

**CONSEIL DE L'EGALITE D'ILE-DE-FRANCE**

**BILAN DES TRAVAUX 2007-2009**

## Sommaire

INTRODUCTION	<i>p.4</i>
<hr/>	
PRESENTATION DU CONSEIL DE L'EGALITE D'ILE-DE-FRANCE	<i>p.6</i>
<hr/>	
SAISINES	<i>p. 10</i>
<hr/>	
« Le droit à la santé, une question de dignité »	<i>p.10</i>
<hr/>	
Avis et propositions d'actions concernant la lutte contre les discriminations dans le logement en région Ile-de-France	<i>p.14</i>
<hr/>	
Synthèse des travaux de la commission « genre et sexualités »	<i>p. 23</i>
<hr/>	
Enjeux et impacts pour notre société de la mise en œuvre d'un dispositif d'établissement de statistiques portant sur les origines réelles ou supposées d'une partie de la population	<i>p.38</i>
<hr/>	
Discriminations dans l'accès aux stages, à l'apprentissage et à la formation : perspectives d'actions régionales à mener en faveur de leur diminution	<i>p.51</i>
<hr/>	
AVIS	<i>p.68</i>
<hr/>	
ANNEXES	<i>p.70</i>
<hr/>	

## INTRODUCTION

**Zine-Eddine M'JATI**

**Conseiller régional et Président du Conseil de l'égalité d'Île-de-France**

C'est avec un immense plaisir mais aussi le sentiment d'une très grande responsabilité que j'ai accueilli la proposition qui m'a été faite en 2007 par Jean-Paul Huchon de présider le premier Conseil de l'Égalité d'Île-de-France (CEIF). Alors que celui-ci fêtera dans peu de temps son troisième anniversaire, je ne peux qu'être fier des résultats obtenus.

A cette occasion, je tiens à remercier le président Huchon pour la confiance qu'il m'a témoignée, Mme Claire Villiers sa vice-présidente en charge de la démocratie régionale pour son soutien et sa présence à mes côtés pendant toute cette période et enfin toutes les personnalités du CEIF qui m'ont accompagné dans ma tâche.

Certes, cette instance participative uniquement consacrée à la lutte contre les discriminations et à l'égalité femmes/ hommes – expérience unique en son genre toutes collectivités confondues – était inscrite dans notre programme, mais il a fallu la mettre en œuvre pour répondre aux attentes des Franciliennes et des Franciliens. La Gauche a ainsi tenue promesse.

Néanmoins, le CEIF comme toutes les autres instances participatives a dû subir la contrainte majeure inhérente à toute forme de concertation : le sacrifice pour ses membres – toutes et tous en charge de lourdes responsabilités au niveau professionnel et/ou associatif – d'une partie de leur temps disponible afin de la consacrer à des réunions souvent tardives, ceci parfois plusieurs fois par mois. Qu'elles et ils soient remercié-e-s de la qualité de leur participation à cette œuvre.

Grâce à la capacité de leur travail, et le rapport que vous tenez en votre main l'atteste, le CEIF a su pleinement jouer son rôle : éclairer le Conseil régional sur les divers sujets et problématiques liés à la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité réelle et concourir à la transversalité des politiques régionales en ce domaine.

Pour atteindre cet objectif, deux modes principaux de concertation ont été mis en place : les séances plénières et les commissions ou « groupes saisines » réunissant une partie des membres seulement.

Les séances plénières qui réunissaient l'ensemble du conseil avaient pour but : d'échanger sur l'actualité et l'évolution des discriminations et de l'égalité au niveau régional et national ; de favoriser la réflexion de l'assemblée du CEIF, notamment par l'audition de personnes tierces reconnues pour leur engagement et leur réflexion autour de la thématique ; d'évaluer le travail des commissions et groupes « saisines » ; enfin, de donner un avis ou de faire une recommandation sur les saisines et auto-saisines une fois finalisées.

De leur côté, plusieurs commissions ou « groupe saisine » ont alimenté la réflexion du CEIF et permis la formulation de quelques recommandations. Il en est ainsi de la commission genre à travers le travail fourni autour de la charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et, plus généralement, de la prise en compte du « genre » dans toutes les politiques régionales. Il en est également ainsi de la commission « Accès à la santé » par son projet « Le droit à la santé, une question de dignité » ou bien encore du groupe « Discriminations ethniques, raciales et religieuses » au sein duquel un important travail de réflexion sur l'accès au logement a été élaboré.

Enfin, les saisines du CEIF par le Président de la Région, en mars 2008 sur, d'une part, la question des discriminations dans l'accès aux stages et à la formation professionnelle et d'autre part, sur l'état des débats à propos de la mise en place de statistiques portant sur les origines réelles ou supposées d'une partie de la population ont permis l'élaboration de deux contributions de qualité. Au-delà, ces deux saisines auront contribué, par les auditions qu'elles ont induites, à élargir la participation à des personnes tierces (personnel de la Région, élus, acteurs associatifs, chefs d'entreprises, etc.) enrichissant profondément la réflexion du Conseil de l'égalité d'Île-de-France.

J'espère maintenant que ce travail enrichira encore et aussi significativement le travail du prochain Conseil régional et de son Exécutif.

## **PRESENTATION DU CONSEIL DE L'EGALITE D'ILE-DE-FRANCE**

### **I. Création du CEIF**

Le Conseil de l'égalité a été créé le 30 juin 2006 par décision de l'assemblée régionale (rapport n°CR 42-06 « Création du Conseil de l'égalité d'Île-de-France »).

### **II. Objectifs du CEIF**

Le CEIF a pour but d'éclairer le Conseil régional sur les divers sujets et problématiques liés à la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité réelle et de concourir à la transversalité des politiques régionales en ce domaine (article 3 du rapport).

### **III. Missions et fonctionnement**

#### **1. Rappel des dispositions prévues dans le rapport portant création du CEIF**

Le Président du Conseil régional désigne parmi les élu(e)s du Conseil régional le Président du Conseil de l'égalité d'Île-de-France ; cela pour une durée de 2 ans renouvelable une fois. Les membres de l'instance sont nommés par le Président du Conseil régional, sur proposition de la Vice-présidente chargée de la démocratie régionale, de la déléguée à la lutte contre les discriminations et à l'égalité réelle et du Président du CEIF pour une durée de deux ans renouvelable une fois (articles 4 et 5). La représentation des membres qui sont nommés à titre personnel et reconnus pour leur travail et leur action dans le domaine de la lutte contre les discriminations est paritaire (article 6).

Le CEIF peut être saisi par le Président du Conseil régional, par la Vice-présidente chargée de la démocratie régionale, par la déléguée à la lutte contre les discriminations et à l'égalité réelle et par la Commission démocratie régionale et jeunesse pour réfléchir et formuler des propositions sur des problèmes précis touchant aux discriminations et à l'égalité de traitement des personnes. Il peut aussi s'autosaisir pour éclairer le Conseil régional sur des thèmes de travail ou des problématiques qui lui semblent présenter un intérêt particulier (article 7).

Le CEIF produit chaque année un bilan de ses travaux communiqué au Conseil régional (article 9).

### **2. Les membres du CEIF 2007-2009**

**Le 13 février 2007, M. Jean-Paul HUCHON, Président du Conseil régional d'Île-de-France a présidé la séance plénière d'installation du CEIF dont les 34 membres nommés étaient les suivants :**

#### **Zine-Eddine M'JATI**

Président du CEIF  
Conseiller régional d'Île-de-France

#### **Jean-Louis AUDUC**

Directeur-adjoint de l'Institut universitaire de formation des maîtres (IUFM) de Créteil

#### **Hakim BECHEUR**

Médecin-chef du service hépato-gastroentérologie du Centre hospitalier d'Evreux

#### **Hamida BEN SADIA**

Militante féministe, membre du Comité central de la Ligue des droits de l'homme

#### **Evelyne BOUZINE**

Directrice du Centre ressources politique de la ville de l'Essonne

#### **Jean-Yves CAMUS**

Politologue, chercheur associé à l'Institut de recherches internationales et stratégiques (IRIS)

#### **Anne COPPEL**

Sociologue. Directrice du centre Emergence Tolbiac et Présidente d'honneur de l'Association française de réduction des risques

#### **Albano CORDEIRO**

Sociologue économiste au Centre national de la recherche scientifique (CNRS) -Université Paris VII. Spécialiste des questions identitaires et migratoires.

#### **Saïd DARWANE**

Conseiller national de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA). Membre du Conseil d'administration de L'acsé

#### **Monique DENTAL**

Fondatrice et animatrice du réseau féministe Ruptures

**Mohammed EL MOUBARAKI**

Sociologue, directeur de Migrations Santé

**Giovanna ESPOSITO**

Directrice de la rénovation urbaine à l'AORIF - Union nationale pour l'habitat d'Île-de-France

**Françoise GASPARD**

Sociologue. Maître de conférences à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) et rattachée au Centre d'analyse et d'intervention sociologique (CADIS)

**Mehdi GUADI**

Directeur de centre de formation

**Bachir KERROUMI**

Economiste. Docteur en sciences de gestion. Membre fondateur de Savoir et compétence

**Catherine KETTLER**

Responsable de centre social

**Patrick KLUGMAN**

Avocat. Vice-président de SOS Racisme et membre du comité directeur du CRIF

**Charles KORMAN**

Avocat honoraire au barreau de Paris. Magistrat. Ancien Vice-président de la LICRA et membre de la Commission nationale consultative des droits de l'homme

**Marie-Thérèse LANQUETIN**

Juriste. Chercheuse à l'Institut de recherches et d'études juridiques sur les relations professionnelles (IRERP) de l'Université Paris X-Nanterre

**Françoise LEFEVRE**

Membre du Mouvement des entreprises de France (MEDEF)

**Philippe LENGRAND**

Secrétaire régional CFDT Ile-de-France

**Christine LE DOARE**

Juriste d'entreprise et Présidente du Centre des lesbiennes, gays, bi et trans (LGBT)

**Jacques LIZE**

Chargé de formation et Président de SOS homophobie

**Bénédicte MADELIN**

Directrice du centre de ressources politique de la ville de Seine-Saint-Denis « Profession banlieue »

**Henri PEÑA-RUIZ**

Maître de conférences à l'Institut d'études politiques de Paris et professeur agrégé de philosophie en Khâgne. Spécialiste des questions de laïcité.

