ou présenter la non-discrimination comme le principe supérieur de l'ordre juridique européen (article 119 du traité de Rome).

En classe de 3<sup>ème</sup>, le thème D « *Les débats de la démocratie* » propose plusieurs questions au choix des enseignants, notamment « *La place des femmes dans la vie sociale et politique* ». Peuvent être, alors, abordées les questions de parité. Plus largement, il est possible à partir de la parité d'amener les élèves à réfléchir aux termes et aux formes de l'action positive ou du rattrapage des inégalités constatées.

Dans l'accompagnement proposé en complément des programmes officiels (téléchargeable sur le site [www.cndp.fr](http://www.cndp.fr)), plusieurs indications nous paraissent utiles.

### Trois objectifs sont à considérer :

- Analyser la diversité des formes de discrimination ;
- caractériser les discriminations condamnées par le droit ;
- faire prendre conscience de la responsabilité de chacun vis-à-vis de propos ou d'attitudes discriminatoires.

### Problématique

La facilité avec laquelle les élèves utilisent le terme de « racisme » oblige à un travail de définition. ( Définition des notions – dossier de l'élève p4 ).

Tout ce qui est discriminant n'est pas nécessairement discriminatoire ; toute distinction de statuts ou différence de droits n'est pas attentatoire à la dignité des personnes. La réflexion portera donc sur la logique du jugement global, péjoratif et intolérant, et sur les moyens d'oppression ou de rejet discriminatoires.

L'analyse de différentes formes de discrimination permettra d'aborder la question de la dignité de la personne, quelles que soient ses origines, ses appartenances, son apparence physique, ses croyances, réelles ou supposées.

Enfin, les moyens de lutter contre les discriminations alimenteront la réflexion sur les responsabilités, individuelles et collectives, sur le rôle de la loi et du juge, sur la place des associations, sur l'importance d'une éducation aux droits de l'homme.

### Démarche

Sur une question aussi sensible que celle des discriminations, la perspective comparative, dans le temps et dans l'espace, favorise la connaissance et la mise à distance critique au profit d'une implication raisonnée.

### La démarche pourra donc utiliser plusieurs approches :

- Le travail historique sur les idées et les régimes politiques qui ont mis en œuvre des systèmes de discriminations et qui ont tenté de les légitimer ; on s'appuiera sur les programmes d'histoire et de géographie, sur des exemples littéraires, sur le préambule de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- l'analyse des stéréotypes à travers la presse, la caricature, le livre, le discours politique, la chanson, le cinéma, etc. ;
- le commentaire d'une affaire judiciaire, avec un rappel de la loi, éventuellement un extrait du jugement, une analyse de la relation des faits et de la décision par les médias.

## 2. COMMENT ABORDER LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION ?

Aborder le thème des discriminations en classe suppose de clarifier, au préalable, ce qu'on peut attendre d'une telle séquence. Dans ce développement, nous voulons rendre compte des réflexions et des échanges de pratiques de notre groupe de travail.

### Ils mettent en exergue plusieurs points.

- Aborder le refus des discriminations nécessite de s'appuyer sur un corpus théorique stable. En effet, les élèves sont parfois, légitimement ou non, empreints d'un fort vécu discriminatoire sans toujours être en mesure de distinguer ce qui relève au sens strict des discriminations ou d'autres phénomènes pas moins répréhensibles mais différents dans leur nature et/ou les sanctions prévues par le législateur.

Dans cette situation, l'objectif pédagogique essentiel pourrait être la capacité de l'élève à distinguer les différents niveaux notionnels de la discrimination.

#### 1) Distinguer / discriminer :

Étymologiquement, la discrimination est l'effet d'un point de séparation (comme l'indique la racine latine "crimen" : le point de séparation).

Ainsi, dans un premier sens, toute distinction suppose une discrimination. L'élève qui choisit ses camarades fera, par exemple, un choix discriminant.

Mais, dans un second sens, "discriminer" désigne un ensemble de choix illégitimes, prohibés et délictueux dans un certain nombre de champs d'application très précisément définis. Le chef d'entreprise qui refuse d'embaucher un homme ou une femme sur le critère du sexe fait un choix discriminatoire (cf. document 2 – dossier de l'élève)

#### 2) Acte / pensée :

La discrimination au second sens, est toujours un acte (« une différence de traitement sur des critères prohibés »). Le racisme, le sexisme ou l'homophobie renvoient, plutôt, à des idéologies ou des opinions qui ne s'expriment pas toujours publiquement.