**José PENTOSCOPE**

Président de l'association CIFORDOM

**Alain PIRIOU**

Porte-parole de l'Inter-LGBT

**Alexandra POLI**

Docteur en sociologie et chercheuse associée au Centre d'analyse et d'intervention sociologique (CADIS)

**Françoise RIOU**

Chargée des questions d'immigration pour la CGT

**Ernestine RONAI**

Responsable de l'Observatoire des violences envers les femmes

**Rachel SILVERA**

Economiste. Maître de conférences à l'université Paris X et chercheuse associée à l'université Paris I, spécialiste de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail

**Joaquim SOARES**

Directeur de l'Espace solidarité habitat - Fondation Abbé Pierre

**Karl STOECKEL**

Ancien président de l'Union nationale lycéenne (UNL)

**Coumba TRAORE**

Fondatrice de l'association Banlieues du monde. Spécialiste du co-développement

## SAISINES

### « Le droit à la santé, une question de dignité »

#### Autosaisine

Rapporteur : Hakim BECHEUR

Le lien entre inégalités sociales et discriminations est patent : les unes et les autres interagissent pour s'amplifier mutuellement et aboutir en quelque sorte à une « double peine ». Bien que la tâche soit immense, le combat pour l'égalité passe ainsi en priorité par la réduction des inégalités sociales les plus criantes et par l'accès des plus défavorisés aux droits sociaux fondamentaux. A cet égard, le droit à la santé est probablement l'un des plus précieux car il conditionne la jouissance de nombreux autres droits. Or, malgré un système de santé qui se veut solidaire, les inégalités face à la maladie et à la mort restent trop souvent corrélées aux inégalités sociales. Afin d'être efficaces et conformément à la vocation du CEIF de « faire agir » vite et concrètement, les mesures proposées ci-après ont tenté de s'inscrire dans les compétences reconnues à la Région dans les domaines de l'accès aux soins, de l'amélioration de l'insertion des personnes en situation de handicap, de la prévention et de la solidarité avec les migrants et les malades des pays du Sud.

#### Accès aux soins

Dans de nombreuses zones urbaines et rurales populaires, l'accès aux soins, notamment de base, est de plus en plus difficile. Les problèmes liés à la démographie médicale, à la complexité du parcours de soins récemment imposé aux usagers, la paupérisation de franges importantes de la société, les restrictions à l'aide médicale d'Etat essentiellement destinée aux populations migrantes ainsi que le vieillissement de la population, ont eu pour principales conséquences un engorgement majeur des urgences hospitalières et de nombreuses situations de retard d'accès aux soins, préjudiciables à la santé publique.

Afin de pallier à ces dysfonctionnements, voici quelques pistes, dont certaines ont été explorées par le Conseil Régional (rapport d'activités 2005) mais qu'il conviendrait d'approfondir :

- **création d'une agence régionale** pour l'accès aux soins, chargée de coordonner et de soutenir l'action des communes souhaitant faciliter l'installation de médecins sur leur territoire par l'octroi d'aides de toute nature (logement, achat de matériel médical, mesures fiscales incitatives) ;
- intervention auprès du Ministère de la Santé pour la **revalorisation du forfait IVG** ou son intégration à un niveau correct dans la codification des actes de la nomenclature médicale ;
- **généralisation des permanences d'accès aux soins (PASS)** destinées aux plus démunis dans tous les hôpitaux de la région, comprenant une consultation médicale, un accès aux soins infirmiers, le recours à une assistance sociale et, le cas échéant, la mise à disposition d'un(e) interprète (par le biais d'une adhésion obligatoire à un service d'interprétariat) ;
- instauration d'un « **chèque santé jeunes** », afin d'aider les jeunes de 18 à 25 ans à acquérir une assurance médicale complémentaire.

#### Amélioration de l'insertion des personnes en situation de handicap

Le handicap, quel qu'il soit, ne peut en aucune manière constituer un frein à l'exercice de ses droits. L'accès au travail, aux transports, aux loisirs et à la culture, à la vie citoyenne mais aussi la prise en charge des handicaps majeurs (moteurs et intellectuels), doit représenter une priorité régionale. Celle-ci doit se décliner dans tous les domaines précités, en adoptant ou en renforçant les mesures suivantes :

- **conditionner les subventions régionales aux entreprises** au respect effectif du quota d'emplois réservés aux personnes handicapées tel qu'il est prévu par la loi ;
- augmenter substantiellement le financement des **centres d'aide par le travail (ESAT)** ;
- se fixer pour but et se donner les moyens (en lien avec le STIF) de ne laisser aucun **transport public** en Ile-de-France non accessible aux personnes handicapées (bus, métro, train) et ce selon un programme pluriannuel comportant des objectifs chiffrés ;
- faciliter par tous moyens (labellisation, subventions), l'accès des cinémas, salles de spectacle, musées aux personnes handicapées ;
- inscrire comme urgence absolue l'accès des personnes handicapées aux administrations publiques et y créer, chaque fois que possible, des **guichets uniques** afin de faciliter les démarches ;

- augmenter la capacité des structures susceptibles d'accueillir les personnes atteintes d'handicap moteur ou intellectuel lourd, en adaptant les prises en charge au handicap lui-même et au contexte familial

### **Prévention**

Dans la mesure où la prévention fait partie intégrante du droit à jouir d'une bonne santé et/ou sert à dépister la maladie à un stade dit « utile » mais reste le parent pauvre de la santé en France, un effort considérable doit être fait dans ce domaine, notamment en direction des jeunes et des populations les plus fragiles. Cet effort passe par :

- le renforcement de la présence des **infirmier(e)s scolaires** au sein des lycées et centres de formation des apprenti(e)s dont la formation et la mission seront, entre autres, orientées vers des actions de prévention ;
- la mise à disposition gratuite de **préservatifs** et de la **pilule du lendemain** dans les lycées et les centres de formation des apprenti(e)s ;
- l'instauration, en partenariat avec les ministères de l'éducation et de la santé, d'un **cours d'éducation à la santé** dans toutes les classes des lycées et des centres de formation des apprenti(e)s ; au même titre que l'éducation civique, cette mesure vise à permettre aux élèves et apprenti(e)s, et ce quelle que soit leur origine sociale, de bénéficier des bases nécessaires à l'exercice de leur droit à la santé ;
- la publication et la mise à disposition dans les lycées et les centres de formation des apprenti(e)s, de **brochures actualisées** (comportant adresses et numéros de téléphone gratuits) traitant des problématiques de prévention, notamment dans les domaines des maladies sexuellement transmissibles, de la contraception et de l'interruption volontaire de grossesse, des addictions, de la santé mentale et plus globalement de l'hygiène de vie, avec une ouverture plus grande aux interventions des associations spécialisées ;
- la mise en œuvre régulière, en lien avec les associations concernées, de **campagnes de sensibilisation** ciblées notamment dans des domaines tels que la prévention et la prise en charge des violences à l'encontre des femmes, des suicides (notamment chez les jeunes), des maladies professionnelles et du stress au travail ;
- en partenariat avec le ministère de la santé, l'appui, par le biais d'allocation de ressources aux **programmes de dépistage de masse** de certains cancers (du sein, du col utérin, du colon, notamment) ;

- des actions d'information et de prévention par le biais de **caravanes itinérantes** auprès de populations marginalisées (SDF, réfugiés, migrants, gens du voyage...).

### **Solidarité avec les migrants et les malades des pays du Sud**

En matière de santé, la solidarité est une exigence éthique incontournable. La précarisation des migrants s'est considérablement aggravée avec pour corollaire la détérioration de leurs conditions de vie et de santé. D'autre part, les pays du Sud restent, pour un certain nombre d'entre eux, dans une situation sanitaire dramatique. Bien que la Région ne puisse, à elle seule y remédier, des possibilités d'action innovantes et efficaces sont possibles. Elles peuvent consister en :

- la création d'un fond régional de solidarité thérapeutique au profit de certaines régions du Sud, abondé par des contributions de l'industrie pharmaceutique (en contrepartie du décernement d'un label) et du Conseil Régional, afin de faciliter la mise à disposition de médicaments jugés essentiels à la santé publique par l'OMS ;
- la mise en place d'un partenariat et/ou d'un jumelage entre tous les hôpitaux d'Île-de-France et des hôpitaux ou structures de santé des pays du Sud afin d'entretenir des échanges réguliers en termes de personnels (médicaux et paramédicaux) et d'aide à l'achat de médicaments et de matériel ;
- l'instauration de conventions entre la Région et les organismes agissant dans les secteurs sanitaires et socio sanitaires en charge des migrants.

### **Synthèse**

Ce document vise à attirer l'attention sur des discriminations intolérables car elles concernent un des droits les plus précieux de la personne humaine : le droit à la santé. Dans le cadre de sa mission, le Conseil de l'Égalité doit veiller à ce que la Région garantisse, par tous les moyens qui sont les siens, l'accès aux soins, l'insertion des personnes handicapées, la prévention, sans oublier l'indispensable solidarité avec les populations les plus fragilisées et nos voisins des pays du Sud. **Chacun peut mesurer combien la tâche est immense et urgente : il en va de la dignité de tous.**

**Rapport approuvé par le CEIF à l'unanimité des présents lors de la séance plénière du 10 juin 2008**

## Avis et propositions d'actions concernant la lutte contre les discriminations dans le logement en région Ile-de-France

Autosaisine

Rapporteur : Joaquim Soares

### La situation du logement et de l'habitat en Ile-de-France : entre exclusion, ségrégation, discrimination et objectifs de « mixité sociale »

Comme la plupart des grandes métropoles, l'agglomération parisienne est marquée à la fois par sa richesse et son dynamisme économique mais aussi par de fortes inégalités et une pauvreté qui tend à s'aggraver et se concentrer sur des territoires restreints. Dans le même temps, la **production de logements accessibles aux ménages modestes reste très ciblée sur certaines communes ou territoires** (Petite couronne et Nord-Nord-Est de la Seine principalement) et s'avère largement insuffisante au regard des besoins exprimés. 50% de l'offre de logement social se situe en effet sur 8% des communes en Ile-de-France.

Parallèlement, le parc locatif privé se ferme peu à peu aux classes moyennes et aux populations défavorisées car devenu comparativement plus cher, ce qui les oblige à se tourner vers les habitations les plus dégradées ou en direction du parc social.

Face à une difficile voire impossible mise en œuvre de la « mixité sociale » (c'est-à-dire faire revenir des classes moyennes et diversifier les populations dans certains quartiers), ce sont plutôt des **conduites de « protectionnisme »** qui se développent (freiner l'arrivée de nouvelles populations en difficulté dans les quartiers déjà stigmatisés et désir de « désethniciser » certains territoires mais aussi bloquer l'accès au logement de ces populations dans les communes moins défavorisées). Un système reposant sur une répartition implicite entre populations « désirables » et « indésirables ».

**Cette tension du marché du logement francilien a pour conséquence directe d'exacerber la concurrence entre publics prioritaires du logement et à favoriser les pratiques discriminatoires.**

Dans une récente étude<sup>1</sup>, la Fondation Abbé Pierre a montré que parler de discrimination à l'accès au logement nécessitait de distinguer d'une part, les pratiques discriminatoires directes et intentionnelles bien identifiables (recueil de plaintes, « testing ») et d'autre part, les formes de discriminations indirectes souvent « systémiques » (lorsqu'un ensemble d'acteurs ne manifestant pas d'intention particulièrement discriminatoire va pourtant coproduire une situation de discrimination). Cette approche s'applique particulièrement bien à l'accès au logement dans le parc social où toute une chaîne d'acteurs intervient (Etat, structures d'insertion, collecteurs de 1%, municipalités, bailleurs). **Qu'elles soient « bien » ou « mal » intentionnées, ces pratiques rendent globalement l'accès au logement plus difficile pour certaines catégories de personnes.** Parmi elles, les jeunes, les familles monoparentales, les personnes en situation de handicap et les ménages immigrés et étrangers.

Afin de ne pas confondre inégalités sociales et discrimination pour les ménages pauvres ou modestes, il est important de ne pas se focaliser sur le secteur social, mais d'aborder également la question des discriminations dans le parc privé. Les populations étrangères appartenant aux classes moyennes sont, en effet, plus facilement reconnues comme victimes de discrimination ethnique.

### Zoom : le logement des immigrés

*Dans ce contexte de raréfaction de l'offre de logements accessibles aux plus modestes, les ménages étrangers et immigrés sont touchés de plein fouet puisque plus pauvres que la moyenne des ménages vivant en France. Ceci n'expliquant pourtant pas complètement les difficultés qu'ils ont à se loger.*

*Selon l'INSEE<sup>2</sup>, environ 9% des ménages en France sont immigrés et en 2004, 7 immigrés sur 10 vivaient à Paris ou en Petite couronne.*

*Un tiers de ces ménages est logé dans le parc social (ils représentent 18% des locataires). Ces chiffres démontrent qu'il n'y a pas de blocage à l'entrée du parc social pour ces populations. Cependant, les ménages immigrés sont*

<sup>1</sup> Isabelle Benjamin, Damien Bertrand, Anne Sauvayre, « Etude destinée à prédéfinir l'action logement du projet ATECCOD », Espace Solidarité Habitat, 2006.

<sup>2</sup> Source : enquête logement de 2002.

*logés dans le parc le plus ancien et dégradé et mettent plus de temps à en obtenir un : 21% des ménages immigrés attendent un logement social depuis au moins 3 ans contre 9% pour les autres ménages<sup>3</sup> (et ce, quelle que soit la composition familiale).*

*Dans le parc privé, les ménages immigrés sont souvent confrontés à des conditions de vie précaires, indécentes voire dangereuses quand ils ne sont pas logés à l'hôtel ou par des marchands de sommeil.*

*Ces situations de mal logement vécues par les immigrés et les étrangers -assignation à résidence, difficultés accrues d'accès à un logement, orientation vers les segments du parc les plus anciens et dégradés, sur-occupation- laissent penser qu'ils sont susceptibles d'être plus souvent victimes de discrimination.*

### **Enjeux et propositions pour une démarche intégrée de lutte contre les discriminations dans le logement**

La Région, si elle veut représenter une institution exemplaire, doit se doter de moyens pour faire respecter et appliquer le droit au logement pour tous.

#### ***Proposition n°1 : Organiser une autorité de gouvernance de l'Île-de-France permettant de relancer la construction de logements tout en diversifiant l'offre.***

Face à des enjeux massifs de relance de la production de logements accessibles pour débloquer cette chaîne du logement et ainsi permettre aux mal-logés d'accéder à un logement digne, l'Île-de-France pâtit clairement de l'absence d'une réelle gouvernance d'agglomération.

Afin de répondre de manière adaptée à la demande locale et lutter contre les inégalités sociales et territoriales, il semble nécessaire d'instituer un principe dérogatoire à la loi de décentralisation pour confier à l'Etat et à la Région, en concertation avec les collectivités locales, la charge de planifier et de mettre en œuvre une politique francilienne du logement.

Une autre proposition émanant du Haut Comité pour le Logement des Personnes Défavorisées, suggère de confier par délégation de l'Etat, la compétence logement en Île-de-France à un syndicat francilien à l'instar de ce qui se fait en matière de transports grâce au STIF (syndicat des transports d'Île-de-France).

L'objectif d'un équilibre social entre les territoires franciliens est primordial. Cela implique également que l'on fasse appliquer la législation en vigueur en sanctionnant les communes qui ne disposent pas assez de logements sociaux et de les inciter à en construire davantage.

La Région ne dispose actuellement d'aucune compétence directe en matière de construction de logement. En revanche, elle est mobilisée sur le financement des opérations de construction et s'assure de la suffisance de logements à bas loyers dans les communes. Dans le cas contraire, la Région ne financera le programme qu'en contrepartie du développement d'une offre satisfaisante en logement social. Ce levier doit être utilisé pour promouvoir une politique d'égalité et de diversité sociale au sein de la région. Il convient donc de renforcer les aides de la Région en matière d'investissement et particulièrement pour la construction de logements très sociaux (PLAI, PLUS).

La mobilité résidentielle, dont la demande des ménages immigrés est

<sup>3</sup> *ibid.*

importante, est insuffisamment prise en compte. De ce fait, elle doit faire l'objet d'une attention particulière dans les attributions de logement. Cette mobilité sera d'autant plus fluide si une offre diversifiée (logements très sociaux, grands logements, logements adaptés aux personnes en situation de handicap, etc.) et accessible à tous est mise en œuvre aux différentes échelles du territoire : locale, communale, intercommunale et régionale.

En conclusion, la relance de la construction de logement en Ile-de-France doit s'adapter aux besoins du territoire et à ses spécificités tout en veillant à la répartition d'une offre plurielle et de qualité sur l'ensemble de la région.

**Proposition n°2 : Décliner territorialement les objectifs de production visés par le SDRIF<sup>4</sup> et induits par la mise en œuvre du droit au logement opposable.**

Cet objectif vise l'articulation des différents documents de planification que sont les Plans Départementaux de l'Habitat avec les Plans Locaux d'Habitat pour une mise en cohérence entre ces documents. En rendant aussi les documents d'urbanisme SCOT et PLU compatibles avec les objectifs de production indiqués dans les documents de planification que sont les PDH et PLH.

De plus, il est à craindre, avec l'entrée en vigueur en janvier 2008 de la loi DALO, un phénomène supplémentaire de concentration des demandes sur les communes disposant déjà d'un parc social important. Afin de contrer ce risque, il convient à la fois de diversifier l'offre sur l'ensemble du territoire mais aussi de mobiliser l'ensemble des contingents (collectivités locales, 1% logement, bailleurs).

#### **La définition du principe de « mixité sociale »**

*Cette notion est mentionnée à plusieurs reprises dans différents textes et lois mais sans jamais être clairement définie. La « mixité sociale », théoriquement, recouvre à la fois une diversité de l'âge, du statut socioprofessionnel, des revenus, etc.*

*À défaut d'en avoir une définition précise, chacun des acteurs construit sa propre conception de cette notion et dans la pratique, un glissement vers un principe de « mixité ethnique » est fréquent.*

*Ce flou sur la nature de la « mixité sociale » rend par ailleurs difficile la*

<sup>4</sup> Schéma directeur de la région Ile-de-France.

*position des bailleurs qui doivent répondre à cet objectif de mixité sans pour autant appuyer leur refus sur un motif illégal lié à l'origine...*

*Il y a ainsi consensus sur l'importance de mieux définir ce principe de « mixité sociale » notamment à travers les Programmes Locaux de l'Habitat afin que celui-ci ne serve pas uniquement à écarter du logement les ménages pauvres, étrangers ou d'origine immigrée, mais aussi à les reloger dans les quartiers valorisés et qui ne rencontrent pas de difficultés particulières.*

#### **Proposition n°3 : Améliorer encore les procédures de sélection et interroger la neutralité de certains critères**

Cette sélection doit avant tout reposer sur des critères neutres et objectifs en étudiant les candidatures qu'au regard du profil du ménage, de sa composition familiale mais surtout en fonction des ressources financières en adéquation avec le logement proposé.

Outre la prise en compte systématique des situations d'urgence comme priorité d'accès au logement social, il convient parallèlement de réaffirmer l'ancienneté de la demande de logement comme un critère prioritaire pour l'attribution d'un logement.

Mais, au-delà d'un débat sur les critères d'attribution, c'est l'organisation de l'ensemble de la chaîne d'acteurs qu'il convient d'interroger : bailleurs, collecteurs de 1% logement, préfectures, municipalités, etc... Certains mécanismes et procédures de sélection apparaissent très opaques. Chaque maillon de la chaîne ayant ses propres critères, la dérive vers une discrimination indirecte existe. Un effort d'harmonisation de ces critères tout au long de la chaîne de sélection des candidats doit permettre de leur garantir une égalité de traitement.

Un encadrement strict et un contrôle des enquêtes sociales doivent être renforcés afin d'éviter le recueil d'informations qui ne sont pas pertinentes pour l'obtention d'un logement (informations parfois très détaillées sur le mode de vie, la situation familiale, etc.).

Notons que des organismes ont déjà engagé une réflexion sur les enquêtes sociales menées dans le cadre des attributions de logement (exemple : convention entre la Halde et l'USH).

Il doit en être de même pour le contrôle des fichiers informatiques utilisés par les bailleurs sociaux et privés, compétence de la MILOS (Mission interministérielle d'inspection du logement social) ou de la CNIL.

Par ailleurs, des recommandations ont été émises quant à la motivation systématique des refus d'attribution (notamment ceux en raison de la mixité sociale). Souvent l'absence de réponse suite à une proposition ou à un dépôt de dossier est vécue comme une situation de discrimination par les demandeurs.

Il faut s'interroger aussi sur les garanties demandées, notamment dans des secteurs de marché tendu comme à Paris, et particulièrement dans le parc privé, l'exigence est telle qu'elle opacifie les pratiques discriminatoires.

**Proposition n°4 : Comprendre pour mieux agir : mener des actions de sensibilisation et de formation auprès des acteurs du logement**

Il s'agit de mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation d'acteurs identifiés pour leur fonction et leur place dans le secteur du logement (par exemple ceux intervenant dans la chaîne d'attribution). Ces actions doivent s'adresser en priorité aux bailleurs tant sociaux que privés mais aussi, pour une meilleure cohérence des actions, aux réservataires (mairies, préfectures, collecteurs de 1% logement), élus, associations intermédiaires, etc. Le but de ces sessions est de conduire à une prise de conscience des mécanismes discriminatoires, susceptible de se traduire ensuite par une action concrète : réflexion et évolution des pratiques quotidiennes voire une participation à des actions menées territorialement.

L'action sur les représentations est une étape centrale dans cette démarche de lutte contre les discriminations. Des études ont montré que beaucoup d'acteurs avaient intégré un profil stéréotypé du candidat « idéal » (c'est-à-dire celui présentant le minimum de risques). Par conséquent, la sélection opérée à partir de ce modèle formaté ne permet plus l'exercice d'un droit au logement pour tous.