La distinction entre l'acte et la pensée est limitée (notamment parce que l'expression de propos racistes est un acte mais aussi parce que le préjugé raciste crée un terreau favorable à la discrimination raciale). Néanmoins, elle reste pertinente dans la mesure où le lien n'est pas automatique entre le racisme et la discrimination raciale. Il existe de nombreuses situations dans lesquelles un individu empreint d'idéologie raciste ne discriminer pas sur le critère de l'origine (par peur de la sanction pénale, par exemple). À l'inverse, certains individus non empreints d'idéologie raciste discrimineront sur le critère de l'origine (par peur des réactions de leur clientèle, par exemple).

#### 3) Public / privé :

La discrimination, au second sens, n'existe en droit que dans la sphère publique. Les champs d'application ne couvrent aucune dimension privée. Ainsi, les relations entre élèves – qui peuvent être marquées du sceau des préjugés – ne relèvent jamais de la discrimination au sens juridique (ils peuvent entrer sous le coup de l'injure à caractère raciste ou de la voie de fait...) (cf. document 3 – dossier de l'élève).

- Face au vécu discriminatoire de certains élèves, les enseignants redoutent parfois d'aborder des situations qui pourraient révéler l'existence de discriminations conscientes ou inconscientes dans l'école. Nous pensons notamment aux discriminations que peuvent parfois rencontrer les élèves recherchant un stage professionnel. Les enseignants craignent également de présenter l'entreprise comme susceptibles de discriminer sur des critères illicites avec le risque d'un désinvestissement de l'élève sur son parcours scolaire. Ces craintes sont compréhensibles. Dans ce contexte, il nous semble que l'analyse de Jacqueline COSTA-LASCOUX, directrice de recherche au CNRS, chargée par le ministère de l'Éducation de rédiger l'accompagnement au programme d'histoire-géographie du collège, mérite d'être reprise *in extenso*. Cette analyse ne porte pas spécifiquement sur les discriminations (bien qu'elle introduise, notamment, le programme d'Éducation Civique de 5ème) mais elle s'applique, néanmoins, à la question qui nous occupe.

*« Lorsqu'elle est prise au dépourvu par des situations imprévisibles, face à des événements graves, voire délictueux, l'institution scolaire adopte parfois la loi du silence, par crainte, entre autres choses, de compromettre « l'image de l'établissement ». Il est légitime qu'une institution ait le souci de se protéger contre l'indiscrétion, de s'épargner des scandales. Comment ne pas redouter en effet pour l'école ce phénomène de diffusion engendré par les médias, la fascination de certains événements pourtant répréhensibles, le prestige que peuvent dégager certains délits? »*

*Le silence est illusoire quand il n'opère qu'une accalmie provisoire. Le problème qui éclate et qu'il tente d'étouffer, risque d'être seulement différé, et la crise d'éclater ultérieurement avec plus de gravité encore. Tout événement doit être envisagé comme un symptôme. L'éducation civique préconise le débat comme dispositif essentiel pour examiner les notions du programme et gérer les situations qui surgissent dans la vie même de l'école ; il doit prendre le risque d'aborder n'importe quel sujet qui contient une menace ou qui constitue une infraction que l'on ne peut soustraire à l'épreuve de la loi.*

*L'adolescence et la préadolescence sont des états de fragilité. Un enfant ne dépose pas, à l'entrée de l'école, les questions qui l'assaillent ou l'agitent qu'elles soient liées à sa situation sociale ou à sa personnalité. Ces questions deviennent inévitablement l'affaire de tous les acteurs d'éducation. Il n'existe pas d'apprentissage aseptisé, fondé sur la seule mise en œuvre de compétences intellectuelles, à l'exclusion des autres dimensions de l'être et des préoccupations qui s'y rattachent. Informer les élèves sur les risques qui les menacent est une démarche civique. L'organisation de la prévention des risques est de la responsabilité du chef d'établissement et concerne toute la communauté des adultes.*