Dans le parc social comme dans le privé, les actions de sensibilisation peuvent s'appuyer sur le développement des outils d'information et de communication (plaquettes, affiches ou autres). À titre d'exemple, la Halde a récemment publié des guides à destination des professionnels de l'immobilier et des propriétaires. Les bonnes pratiques sont à valoriser afin d'encourager les acteurs à se mobiliser davantage dans une démarche de lutte contre les discriminations.

**Proposition n°5 : Constituer des partenariats d'intervention territorialisés**

La problématique de la lutte contre la discrimination étant particulièrement difficile à décliner de manière concrète, il paraît important de territorialiser les actions et partir des problèmes spécifiques constatés localement par les acteurs du logement. Des études-diagnostic sont nécessaires pour la bonne mise en œuvre de ces actions.

À partir des formations ainsi réalisées, élargir et renforcer la sensibilisation auprès des principaux acteurs de terrain concernés par le logement (bailleurs, communes, associations d'insertion, entreprises, agences immobilières) et préparer localement la mise en œuvre d'actions concrètes et ciblées de lutte contre la discrimination (signatures de chartes pour l'égalité assorties de procédures de suivi et d'évaluation, etc.)

Ces actions doivent s'inscrire dans la continuité de celles soutenues, entre autres, par les centres de ressources de la politique de la ville et les représentants de l'Etat, principaux porteurs de la problématique.

De nombreuses initiatives conduites avec cette logique partenariale ont déjà vu le jour : par exemple dans le parc privé, la Région apporte son soutien financier en contrepartie de l'obligation de loger des personnes susceptibles d'être victimes de discrimination, actions menées en collaboration avec des associations spécialisées (adaptation des logements pour les personnes handicapées, etc.)

**Proposition n°6 : Combattre et réprimer les actes discriminatoires**

Il peut s'agir en particulier d'intensifier les procédures de « testing » puis sanctionner les refus discriminatoires constatés. La CNIL peut être sollicitée ponctuellement afin de vérifier la collecte des informations en vue de l'attribution d'un logement que ce soit dans le public ou privé. En cas d'abus, des sanctions peuvent être appliquées.

Concernant le parc privé, il est nécessaire de réprimer les agences mais aussi les propriétaires qui imposent des critères discriminants dans leurs offres de location. Les agences ont l'obligation d'informer leurs clients sur les critères prohibés et sur les sanctions possibles en cas de pratiques discriminantes.

Pour le parc public, sanctionner de la même façon les procédures de découragement aux guichets d'inscription du logement social dans les mairies, ou les refus d'attribution illégaux.

À ce jour, trop peu de plaintes ou de réclamations sont déposées auprès de la Halde (à peine 6% pour le logement contre 50% pour l'emploi en 2007). Il faut donc inciter les ménages à faire reconnaître leurs droits dès lors qu'un soupçon de discrimination se présente.

***Proposition n°7 : Améliorer et renforcer l'information auprès des populations***

La création des lieux ressources et d'informations est à encourager et soutenir : permanences spécifiques pour les ménages supposés avoir été victimes de discrimination. Leur rôle consistant à vérifier les faits rapportés et à informer les personnes reçues sur leurs droits et les recours existants. Les outils d'information en matière de lutte contre les discriminations et d'accès aux droits à disposition du public doivent être davantage développés et communiqués (diffusion de la plaquette des permanences de lutte contre les discriminations au logement de l'Espace Solidarité Habitat (Fondation Abbé Pierre), informations sur la législation française en matière de discrimination, diffusion de spots d'informations sur les radios locales, etc...). L'objectif est de faire en sorte que chaque individu soit en mesure de réagir face à une pratique discriminatoire et de s'orienter vers une structure compétente pour faire reconnaître ses droits.

***Rapport approuvé par le CEIF à l'unanimité des présents lors de la séance plénière du 9 mars 2009***

**Synthèse des travaux de la commission « genre et sexualités »**

***Autosaisines***

*Rapporteuse : Monique DENTAL*

***I - La question du logement en faveur des femmes victimes de violences et des femmes précaires***

*Etats des lieux : problèmes et freins identifiés*

Logements d'urgence/logements temporaires : les personnes accueillies dans les Centres d'hébergement ont normalement vocation à suivre un parcours résidentiel ; elles sont censées en sortir pour habiter un logement classique. Le problème est aujourd'hui que les logements privés étant inaccessibles aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à celles touchées par la précarité, elles se tournent vers le logement social, alors qu'on ne dispose pas de la capacité nécessaire. Le nombre de logements est bien trop insuffisant par rapport aux besoins puisque peu de logements existent pour les habitant-es en Ile-de-France. Ainsi, de nombreux centres d'hébergements d'urgence ont été transformés en centres de stabilisation, dont les coûts sont moindres et les rôles presque similaires. Le dépassement des délais en centre d'hébergement représente un coût équivalent à quatre ans de loyers modérés pour un logement social ! Les logements d'urgence sont bloqués : aucun turn-over.

La loi DALO n'a pas de réelle portée si les décrets ne suivent pas. Sachant qu'une place en CHRS coûte environ 40.- euros par jour et représente un coût très élevé pour l'Etat, des questions doivent être posées : qui va payer ? Qui prendra en charge ? Quid des transferts de compétence. De plus, une certaine incohérence doit être relevée : avec la loi DALO, les femmes victimes de violences conjugales ne sont plus ciblées comme public prioritaire et se trouvent ainsi desservies par une politique qui aboutit à une mise en concurrence des publics. Ainsi, les accords partenariaux au niveau national les concernant reculent, ce qui nécessiterait d'uniformiser les systèmes.

**Commissions administratives d'attribution** : des méfiances subsistent encore dans l'attribution des logements sociaux aux femmes victimes de violence qui sont encore trop souvent traitées comme des personnes dépendantes financièrement, alors qu'un grand nombre d'entre elles demeurent, avec leur propre salaire, des personnes autonomes et

indépendantes financièrement. Elles sont souvent considérées comme « indésirables » par les bailleurs sociaux du fait des représentations stéréotypées (« ne savent pas tenir leurs enfants » ou bien « l'ex conjoint va venir faire du trouble à l'ordre public ») ... Ainsi, bien que « victimes », et faisant parties des publics prioritaires, ces femmes sont fortement discriminées.

**Augmentation des dettes** importantes des ménages de plus en plus aigues, liées aux revenus insuffisants et souvent dues à des dépenses du conjoint violent.

**Bail glissant** : le problème de la garantie se pose, trop de cas où les baux ne glissent pas subsistent. De plus, les associations se battent pour l'autonomie des femmes et refusent d'être locataires à la place des femmes quand celles-ci peuvent être autonomes financièrement.

**Clause de solidarité avec le conjoint** : elle pénalise les femmes qui doivent honorer les dettes de leur mari (et c'est presque toujours le cas) pendant un délai de trois ans, même lorsque celles-ci sont séparées de leur conjoint. Certains organismes réduisent ce délai à un an, mais pas tous.

**Dégradation des logements** : quand le logement leur est attribué et qu'elles y reviennent, celui-ci a souvent été entièrement dévasté par le conjoint avant son départ. Le coût de remise en état est alors très lourd pour les finances peu élevées dont dispose ces femmes.

**Eloignement du conjoint violent** : la loi permet cet éloignement dans certains cas, mais cela est encore peu utilisé pour plusieurs raisons : le titulaire du bail est le conjoint, le couple doit être marié ou au moins pacsé, ce logement renvoie à trop de souffrances et souvenirs douloureux, la femme craint le retour de ce conjoint violent qui connaît l'adresse, etc ...

**Accompagnement social** : le manque de moyens représente de plus en plus un frein.

**En résumé, cet état des lieux révèle les discriminations rencontrées par les femmes victimes de violence en matière d'attribution de logement. Cette réalité de « double victimisation » due à leur paupérisation, aux difficultés à trouver un logement, ou à leur état de victimes de violence n'est pas prise en compte par les bailleurs, ne fait qu'accroître leurs difficultés. Faute d'obtenir un logement, les femmes victimes de violences restent avec le conjoint violent et cette situation met leur vie, comme celle de leurs enfants, en danger.**

### Préconisations

La priorité des priorités concerne les femmes sans logement. L'inexistence de statistiques rend cette situation invisible.

- **Travailler à un hébergement d'urgence réellement temporaire.** Etant donné que les coûts d'hébergement d'urgence en hôtels sont excessivement importants pour l'Etat et que cet hébergement s'avère être de longue durée et continu, il faudrait multiplier les places dans les centres d'hébergement qui sont moins coûteux que les places en hôtel d'urgence. De plus, l'hébergement en hôtel, via le 115, nécessite un appel chaque jour ou presque, femmes et enfants sont ballotés d'un hôtel de banlieue ou de grande périphérie à un autre (avec les problèmes de déscolarisation des enfants que cela pose !) C'est totalement dissuasif pour les femmes victimes de violence et les enjoint à retourner sous les coups du conjoint plutôt que cette incertitude permanente du « point de chute » chaque soir. Il faudrait savoir **qui est concerné par les logements temporaires et par les logements foyers** et connaître de façon précise le nombre de places existantes et le nombre de places nécessaires pour les femmes victimes de violences et leurs enfants. L'absence de statistiques ne permet pas de se rendre compte des distorsions. Il convient donc d'établir des statistiques, ce qui permettrait d'éclairer la décision politique à prendre en la matière. Il faut souligner la carence en Région Ile-de-France dans ce domaine où la recommandation du Conseil de l'Europe qui préconise de réserver une place par famille pour 7000 habitants n'est pas respectée (même s'il est un fait que le Conseil régional n'a pas de compétence légale en matière de logement, donc ne peut être tenu pour responsable de cette carence de l'Etat).
- **Examen des dossiers** : la question des bas salaires doit rentrer en ligne de compte, en dehors de l'accompagnement dont les femmes bénéficient.
- **Respect de la priorité** : les femmes victimes de violences conjugales font partie de la liste des personnes prioritaires pour l'attribution d'un logement social. Il n'est pas normal que les femmes battues par leur conjoint ou compagnon doivent « attendre et patienter entre huit mois et dix ans selon les départements pour obtenir un toit pour obtenir un hébergement ». (Journal Exprès du 27/11/2008, déclaration de la ministre du logement)... alors que leur vie est en danger, ainsi que celles de leurs enfants ! (1 femme meurt tous les 2 jours sous les coups de son conjoint ou ex conjoint)

- Commissions administratives d'attribution des logements : **proposer des formations adaptées** aux personnes siégeant dans ces instances, et la participation d'associations à titre consultatif aux commissions. La Région pourrait jouer un rôle d'interface entre les élu-es, les associations et les commissions.
- **Bail glissant** : **fixer les règles du jeu** avant l'entrée dans les lieux et réfléchir à la mise en place de fonds de garantie. Envisager de mobiliser sur le 1% patronal quand c'est possible. Produire des statistiques pour avoir une connaissance des distorsions existantes.
- Clause de solidarité : il faudrait **lever totalement la clause de solidarité** avec le conjoint (en prenant exemple sur les Caisses d'Allocations Familiales qui se substituent au non-paiement des pensions alimentaires en cas de séparation ou de divorce).
- **Dégradation dans le logement** : **impulser des groupes de travail** techniques pour amener les partenaires à travailler ensemble à des solutions, en prenant exemple de la DASS qui se substitue au référent social.
- **Logements vacants** : **évaluer la situation** de remise des logements vacants sur le marché ; organiser une rencontre avec les bailleurs sociaux pour définir la forme d'une mesure incitative ; sensibiliser les travailleurs sociaux ; développer une pédagogie avec formations adaptées.
- **Accompagnement** : **travailler la relation de confiance** avec les personnes chargées de l'accompagnement, les professionnels de l'attribution du logement ; développer une culture de travail en partenariat à l'initiative de la Région.
- La période probatoire pour toutes les femmes n'ayant pas besoin d'un accompagnement social : les bailleurs devraient être informés des critères établis par les associations pour les différents cas en présence.