*On n'imaginait pas, voilà quelque vingt ans, évoquer à l'école les problèmes liés à la sexualité. Le péril du sida a frappé d'archaïsme des réserves et des tabous, pourtant légitimés par une morale ; il a imposé des urgences et des mesures nouvelles qui commandent aujourd'hui de ne pas méconnaître la sexualité des élèves. Cette exigence ne doit pas être confondue avec une indiscrétion impudique ou complaisante; elle relève de la prise en compte de la personne humaine, de l'information due aux personnes sur les risques de vivre, du droit à la protection de la santé et à la prévention. Elle est étayée de valeurs fortes comprises dans le programme d'éducation civique, relatives au respect de soi-même et au respect de l'autre.*

*Aucun sujet ne sera éludé de l'information ni du débat. Il ne suffit pas de l'affirmer, encore faut-il construire des attitudes et des procédures qui éviteront, quand le silence est levé, les dérives de la démagogie ou de la dramatisation.*

*Dans certains cas délicats, l'intervention est difficile et les moyens d'agir limités. Que faire, que dire – et surtout comment le dire ? – lorsque l'on s'aperçoit que des enfants qui reprennent l'école le lundi matin ont faim ? Que faire encore lorsque l'on découvre que de jeunes élèves sont porteurs d'armes plus ou moins dangereuses ? Comment agir à la découverte de pratiques illicites ? Dans tous les cas, lever la loi du silence n'est ni une déci-*

*sion ni une résolution faciles, surtout quand les faits concernés s'inscrivent dans des perturbations sociales qui dépassent largement le champ de l'école, et sur lesquelles elle n'a aucune prise. On peut comprendre qu'un débat « bien mené » n'a pas pour but « d'étaler » des situations particulières, encore moins d'y remédier – la solution n'appartient pas à l'école – mais de dédramatiser des situations génératrices d'inquiétude, d'incompréhension, d'intolérance, d'empêcher des sentiments ou des comportements d'exclusion et de repli. La parole n'est pas obligatoirement spectaculaire et le silence peut se lever à la faveur d'entretiens, de débats, où se dispensent la compréhension et l'écoute.*

*Des textes existent qui engagent la responsabilité de tous les acteurs. Le règlement intérieur, adopté par le conseil d'administration, détermine souvent les garanties de protection contre toute agression physique ou morale, et le devoir qui en découle pour chacun de n'user d'aucune violence. Le chef d'établissement représente l'État au sein de son établissement ; à ce titre, il prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens ; il engage les actions disciplinaires et intente les poursuites devant les juridictions compétentes: il représente donc l'établissement en justice, et dans tous les actes de la vie sociale. On ne saurait toutefois préconiser des dispositifs modèles qui permettent de savoir lever la loi du silence et de prendre les mesures qui s'imposent. Mais briser le silence, c'est avant tout restaurer la priorité de l'information, réaffirmer la nécessité de la sanction et sa valeur symbolique, examiner le bien-fondé des interdits, débattre du caractère légitime du principe ou de la loi qui ont été enfreints ».*

- Il existe un risque de poser le problème des discriminations sans aborder les réponses possibles. Nous pensons qu'il est nécessaire d'être équilibré : ne pas occulter l'existence de discriminations mais présenter les réponses possibles ou l'engagement d'acteurs (associations de lutte contre le racisme, par exemple ou syndicats). Ainsi, la réponse par le droit ou l'existence de la HALDE devront être largement traitées.

### 3. LA NON-DISCRIMINATION, PRINCIPE SUPÉRIEUR DE L'ORDRE JURIDIQUE EUROPÉEN.

Il nous paraît pertinent de situer avec les élèves le principe de non-discrimination à partir de ses trois sources essentielles évidemment liées entre-elles :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen.
- Le préambule de la Constitution de 1958.
- Le droit européen depuis le traité de Rome.

Pour les deux premières sources, l'ensemble des manuels offre une ressource pédagogique suffisante. En revanche, les manuels consacrent peu de place au rôle de l'Europe dans la mise en œuvre de politiques de non-discrimination. Pourtant, dès l'origine de « l'idée européenne », la lutte contre les discriminations est au cœur des politiques européennes. En effet, le refus de la discrimination, au moins sur le critère de la nationalité, s'est logiquement trouvé au centre du droit communautaire.