*Personnes auditionnées :*

- AORIF : Agnès Labert
- Du Côté des Femmes de Cergy : Hélène de Rugy
- L'Escale (FNSF-Gennevilliers) : Françoise Brié
- Paroles de Femmes (FNSF Massy): Nicole Crépeau
- Relais de Sénart (FNSF Melun) : Nicole Blaise ; Marie-Dominique de Suremain (consultante).

## **II - Femmes issues des quartiers populaires/ ZUS : formation et emploi**

### *Etat des lieux : des constats alarmants*

Les associations auditionnées sont toutes convaincues que la formation et l'emploi stable pour les femmes des ZUS et des quartiers populaires favorisent l'insertion et la lutte contre les discriminations.

Cependant, la réduction importante des budgets consacrés à la formation a mis en difficulté un grand nombre de petits organismes associatifs face aux grosses structures privées qui se sont implantées dans tous les départements et répondent à tous les appels d'offres. Ceux-ci possèdent des moyens financiers et humains dix fois supérieurs, alors qu'ils ont une connaissance des publics et du terrain bien inférieur.

Selon les associations, les femmes rencontrées se sentent peu concernées du fait des responsabilités qu'elles doivent assurer au quotidien au foyer : garde des enfants, ménage, courses...). Leur accompagnement est dirigé davantage, par les grands organismes de formation, vers un retour immédiat à l'emploi, sans prendre en compte les difficultés des femmes. L'accompagnement par ces structures est moins bon et moins éthique que celui fait par les associations. Nous avons constaté que cela conduit rapidement ces femmes à l'échec et les dissuade de sortir du milieu familial. Le budget de formation des ANPE et des ASSEDIC étant de plus en plus réduit, les acteurs-actrices de l'insertion semblent les dissuader d'obtenir une formation. Il faut travailler en amont sur les orientations en visant une réelle mixité. Cela suppose d'orienter la demande d'emploi vers des formations mixtes.

Mais, encore plus en amont, il faudrait former les personnels de l'AIO, de l'ANPE. D'où la nécessité du Conseil Régional d'Île-de-France de mettre l'accent sur la formation aux stéréotypes sexués. Mais attention, lorsque ces formations sont dispensées par des associations, elles doivent être rémunérées à leur juste valeur, car à l'heure actuelle les associations sont contactées pour les dispenser de façon bénévole !

La majorité du public concerné maîtrise difficilement la langue française. Le niveau d'entrée dans les organismes professionnalisant et qualifiant étant trop élevé, un travail important de remise à niveau en amont s'avère indispensable.

En outre, 90 % de ces femmes n'ont pas de permis de conduire (contre 25% pour le public homme), ce qui les désavantage considérablement. Les

associations les encourager donc à passer leur permis, en incluant dans leurs actions des modules pour les familiariser au code de la route. Ce problème n'est pas neutre car ces femmes ne disposent pas de moyens de transport autonome pour sortir de leur environnement. Elles ne peuvent avoir accès à la culture (cinéma, théâtre, sports ...) et pas davantage à une vie sociale, associative et citoyenne.

Concernant la formation des femmes aux métiers du second œuvre du bâtiment, les associations ne rencontrent pas de difficulté avec les chantiers école. Le problème se pose lorsqu'il s'agit pour les femmes formées de se faire embaucher : les entreprises objectant des réticences liées aux attitudes des personnels masculins. L'exemple de l'Association « Habiter au quotidien » montre que quatre femmes sur huit ont été embauchées et pas les quatre autres (qui étaient d'origine étrangère), à compétences égales. En présence d'un cas typique de discriminations renforcées, cumulatives : sexe et origine, il faudrait réfléchir aux mesures à mettre en œuvre.

#### *Préconisations*

- Les cahiers des charges et conventions types devraient stipuler l'obligation de produire des **statistiques sexuées**.
- Examiner de façon plus globale la situation des personnes en stage de **formation professionnelle dans des métiers dits masculins**, puisque le problème est récurrent : des femmes veulent aller sur des métiers dits « masculins » mais les organismes de formation ne veulent pas les prendre.
- Spécifier dans les appels d'offres une **clause de conditionnalité** de sélection incluant la formation des animateurs/animateuses et des cadres de l'organisme aux stéréotypes de genre.
- Pour viser l'amélioration du fonctionnement des Centres de formation des apprentis/es (CFA) également concernés, proposer des **formations des enseignant/es à l'égalité Femmes/Hommes**.
- Mentionner dans les « contrats qualité » des missions locales, financés par la Région, une **clause pour la formation des personnels à l'égalité Femmes/Hommes**.
- Dans le secteur de la formation continue : **conditionner tout financement** d'organismes de formation à cette obligation en passant des conventions qui le stipule au Cahier des charges, avec mesures d'évaluation et obligation de fournir des bilans avec statistiques sexuées.

- **Renforcer les budgets** consacrés aux stages de formation à la langue française – FLE, mais pas seulement. Il faut aussi des cours de langue de 2<sup>ème</sup> niveau car le FLE ne suffit pas pour s'insérer dans une formation qualifiante ou professionnalisante ou dans un emploi.
- Inclure dans les actions financées par la Région des **modules de formation au Code de la route** (et aide au permis de conduire).
- **Conditionnalité d'accès des femmes** aux formations pour les programmes financés par la Région Ile-de-France (la CFDT y est favorable).
- Envisager la façon d'intégrer automatiquement des femmes dans les **groupes de stagiaires** (en étudiant avec les organismes les conséquences de ces recrutements). Si le Conseil régional ne peut exiger des organismes qu'ils constituent les groupes spécifiques de stagiaires, il peut néanmoins demander que soient intégrées automatiquement des femmes, et face aux résistances créées par leur présence dans ces formations, on peut imaginer des « bonus » à consentir aux organismes incluant un traitement d'intégration des femmes.
- Faire évoluer l'insertion professionnelle des femmes dans le bâtiment en prévoyant une clause de conditionnalité dans les cahiers des charges du Conseil régional obligeant les entreprises attributaires d'un marché (rénovation de lycées, rénovation de nouveaux locaux, travaux d'entretien, etc...) à inclure un certain pourcentage de femmes dans leurs salarié/es devant travailler sur ce chantier. A défaut de respect de cette clause, faire la preuve de leur recherche. Il pourrait y avoir sur ces chantiers un « chantier école » de formation de femmes sur le second œuvre par exemple.

Exemple d'article à insérer : « *Toutes entreprises du bâtiment qui sera attributaire d'un marché public avec le Conseil Régional sera dans l'obligation de prendre un pourcentage de femmes dans son entreprise, afin de faire respecter le protocole d'accord sur l'accès des femmes aux métiers du bâtiment entre la Fédération Française du Bâtiment et les ministères concernés (Équipement, Éducation nationale, Emploi et travail, Parité et égalité professionnelle)* » qui a été signé le 6 février 2002. Cet accord a par la suite été complété par l'accord-cadre national signé entre la Fédération Française du Bâtiment, l'ANPE et l'AFPA (en novembre 2003), l'Accord National Interprofessionnel visant à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (en mars 2004) ou encore le plan de

mobilisation pour l'emploi dans le BTP, suite à la table ronde organisée par le Ministère de l'Équipement, avec les partenaires professionnels et les ministères concernés (Éducation nationale, Emploi et travail, Parité et égalité professionnelle, Petites et moyennes entreprises) en juin 2004.

Personnes/ organismes entendus :

- Femmes et Sciences : Véronique Ezratty
- Retravailler : Juliette Ghiulamila
- Du Côté des Femmes de Cergy (95) : Hélène de Rugy
- CIDFF de Paris : Anna Smorgul-Czerny
- Club Emploi de Juvisy : Nathalie Rabaud
- CFDT Paris : Sonia Buscarini
- Atout Majeur (Ivry)

### ***III - Avis de la commission sur les résultats obtenus par les conférences des solidarités et sur la reconduite de la campagne annuelle d'information concernant l'IVG***

En 1999, Francine Bavay a initié des conférences sur les solidarités dont l'une concernait les femmes en difficulté. Il en est ressorti 80 propositions toujours pertinentes. Nous nous étonnons que neuf ans plus tard la situation demeure à l'identique.

Les mesures prises dans le cadre des structures innovantes développées dans la politique de lutte contre les exclusions ne semblent pas avoir eu de répercussions sur les femmes de façon transversale. La commission souligne cependant l'aspect positif qui réside dans les actions de prévention (information sur l'IVG) et sur celles concernant les femmes demandeuses d'asile et les femmes réfugiées. L'utilité de cette campagne tient à l'information qu'elle fournit aux Franciliennes et Franciliens en favorisant l'accès aux informations sur la sexualité, la contraception et l'IVG et en faisant largement connaître le numéro d'appel du planning familial. D'ailleurs, une étude réalisée par un organisme indépendant a montré que 86% des interviewés/es ont trouvé cette campagne « utile », et 73% ont jugé qu'elle avait trouvé le « ton juste ».

Cette année, la 2<sup>ème</sup> édition de la campagne a rencontré beaucoup de difficultés nées de l'offensive des « anti-IVG » qui se sont manifestés en grand nombre et ont protesté de façon véhémente auprès du cabinet du Président Jean-Paul Huchon sur le financement de « campagne de mort » par de l'argent public. Sans la volonté de Francine Bavay de l'inscrire à son budget et de plusieurs conseillères régionales et l'engagement des présidents des groupes de la majorité, cette campagne n'aurait pas été reconduite par la Région en conservant le mot « avortement » et l'intitulé « un droit, mon choix, notre liberté », mots qui donnent sens à cette campagne.