#### **Plusieurs étapes ont marqué l'avancée de l'antidiscrimination en Europe :**

➤ Le traité de 1957 créant la communauté européenne avait énoncé dans son article 119 une règle antidiscriminatoire : « *Chaque état membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail.* »

✎ A la fin des années 60, Eliane Vogel-Polsky, une avocate belge spécialisée en droit du travail, entame une action contre la Sabena, compagnie aérienne belge. En effet, les hôtesses de l'air doivent prendre leur retraite à 40 ans alors que les stewards prennent la leur à 55 ans... pour le même travail. Après plusieurs procédures (1970, 1975 et 1977), la cour européenne de justice affirme dans des arrêts célèbres que l'article 119 crée un droit individuel pour toute femme et qu'il relève du principe de l'égalité et de la non-discrimination (base fondamentale de l'ordre juridique européen).

✎ Au début des années 90, un réseau d'ONG européennes avance l'idée d'une directive contre les discriminations sur « *l'origine raciale ou ethnique* ». En 1995, la commission européenne adopte sa première déclaration officielle contre le racisme. La même année, au sommet du dialogue social à Florence, les partenaires sociaux adoptent également une « *déclaration commune sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie sur les lieux de travail* ».

✎ L'année 1997 marque un tournant. La directive européenne « *relative à la charge de la preuve* » introduit un vrai virage : elle oblige à aménager la charge de la preuve en cas de discrimination mais elle crée également la notion de discrimination indirecte.

✎ Le traité d'Amsterdam adopté en 1997, dans son article 13, consacre la compétence antidiscriminatoire de l'Union Européenne.

« *Sans préjudice des autres dispositions du présent traité [...] le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.* »

✎ En 2000, les directives RACE et EMPLOI achèvent ce long processus en faveur de l'égalité.

Les directives RACE et EMPLOI, adoptées en 2000, sont aujourd'hui encore nos cadres de référence en matière de lutte contre les discriminations. Elles obligent les états membres à prendre des dispositions particulièrement innovantes :

La première directive a pour intitulé officiel « *Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique* ».

La seconde directive s'intitule « *Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* ». L'objectif de cette directive est de combattre tous les autres motifs de discrimination autre que l'origine ethnique. Elle est similaire à la directive RACE dans son contenu.

Les directives commencent par des définitions. Elles rappellent, notamment, que les principes d'égalité et de non-discrimination sont équivalents. En outre, elles définissent quatre formes de discrimination :

- « **Une discrimination directe** se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable ; »
- « **Une discrimination indirecte** se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient proportionnés. »

• « **Le harcèlement** est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

• **Demande de discriminer** : « Tout comportement consistant à enjoindre quiconque à pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour des raisons de race ou d'origine ethnique est considéré comme une discrimination... »

Le domaine d'application des directives est très large. Il couvre **les secteurs publics et privés** et englobe tous les champs de l'emploi, de la protection sociale, de l'éducation, de l'accès aux biens et aux services, de la fourniture de biens et de services, y compris en matière de logement.

Les directives autorisent également « **l'action positive** \* » : « Pour assurer la pleine égalité dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un état membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou à l'origine ethnique. »

Mais l'avancée juridique majeure des directives RACE et EMPLOI est de procéder à « **l'aménagement de la charge de la preuve** » :

« Dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. »

Concrètement, cela signifie que ce n'est plus au plaignant de prouver qu'il a été discriminé mais à l'accusé de prouver qu'il n'a pas discriminé. Cette disposition a été prise pour aider les victimes à agir. En effet, en matière de discrimination, il est souvent difficile voire impossible pour les victimes d'apporter les preuves, car elles n'ont pas accès aux pièces administratives (ex : feuilles de salaire, CV des candidats à une embauche...) permettant d'établir la rupture d'égalité.

Enfin, les directives obligent les Etats membres de l'Union Européenne à désigner « **un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement** entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. » En France, la création de la HALDE est venue répondre à cette obligation.

**Pour résumer, les directives RACE et EMPLOI apportent 4 avancées :**

- Reconnaissance de 4 types de discrimination ;
- Autorisation de l'action positive ;
- Aménagement de la charge de la preuve ;
- Création d'un organisme de promotion de l'égalité .

\* « Action positive » est une traduction littérale de l'anglais affirmative action. En France, on parle plutôt de « discrimination positive ».

## 4. LE DÉLIT DE DISCRIMINATION EN FRANCE.

**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, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales et mutualistes)...
- ... et s'exerçant dans un des **5 champs suivants** : accès au droit, fourniture d'un bien ou d'un service, vie professionnelle, éducation, santé.

### 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.

### La charge de la preuve

Devant la juridiction pénale	La charge de la preuve appartient à la victime en raison de la présomption d'innocence (article préliminaire du code de procédure pénale). Néanmoins, devant le juge pénal, la preuve peut être établie par tout moyen (liberté de la preuve. Article 427 du Code de procédure pénale).
Devant la juridiction civile	La charge de la preuve est aménagée : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La victime doit apporter « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ».</li> <li>• Dès lors que ces éléments sont suffisants, il appartient à la partie défenderesse de « prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».</li> <li>• Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.</li> </ul>

### La victime peut être représentée par :

Les organisations syndicales représentatives	peuvent exercer en justice toutes actions contre les discriminations en faveur de la victime (sans mandat de celle-ci, mais après information écrite et absence d'opposition).
Les associations de lutte contre les discriminations (constituées depuis 5 ans au moins)	peuvent exercer en justice toutes actions contre les discriminations en faveur de la victime (avec un accord écrit de celle-ci).
Les délégués du personnel	saisis d'une plainte pour atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles dans l'entreprise, avisent directement l'employeur qui, après enquête, doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation étant à l'origine de la plainte.  Peuvent, en cas de carence de l'employeur ou de divergence de point de vue avec ce dernier quant aux solutions à adopter, saisir le conseil des prud'hommes qui statue en référé (à condition que la victime, avisée par écrit, ne s'y oppose pas).

### Les peines encourues

Par les personnes physiques	Par les personnes morales (à l'exception de l'Etat)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 euros d'amendes (articles 225-2 et 225-4 du code pénal)</li> <li>• 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.</li> <li>• peines complémentaires éventuelles (interdiction du droit d'éligibilité pour 5 ans, affichage et diffusion de la décision...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jusqu'à 225 000 euros d'amende</li> <li>• 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</li> <li>• peines complémentaires sont également prévues (placement sous surveillance judiciaire, interdiction d'exercice de l'activité professionnelle)...</li> </ul>

## 5. LA HAUTE-AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ.

La HALDE est une autorité administrative indépendante qui a été créée par la loi du 30 décembre 2004. Elle est compétente pour toutes les discriminations, directes ou indirectes, réprimées par la loi ou par un engagement international ratifié par la France. La Haute Autorité se voit confier **deux missions principales : le traitement de cas de discrimination et les actions de promotion de l'égalité.**

Concernant les cas de discrimination, l'autorité peut soit être saisie directement par la victime ou par l'intermédiaire d'un parlementaire ou d'un représentant français au Parlement européen ou encore être saisie conjointement par la victime et une association. Enfin l'autorité peut également s'auto-saisir, si une victime identifiée ne s'y oppose pas. L'auto-saisine est particulièrement importante en matière de discrimination indirecte, où des pratiques collectives excluant des groupes de personnes peuvent être révélées, sans qu'une intention délictueuse puisse être dégagée et sans qu'on puisse toujours identifier précisément des victimes.

Sans empiéter sur les pouvoirs de la justice, la HALDE peut mettre à jour des pratiques discriminatoires en aidant les victimes à constituer leur dossier, grâce à un **pouvoir d'investigation** important permettant notamment de demander des explications, d'auditionner des personnes, de consulter des documents ou même dans certains cas de procéder à des vérifications sur place. Concernant les services publics, la Haute Autorité a la possibilité de demander aux autorités publiques de déclencher des enquêtes par les organismes ou corps de contrôle.

La HALDE peut également organiser une **médiation et obliger** la partie incriminée à s'y soumettre, sous peine de publication de ses recommandations.

La seconde mission de la Haute Autorité est d'assurer la promotion de l'égalité, en conduisant des **travaux d'études et de recherches**, en suscitant et en soutenant des initiatives d'organismes publics ou privés pour l'adoption d'engagements ou de chartes sur ce sujet. Elle a aussi pour mission d'identifier et de reconnaître de bonnes pratiques en matière d'égalité de traitement.