De leur côté, un grand nombre d'associations féministes et de défense des droits des femmes ont salué le renouvellement de la campagne et souhaitent que cette campagne soit pérennisée et s'élargisse encore. Elles ont adressé au Président Huchon des lettres et des courriels exprimant leur satisfaction de l'engagement politique du Conseil régional et le féliciter de cette nouvelle campagne, en souhaitant que celle-ci figure sur le site de la Région. Compte tenu de l'engagement politique et financier que représente cette campagne, les associations n'ont pas compris l'absence de communication dans les médias et sur le site de la Région qui aurait permis de valoriser cet engagement citoyen.

La commission Genre et Sexualité a réitéré en réunion plénière du Conseil de l'égalité tout l'intérêt que ses membres attachent au renouvellement de cette campagne d'autant plus nécessaire quand on connaît toutes les difficultés rencontrées notamment par les jeunes filles et garçons dans ce domaine, sans compter le nombre insuffisant de création de centres d'orthogénie et de matériel d'échographie, accentuée par la situation particulièrement dramatique en Ile-de-France dans les hôpitaux du fait de la disparition du service public.

#### **IV - Autres préconisations**

##### **Préconisation n°1 : Créer une vice-présidence à l'égalité entre les femmes et les hommes**

Délégation placée auprès de la présidence de la Région assortie de moyens financiers et humains et chargée de la mise en œuvre de la Charte européenne de l'égalité femmes-hommes.

##### **Préconisation n°2 : Produire une culture de l'égalité au sein des instances du Conseil régional par l'intégration du genre dans toutes ses politiques publiques.**

Les objectifs d'intégration du genre dans la mise en œuvre des politiques du Conseil régional et la recherche d'exemplarité permettrait, si ceux-ci étaient atteints, de faire vivre une égalité réelle et pas seulement de droit. A cet égard, il conviendrait d'introduire la dimension du genre de manière obligatoire dans tous les cahiers des charges, conventions-types et appels à projets pour qu'elle devienne systématique.

De la même façon, chaque direction devrait enquêter pour connaître les besoins des femmes ; évaluer si les dispositifs qu'elle met en œuvre maintient les inégalités et discriminations envers les femmes, les accentuent ou au contraire contribuent à les faire diminuer ; annoncer son programme annuel avec la façon et les moyens dont elle envisage la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes ; faire un bilan du semestre passé ; réorienter si nécessaire ; etc ...

Enfin, la signature par la Région de la « Convention interministérielle pour l'égalité des filles et des garçons, des femmes et des hommes dans le système éducatif », devrait engager toutes et tous les Vices Président/es dont les secteurs sont concernés par la signature ministérielle à l'instar d'expériences menées dans d'autres pays, telle la capitale autrichienne qui a favorisé la mixité des installations en matière d'urbanisme en optant

volontairement pour une démarche participative et un « budget genré » (appelé « gender budgeting »).

##### **Préconisation n°3 : Produire des statistiques sexuées permettant d'évaluer les politiques publiques mises en œuvre.**

Définir les indicateurs nécessaires.

Mettre au point les outils et logiciels informatiques.

Exiger des partenaires financés par le Conseil régional la restitution de statistiques sexuées, et les analyser de façon croisée. Seule cette analyse permet de mesurer l'efficacité des politiques menées, et son impact sur le maintien, l'accroissement ou la diminution des inégalités et discriminations, qu'elles soient sociales, de genre ou territoriales.

Instaurer des partenariats avec les administrations publiques qui élaborent régulièrement des statistiques sexuées comme l'Institut national des statistiques et des études économiques (INSEE), le Service des droits des femmes et de l'égalité (qui publie chaque année les « Chiffres Clés de l'égalité entre les femmes et les hommes »), le ministère de l'éducation nationale (qui publie « Filles et garçons à l'École, sur le chemin de l'égalité ») et Eurostat.

**Préconisation n°4 : Inscrire dans les programmes de formation aux élu-es et pour les agent-es des formations à la prise en compte de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes**, aux droits des femmes, au féminisme, à la parité, à la connaissance des textes votés par les institutions au niveau national, européen et international et leur mise en application.

##### **Préconisation n°5 : Informer de l'obligation faite par les directives européennes que les marchés publics intègrent la dimension de la prise en compte de l'égalité intégrée entre les hommes et les femmes.**

Cet argument doit être utilisé dans les Cahiers des charges et conventions passées par la Région (mettre en avant le risque des contrôles faits par le FSE qui vérifient cette prise en compte, exigeant le remboursement des financements pour non application).

De la même manière, les Cahiers des charges doivent stipuler l'obligation de produire des statistiques sexuées. Cette obligation doit être étendue à tous les dispositifs financés par la Région (comme l'indique la Charte européenne signée par la Région). Un effort dans ce sens est attendu pour les deux

ans à venir. Modifier des procédures en conséquence en incluant des clauses impératives de production de statistiques sexuées quantitatives et qualitatives concernant tous les marchés concernés, les cahiers des charges et appels d'offres et toutes les conventions, tel que le stipule l'Agenda 21.

**Préconisation n°6 : Améliorer le site du Conseil régional « lesmetiers.net »**

Décliner les noms de métiers dans les deux genres, masculin et féminin

Mettre en cohérence la production de vidéos sur la lutte contre les discriminations d'une part et les stéréotypes sexués d'autre part

Préciser que les « Compétences » et les « Evolutions professionnelles » ne devront pas véhiculer des stéréotypes sexués.

**Préconisation n°7 : Améliorer le dispositif « logement et formation professionnelle »**

Démultiplier l'expérience des chantiers-écoles de l'association « Habiter au Quotidien » pour former aux métiers du second œuvre du bâtiment non pas huit à dix femmes par an mais une centaine, afin que la Région passe de l'expérimentation à une vraie politique en la matière.

**Préconisation n°8 : Améliorer le dispositif « formation professionnelle et l'emploi »**

Créer un appel à projet spécifique favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'accès des femmes à l'emploi.

Dénoncer la pratique du « bizutage » qui subsiste entre autre dans les formations courtes comme les Bac techniques.

Connaître le bilan de l'application de la mesure votée il y a deux ans concernant les primes incitatives supplémentaires de 500.- euros par jeune femme embauchée en apprentissage sur un métier dit masculin (la référence est : moins de 25 % de filles dans cette formation professionnelle) accordées aux entreprises (venant abonder l'indemnité ordinaire de 1200.- euros versée aux employeurs qui s'engagent à prendre un-e jeune en apprentissage).

Connaître le volume financier qu'ont représenté les primes octroyées aux entreprises, quel est le nombre de jeunes femmes qui ont été concernées et sur quelles formations ? Il conviendrait également, comme Michèle Loup l'a proposé à la commission de la Formation professionnelle et de l'apprentissage, que cette prime soit étendue aux employeurs embauchant des garçons sur des métiers dits « féminins », l'esprit étant de combattre les

stéréotypes sexués.

Inclure dans le Cahier des Charges, pour tous les chantiers passés par la Région Ile-de-France, l'obligation aux entreprises - en matière de recrutements - d'un « quota » de femmes dont le nombre serait négocié au regard de la situation de l'entreprise et de l'importance du chantier (exemple : pour la construction ou la rénovation de tout ou partie d'un lycée). Sans sous-estimer que ce dispositif fonctionnera mieux avec de grosses entreprises comme Vinci par exemple, il doit s'accompagner d'une contrainte non répressive, mais comprenant des sanctions avérées si l'entreprise ne la respecte pas. Sur ce point, une autre suggestion a été faite : envisager une sorte de bonus, conditionné au recrutement de femmes par les entreprises.

Lister les associations qui organisent des modules de formations à l'introduction de la prise en compte du genre.

Mettre en place des interventions sensibilisant aux stéréotypes de genre dans les lycées et les CFA.

Elargir ces mesures en mettant en place des appels d'offres de formation aux stéréotypes de genre. Pour parvenir à une plus grande efficacité, ces actions doivent être envisagées dans la durée, avec une indication de contrôle à posteriori dans la clause de conditionnalité.

Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation à la lutte contre les stéréotypes de genre pour les personnels des services d'accueil, d'information et d'orientation comme pour les formateurs de centre de formation, les agent-es des missions locales, etc. (Cf. Formation et orientation : l'empreinte du genre » - N° 18/2007 de la Collection Travail, Genre et Sociétés).

**Préconisation n°9 : Améliorer le dispositif « apprentissage »**

Un accord pour un « Contrat d'objectifs et de Moyens » (ACOM) a été signé avec l'Etat en décembre 2005 permettant la prise en compte de l'égalité Filles/Garçons dans les éléments de cadrage de la politique de l'apprentissage de la Région. Un paragraphe concernant la féminisation de l'apprentissage intitulé « L'égalité des chances » a été inclus à la demande de Michèle Loup et une enveloppe de 1 M € a été accordée pour financer les projets relatifs à « la lutte contre les discriminations, notamment les jeunes issu/es de l'immigration et des quartiers sensibles ». Cependant, le paragraphe « La mixité des publics » n'a concerné que les jeunes garçons puisque l'appel à projet spécifique pour les filles qui avait été prévu n'a pas vu le jour. De plus,

cette ligne n'a pas fait l'objet de dépenses jusqu'en fin 2008. Nous rappelons la nécessité de réactiver en 2009 la volonté de créer des actions dans ce sens.

Dans les politiques de la région, l'apprentissage est dissocié du traitement de l'accès à l'emploi. Il serait nécessaire de revoir cette situation.

Quant à l'apprentissage des jeunes filles, les travaux d'enquêtes qui ont été menées dans ce domaine montrent les difficultés particulières rencontrées par les jeunes filles pour leur intégration, liées aux nombreuses remarques vexatoires désobligeantes qui leur sont faites. La présence des jeunes filles à ces formations est vécue par les jeunes garçons comme une provocation. Cela s'explique certainement par le fait que les jeunes garçons ne sont pas matures et les jeunes filles encore trop jeunes pour réagir. Même si le problème est spécifique aux formations courtes, il y a quand même en amont un vrai problème concernant la formation à l'accueil des enseignants et des autres personnels éducatifs qui doivent prendre en considération cette situation. De plus, généralement, dans l'apprentissage sur les métiers dits « masculins » les enseignant/es sont surtout des hommes et les jeunes filles ont par ailleurs du mal à trouver des maîtres de stage (cf. Clotilde Lemarchand, Maîtresse de conférences en sociologie, Université de Caen et Centre Maurice Halbwachs : Sciences et techniques au lycée : la mixité inachevée).

**Préconisation n°10 : Créer un observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes**

La mise en place d'un Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes pourrait permettre la prise en compte de cette problématique de manière transversale dans les initiatives de toutes sortes et l'évaluation des politiques publiques. Il s'agirait d'une aide à la décision permettant à tous les niveaux d'agir en bonne connaissance de cause.