Enfin, **la HALDE peut recommander des modifications législatives ou réglementaires** et est consultée par le gouvernement sur des textes ou questions concernant la lutte contre les discriminations ou la promotion de l'égalité.

***Le site de la HALDE ([www.halde.fr](http://www.halde.fr)) est très complet. Il constitue une bonne ressource pédagogique (notamment les modules d'autoformation).***

## 6. EXPLOITATION DES DOCUMENTS DU DOSSIER DE L'ÉLÈVE

### Document 1



***Ainsi que l'indique la légende, le document permet d'identifier une discrimination fondée sur le patronyme dans l'accès aux biens et aux services privés.***

Le patronyme est un des critères visés par la loi du 16 novembre 2001. Ce n'est pas le patronyme en soi qui est à l'origine de la discrimination mais le patronyme en tant qu'il est l'indicateur d'une origine réelle ou supposée. On peut faire le lien avec le programme d'éducation civique de classe de 6ème sur le thème de la citoyenneté et de la nationalité. Le patronyme est un élément constitutif de l'identité.

Les questions du commentaire iconographique porteront essentiellement sur la recherche d'indices de discrimination (en l'occurrence la présence de nombreuses clés derrière la réceptionniste).

Cette forme de discrimination est connue de certains élèves. Il sera, par exemple, fait référence à l'entrée en boîtes de nuit et/ou à la recherche de stage. On observe que la réceptionniste profère un mensonge. Bien souvent, la discrimination n'est pas verbalisée. Cette situation permettra d'introduire le régime de preuve inversé en matière de discrimination (dans les juridictions civiles).

## Document 2



**Ainsi que l'indique la légende, le document permet d'identifier une discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi.**

Le sexe est l'un des critères visé par la loi du 16 novembre 2001. La discrimination est ici verbalisée et ne pose pas problème pour être repérée.

### Plusieurs observations peuvent être faites avec les élèves :

- Le fait qu'une femme affirme une préférence pour l'embauche d'une femme n'empêche pas la discrimination d'être avérée. On pourra, donc, utilement évoquer la situation où l'on peut à la fois discriminer et être discriminé.
- On pourra également travailler sur la représentation sexuée des métiers. Spontanément, de nombreux élèves affirmeront qu'il existe des métiers pour les femmes et d'autres pour les hommes, en invoquant par exemple la force physique ou le supposé inné « *sens maternel* ». Ces représentations sont difficiles à déconstruire mais on pourra, par exemple, signaler le fait que la technologie permet, aujourd'hui, de compenser les différences morphologiques ou de forces physiques. Ainsi, les hommes eux-mêmes profitent, dans les métiers du bâtiment, des recherches sur les matériels réalisés pour favoriser l'embauche des femmes.
- On pourra, éventuellement, observer que l'Europe travaille sur le critère du genre alors que la France travaille sur celui du sexe. On montrera la différence entre le genre (identité psychosociologique) et le sexe (identité biologique). Il est possible que genre et sexe ne coïncident pas. L'Europe englobe donc un spectre plus large que la France en matière de 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 !*

**Ce dialogue permet de travailler l'ensemble des distinctions notionnelles (cf. chapitre 2) à partir d'un questionnement simple.**

On repérera qu'il y a deux situations dans le dialogue :

- **Tom / Medhi**
- **Tom / Club de foot**

**Spontanément, les élèves verront deux discriminations. Ce sera l'occasion de les amener à faire des distinctions pertinentes.**

**La première situation** (*moquerie de Medhi*) **relève de l'injure** et n'est pas une discrimination. On pourra néanmoins montrer que l'injure sur l'apparence physique est passible de sanctions dans le cadre scolaire (le règlement intérieur prévoit systématiquement un article sur le respect entre membres de la communauté scolaire. On pourra faire une recherche dans le cahier de liaison ou se référer au document 5). On insistera également sur le fait que le préjugé favorise les discriminations et qu'il faut les refuser.

**Seule la seconde situation est bien une discrimination.**

***Cynthia a-t-elle raison lorsqu'elle emploie le terme de discrimination ? Pourquoi ?***

- Différence de traitement.
- Sphère publique
- Fourniture d'un service
- Critère de l'apparence physique
- Fourniture d'un certificat médical prouvant que Tom peut pratiquer le football.