Il n'y a pas de configuration unique pour un Observatoire. Bien des exemples existent : l'Observatoire de la parité en France, L'Observatoire de l'égalité en Val de Marne ; l'Observatoire contre les violences faites aux femmes en Seine-Saint-Denis ; l'Observatoire du Droit des Femmes et de l'Egalité des Chances du Conseil Général des Bouches-du-Rhône, etc ...

Il est préconisé la création d'un service au sein de la Région qui soit une structure de veille, de conseil et d'aide à la décision qui fondera ses travaux sur une volonté politique. Sa feuille de route devra contenir un mandat

explicite et clair et il disposera de moyens pérennes. La diffusion de ses résultats constituera un élément central de mise en réseau des différents services pour créer des synergies, produire des savoirs croisés, développer des outils communs, observer une même politique à partir des différents niveaux et de points de vues divers.

Cet observatoire de l'Egalité entre les femmes et les hommes serait placé auprès du Président de Région, avec des référent-es nommé-es pour chaque département, si l'on souhaite que soient vraiment prises en compte, de façon transversale, les luttes contre les discriminations de sexe et l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines dont la région Ile-de-France a la charge.

L'intégration institutionnelle de l'égalité entre les femmes et les hommes, nécessite de prendre en compte le point de vue des femmes et des hommes dans toute leur diversité et favoriser des espaces larges de concertation et de travail dans une grande transparence. Elle implique un diagnostic préalable, une mise en adéquation des buts et des objectifs, la planification d'activités concrètes, l'allocation de ressources adaptées, la mise en œuvre technique d'outils appropriés, appelant une démarche résolument participative. Elle concerne toutes les étapes du cycle de planification des actions et gagne à être suivie et observée à tous les stades et phases de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation. Ce processus nécessite des indicateurs de suivi et d'évaluation qui informent spécifiquement sur le rôle et la situation des femmes et des hommes.

**Préconisation n°11 : Produire une étude statistique qualitative** sur les associations qui luttent contre les discriminations de sexe et pour l'égalité dans tous les secteurs dont la Région a la charge, faisant ressortir : le nombre de réponses aux appels d'offres et le nombre de réponses retenues ; leur nombre comparé aux appels d'offres reçus et retenus rapportés aux nombre global des associations qui luttent contre les discriminations.

**Préconisation n°12 : Anticiper les journées nationales symboliques du 8 mars et du 25 novembre**

Se concerter en amont avec les associations sur le choix des thématiques des journées.

Prévoir de façon systématique le financement, la parution et la diffusion dans des délais raisonnables des actes des journées évènementielles.

## Enjeux et impacts pour notre société de la mise en œuvre d'un dispositif d'établissement de statistiques portant sur les origines réelles ou supposées d'une partie de la population

### Saisine

Rapporteur : Charles Korman

#### La controverse sur les statistiques ethniques : pertinence et effets

Les statistiques constituent l'un des instruments par lesquels la preuve des faits de discrimination trouve à s'établir. Celles-ci en effet permettent la mise en œuvre de l'action individuelle en justice. Comment ? Le procédé est le suivant : il a été conçu par la Cour de Justice de l'Union Européenne dans une affaire *Bilka-Kaufhaus c/Karin Weber von Hartz* par un arrêt rendu le 13 mai 1986 dans un litige concernant une discrimination indirecte par le sexe. Elle pose le principe que si par le décompte par sexes des individus l'on établit que l'avantage qui est discuté se trouve moins souvent attribué, en l'occurrence, aux femmes, se crée une présomption simple que les femmes sont discriminées ; dès lors énonce l'arrêt, il est licite que le juge se tourne vers l'employeur afin de l'inviter à apporter les éléments permettant de justifier que ce déséquilibre est fondé sur d'autres causes que la discrimination à raison du sexe.

L'article 12 (2e alinéa) de la loi du 30 décembre 2004 qui instaurait la HALDE, disposait que : "Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte en ces domaines [longue énumération au premier alinéa des domaines concernés] établit devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination." C'est la transposition des termes de l'article 8 de la Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000.

L'alinéa suivant et dernier, conforme lui aussi à la Directive, précisait : "Le précédent alinéa ne s'applique pas devant les juridictions pénales." Le texte a été abrogé par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 et remplacé par des dispositions plus générales de son article 4 en des termes quasiment identiques.

Dans la prémisse de son arrêt, la Cour de Justice de l'Union Européenne relève : " [...] s'il devait s'avérer qu'un pourcentage considérablement plus faible de femmes que d'hommes [suit la caractérisation du désavantage] cette mesure ne peut s'expliquer par des facteurs excluant une discrimination fondée sur le sexe."

La statistique devient dans la perspective de l'action judiciaire un outil au service de la preuve des discriminations, elle participe d'une manière décisive au procédé de la preuve judiciaire.

Monsieur Jean-Michel Bellorgey dans son rapport au Ministre de l'Emploi et de la Solidarité de février 1999, Mme Martine Aubry, sur les discriminations, rapport qui préconisait la constitution d'une autorité administrative indépendante, future HALDE..., écrivait que « les discriminations ne sont (...) qu'exceptionnellement repérables isolément et les processus de discrimination sont (...) cumulatifs, dans le temps et dans l'espace » (page 9) ; et citant Mme M-T. Lanquetin « C'est la dimension collective qui révèle la discrimination (...) ; il faut fournir au juge des données statistiques significatives » (page 15).

Un très vif débat a surgi au sujet de cette proposition d'adoption de statistiques ethniques comme outil de lutte contre les discriminations. Relevons qu'il est déjà ancien puisque en novembre 1998 Le Monde rendait compte de la controverse à l'INED entre le démographe M. Hervé Le Bras et sa collègue Mme Michèle Tribalat dont le premier dénonçait les méthodes (utilisation des lieux de naissance et de la langue maternelle) en disant y voir "un moyen d'expression du racisme" (Le Monde 6 nov. 1998, page 10). Un débat contemporain du rapport de M. Jean-Michel Bellorgey et de la Table Ronde des partenaires sociaux organisée par la même Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sur la question des discriminations [cf. Libération sous la rubrique "Débats" 1.07.1998 "Discrimination raciale : En finir avec la dissimulation" Pierre Aidenbaum et Charles Korman]

On oppose à ces préconisations un certain nombre d'obstacles philosophiques et juridiques. L'essentiel se résume en vérité dans un seul, sorte de superlatif de l'ironie et de la contradiction : en distinguant les personnes en fonction de leur "race", leur "ethnie", etc. on se livre à une action raciste !! Dans un "appel" dit "Engagement républicain contre les discriminations", un certain nombre de personnes et d'associations (SOS Racisme, MRAP, Licra) et syndicats de renom (CGT, CFTC, CFE-CGC, UNSA, FO) se sont opposés à l'instauration de cet outil, arguant que ces statistiques "sont dangereuses", "qu'elles font droit à la notion de race (...) développent les affrontements communautaires". Ce texte de nature très polémique poursuit en stigmatisant (encore) les promoteurs des statistiques et leurs "discours (...) parés des vertus de l'égalité réelle, mais qui portent en elles les germes du racisme et de l'antisémitisme".

Mais les opposants adossent leur hostilité aux statistiques sur des

considérants soulignant d'une part, que pour évaluer les discriminations en raison des origines et pour mesurer les progrès réalisés il faut néanmoins disposer de données statistiques et, d'autre part, que "les informations actuellement disponibles permettent de constituer de telles données". Ils citent les "enquêtes par tests" et "les informations comme la nationalité, le pays de naissance et les prénoms". Ce sont aussi, en termes beaucoup plus mesurés il est vrai, les motifs de la HALDE (Rapport 2007, pages 41 et 42) qui fait le même inventaire des moyens, selon elle, existant déjà et qu'elle juge "suffisants".

D'autres grandes associations telle que la Ligue des Droits de l'Homme, le GISTI, ou d'autres syndicats importants tels le syndicat CFDT n'ont pas adhéré à cet "appel".

Quelle est la pertinence de cette controverse ? Il est un certain nombre de réalités tant dans le discours de ceux qui manifestent leur opposition aux statistiques que dans la loi en vigueur elle-même qui tendent à démontrer que la controverse est dépourvue de substance réelle (I). Il importe dès lors de confronter celle-ci avec la réalité des choses et de dresser un état des lieux de l'action entreprise contre les discriminations (II), pour dégager... le sens de cette controverse et exprimer nos préconisations (III).

### **1. Une controverse sans substance**

Le discours des contempteurs des statistiques s'annihile dans sa contradiction même (A) et dans le fait que d'ores et déjà la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique et aux libertés en a entériné le principe (B).

*a) Sur le fond les contempteurs des statistiques ont admis en réalité le principe même qui est au coeur de celles-ci*

La question des statistiques ethniques est posée sous l'injonction de ses opposants qui les dénoncent comme "faisant droit au racisme". Ils ajoutent que ce moyen est « inutile » parce que ceux existants, parmi lesquels la méthode du testing, suffisent. Au demeurant, leur hostilité ne distingue pas : qu'il s'agisse d'action civile ou pénale, de discrimination directe ou indirecte, intentionnelle ou non, leur opposition est totale. Elle est de principe.

L'accusation de "faire droit au racisme" est étrange car ceux qui accusent en ces termes n'en préconisent pas moins cependant le recours aux méthodes du testing, une méthode dont la nature est identique aux statistiques stigmatisées ; par ailleurs, on peut rappeler sans que cela interfère immédiatement sur le sujet à ce niveau, a priori ouverte aussi bien à un suivi

pénal qu'à un suivi civil et quant à la nature de la discrimination elle-même, il ne peut s'agir pour ce qui est de l'applicabilité de la méthode du testing, que de démontrer des discriminations directes. Il faut donc voir cela de plus près.

Qu'est-ce donc le testing ? La méthode consiste à mettre en scène devant un huissier de justice chargé de dresser le constat des opérations, deux groupes de personnes, l'un "blanc" et l'autre "noir" (l'huissier va devoir les identifier ainsi : un groupe "noir"/un groupe "blanc" !!), censés se présenter successivement à un prestataire de services afin d'observer l'attitude de celui-ci, à savoir accueil ou refoulement. La démarche même de ce choix, la distinction qui est opérée pour la démonstration est "raciste"... mais d'un racisme qui est prêté aux tenanciers ainsi clandestinement mis à l'épreuve. Un racisme "prêté" parce que dans le moment où s'organise le testing, où l'on constitue les groupes "blanc/noir", on le fait en supposant que telle est la vision qu'en ont les personnes que l'on va "tester". La distinction est essentielle : ce n'est pas parce que l'on est parti repérer les traces, les preuves ou les indices de la vision raciste de l'autre que l'on adopte pour autant sa vision. Est-il encore vraiment besoin de souligner que c'est l'inverse ?!! C'est l'idée même qu'organise l'article 225-3-1 du code pénal ( loi n° 2006-396 du 31 mars 2006) en suite à sa validation par la Cour de Cassation dans son arrêt du 11 juin 2000 : "Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou de plusieurs personnes ayant sollicité des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie."