***Quelle est la réaction de Cynthia ? Est-elle adaptée ?***

Dans les deux cas, Cynthia a une bonne réaction. Elle prend la défense de son camarade face à Medhi et évoque, explicitement, le terme de discrimination en appelant Tom à se défendre.

**A la fin de l'analyse du dialogue, les élèves comprennent la distinction entre :**

- Le choix et le délit
- La sphère publique et privée
- La pensée et l'acte.

## 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.

## 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.

**Ce document permet de travailler sur les conséquences de la discrimination pour les victimes. Il est cohérent dans la progression pédagogique par la référence à la discrimination comme délit mais aussi aux rôles assignés** (« *On veut intégrer les gens, mais on leur donne un rôle prédisposé.* ») et donc aux préjugés qui fondent certaines discriminations.

**On pourra demander aux élèves de faire une recherche lexicale et/ou de définition à l'aide d'un dictionnaire des différents termes évoquant la situation des victimes :**

Stigmate

Archaïsme

Traumatisme

Défiance

On abordera la réaction des victimes (Faut-il porter plainte ? Renoncer à se diriger dans tel ou tel secteur ?) ainsi que la nécessité de ne pas banaliser des situations socialement construites et historiquement déterminées.

## Exercices et évaluation

Dans cet exercice, nous proposons aux élèves de s'entraîner au raisonnement juridique. Pour cela, il leur est demandé de prendre connaissance d'un exemple simple et de compléter un tableau à double-entrée. Ce travail peut constituer un devoir à faire à la maison à la fin de la séquence.

### 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	Critère discriminatoire	Champ d'application
Non	Origine réelle ou supposée	Aucun

Dans cette situation, il n'y a pas de discrimination au sens légal. En revanche, il peut s'agir d'un préjugé lié à l'origine de Bjorn Svensson.

### 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	Critère discriminatoire	Champ d'application
Non	Origine réelle ou supposée Patronyme	Vie professionnelle

Dans cette situation, il s'agit 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	Critère discriminatoire	Champ d'application
Non	Orientation sexuelle	Fourniture d'un bien

Dans cette situation, il s'agit d'une discrimination.

## ACTIVITÉ D'ÉLÈVES

### PLAIDOIRIE

*« 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, 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. »*

Cette mise en situation cherche, au travers de plaidoiries fictives, à renforcer la capacité d'argumentation des élèves à partir d'un recueil d'informations pertinentes dans le dossier.

La situation de départ est reprise du document 3 **“ JUGE DE LIGNE ”**. Seul ou en groupe, l'élève doit prendre appui sur les éléments de définition, les textes de lois et le tableau des peines prévus. Il peut également argumenter sur les conséquences psychologiques et morales (document 6) et l'injustice vécue par la victime de discrimination.

Lors de la plaidoirie devant la classe, les élèves peuvent vérifier si le raisonnement juridique est bien construit et relever les manques dans l'argumentation.



## Le projet LUCIDE

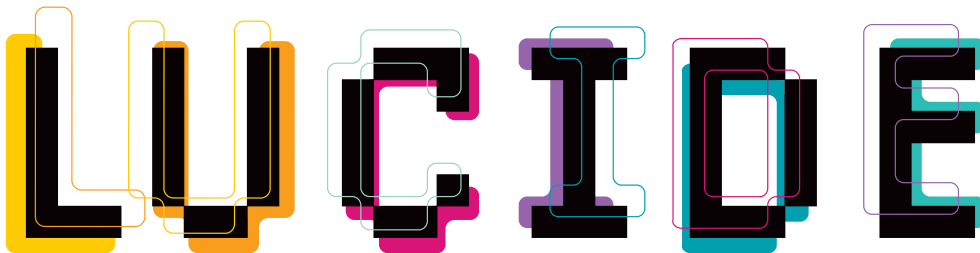
LUCIDE est un projet qui s'inscrit dans le cadre du programme EQUAL du Fonds Social Européen. Il est porté par 7 organisations de Haute-Normandie : l'Association Régionale des Missions locales et PAIO, l'Union Sociale pour l'Habitat, le Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise, le Rectorat de l'académie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