Qu'est-ce qui au point de vue de la nature de la démarche différencie le "testing" des statistiques ethniques ? En quoi le "testing" (le "test de discrimination") ferait-il moins "droit au racisme " que les statistiques ? Ne s'agit-il pas, dans une méthode comme dans l'autre, d'adopter les présumés racistes des personnes ciblées à l'encontre desquelles l'on veut faire la preuve de leurs intentions racistes, en distinguant des échantillons de personnes suivant leurs "couleurs" ? Agissant dans un cas comme dans l'autre "dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire" ? et en constituant puis en utilisant des "référénts ethno-raciaux" ? (Cf. Dénoncés par la HALDE - Rapport annuel 2006 page 42).

Faisons place ici à une large citation de Pap Ndiaye (La condition noire -Essai sur une minorité Française- Calmann-Lévy ; mai 2008 ; page 280) : "...pour la HALDE, la mesure par l'origine suffit". Or, il est assez clair qu'aujourd'hui il existe des personnes victimes de discriminations qui ne sont pas, ou plus,

identifiables par leur lieu de naissance ou de leurs parents. C'est le cas, par exemple, des jeunes issus des migrations africaines et antillaises, dont les parents peuvent être nés en métropole. Et la tendance ira en s'accroissant dans les années à venir (...), or les tenants de cette approche ne fournissent pas un biais alternatif robuste qui permettrait d'identifier les personnes minorées. L'identification par le patronyme est encore plus problématique : elle engage dans une voie d'autant plus incertaine que les prénoms ethniquement identifiables disparaissent en partie pour la génération née en France (on choisit des prénoms "français" ou "internationaux"), et que certains groupes comme les domiens ne sont plus identifiables sous ce registre-là. Voilà une bien curieuse approche que celle qui considère que les Noirs auraient des prénoms repérables et qu'il serait donc possible, par exemple, de négliger les "Léopold" et autres "Aimé" qui, c'est bien connu, *ne peuvent être noirs...* En outre, en dépit des principes autoproclamés de nos fins limiers, l'approche par l'origine ou le patronyme amène, même indirectement, à construire des catégories qui sont bien ethno-raciales. Quant au dispositif expérimental du testing, il consiste à confronter les expériences de personnes dont la différence est précisément construite sur un registre ethno-racial : un "Noir" ou un "Maghrébin" puis un "Blanc" sont choisis sur un critère phénotypal et soumis au même test. Bref il y a quelque hypocrisie à proclamer son refus de la catégorisation ethno-raciale quand on la valide indirectement par la méthode de l'origine et du prénom ou par celle du testing. "

On le constate : il n'est aucune différence de nature entre les statistiques disputées et les tests préconisés et admis par les contempteurs des premières ; la dénonciation s'écroule en conséquence. D'autant plus que pour être cohérents ces contempteurs-là auraient alors aussi dû dénoncer la loi elle-même. Or ils n'en parlent pas.

#### *b) L'adoubement législatif.*

Outre la loi récente de mars 2006 validant le "testing", respectivement le principe d'utilisation de statistiques ethniques, la loi sur la protection des données à caractère personnel de 1978 avait d'ores et déjà également admis la licéité des statistiques ethniques. L'on se doit cependant de compléter le rappel de celle-ci par la considération et la discussion des incidences qu'entraînent à ce sujet la décision de censure rendue le 15 novembre 2007 (Décision N° 2007-557 DC) par le Conseil Constitutionnel au visa de la loi sur la protection des données à caractère personnel à l'égard de l'article 63 du projet de loi "relative à la maîtrise de l'immigration,

à l'intégration et à l'asile", projet adopté le 23 octobre 2007 au Sénat. Cette décision appelle d'autant plus de considération qu'a été adoptée par la suite la loi constitutionnelle 2008-724 du 23 juillet 2008 établissant le nouvel article 61-1 de la Constitution, autorisant la saisine indirecte par toute personne, via la Conseil d'Etat, du Conseil Constitutionnel.

#### *La loi de 1978*

L'article 8 de la loi comporte un §II qui complète le §I énonçant la prohibition de toute collecte de "données à caractère personnel qui font apparaître directement ou indirectement les origines raciales ou ethniques, les opinions etc." ; il dispose que : " Dans la mesure où la finalité du traitement l'exige pour certaines catégories de données, ne sont pas soumis à l'interdiction prévue au I : (.....) -5°- "les traitements nécessaires à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice" ; s'ajoute à cette disposition celle qui la précède à l'article 6-2° qui autorise le traitement de données "à des fins statistiques ou de recherche scientifique".

La disposition du 5° du §II de cet article constitue, à l'instar des autres dispositions de la loi, la transposition pure et simple de la Directive 95/46/CE du parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995, en l'espèce du § (e) -2- de l'article 8. Aux termes de son article 32, la Directive est immédiatement applicable sous réserve possible d'une période de transition supplémentaire de trois années (possibilité que la France a adoptée), au bout de trois années. En d'autres termes six années au plus après sa promulgation, le 25 octobre 1995, la Directive devient d'application directe en France (c'est-à-dire depuis le 25 octobre 2001).

L'épisode survenu par la suite d'un projet d'adjonction à la loi de 1978, et à l'article 8 en particulier, ne va rien changer à cet état du droit.

#### *L'épisode de la censure du Conseil Constitutionnel*

C'est à ce §II de l'article 8 de la loi de 1978 que le projet de loi du 23 octobre 2007 adopté par le Sénat proposait d'ajouter une exception supplémentaire sous un numéro 9° énonçant : "Les traitements nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration...".

Cette nouvelle exception -"cavalier législatif" au demeurant par rapport au principal de la législation considérée- va se trouver censurée par le Conseil Constitutionnel dans sa décision n°2007-557 DC du 15 novembre 2007. Le Conseil Constitutionnel va juger : "Considérant que, si les traitements

nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration peuvent porter sur des données objectives, ils ne sauraient, sans méconnaître le principe énoncé par l'article 1er de la Constitution, reposer sur l'origine ethnique ou la race ; qu'en tout état de cause, l'amendement dont est issu l'article 63 de la loi déferée était dépourvu de tout lien avec les dispositions qui figuraient dans le projet dont celle-ci est issue ; que l'article 63 ayant été adopté au terme d'une procédure irrégulière, il convient de le déclarer contraire à la Constitution".

Mais demeure, à l'instar de toutes les autres, l'exception numérotée (5°). Demeure aussi concomitamment l'action à fin de preuve énoncée sous l'article 225-3-1 du code pénal. Et demeure, qu'en application de ces dispositions isolées ou additionnées, il est de droit positif que l'on peut recourir aux statistiques ethniques pour se défendre devant une juridiction d'une discrimination dont on est victime.

On ne peut cependant faire l'économie d'un examen de l'avenir possible de ces dispositions au regard de la décision prise par le Conseil Constitutionnel et compte tenu de la possibilité désormais inscrite dans la Constitution d'une saisine par voie d'exception de la Haute Instance Constitutionnelle. La contagion est-elle envisageable ?

La réponse est manifestement négative. Non seulement parce que les circonstances de l'adoption de cet article 63 sous la forme d'un amendement "dépourvu de tout lien avec les dispositions (...) du projet" semblent avoir en cette occurrence inspiré le Conseil Constitutionnel, mais surtout pour le motif qu'il s'agit de la reproduction mot pour mot de la Directive du Parlement Européen et du Conseil, laquelle doit nécessairement prévaloir et pouvoir/devoir ainsi échapper à toute censure du Conseil Constitutionnel.

La controverse sur les statistiques ethniques telle qu'élevée par leurs contempteurs apparaît ainsi sous son vrai jour : en substance elle est sans justification puisque ceux-là mêmes qui y sont acharnés se contredisent et qu'en outre en droit elles figurent pour ce qu'elles sont, à savoir des dispositions qui existent déjà dans notre droit positif.

Pourquoi ne sont-elles pas appliquées et cette controverse artificieuse, dont les vrais motifs qui ne s'avouent pas et sont difficiles à déceler, n'est-elle pas la cause même de ce défaut d'application ? Il demeure que le bilan est désastreux.

## 2. L'état des lieux

La Convention Internationale sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination Raciale (Assemblée Générale des Nations Unies du 21 décembre 1965) de laquelle la France est partie, dispose en son article 6 que les Etats-parties "assureront à toute personne soumise à leur juridiction une protection et une voie de recours effective devant les tribunaux nationaux et autres organismes d'Etat compétents contre tous actes de discrimination raciale (...) ainsi que le droit de demander à ces tribunaux satisfaction et réparation juste et adéquate pour tout dommage dont elle pourrait être victime par la suite d'une telle discrimination" – un principe qui n'est que le rappel des dispositions de l'article 8 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

En droit interne français, l'action de constitution de partie civile ou la plainte qui permettent de mettre en mouvement l'action publique en cas d'infraction à la loi pénale -ce qui est le cas des discriminations définies à l'article 225-1 code pénal- "appartient à tous ceux qui ont personnellement soufferts du dommage directement causé par l'infraction" (article 2 du code de procédure pénale) ; il s'agit de considérer ici les cas de "discriminations directes" qui recèlent une "intention", et non pas les cas de "discriminations indirectes".

Le mode d'action de défense le plus efficace dévolu à chaque individu en butte à ce qu'il considère comme une discrimination est de pouvoir mettre en mouvement par ses propres moyens et sur sa seule initiative cette action devant des juges ; c'est comme en dispose également la Convention européenne des Droits de l'Homme en son article 6, son droit à ce que sa cause soit entendue "par un tribunal" qui "décidera des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil". La Directive 2000/43/CE "relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine" dont l'intégration dans les Droits nationaux était prescrite "au plus tard" pour le mois de juillet de l'année 2003, prescrivait aussi sur le fond en son article 15 que "les sanctions prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives".

La question de la lutte contre "les" discriminations ne peut donc limiter l'action de "la" lutte à la seule lutte globale ; laquelle, bien loin d'être certes négligeable, ne saurait cependant entièrement absorber celle-ci et moins encore substituer sinon supprimer l'action individuelle. Chacun n'est-il pas a priori son meilleur gardien ? Et peut-on -doit-on ?- remettre à autrui le soin d'être défendu ? du droit d'accéder à un travail, d'accéder à un logement décent, d'accéder à tous biens et services etc... ? La HALDE y pourvoirait-

elle ? Ce n'est pas sa fonction. Est-elle seulement en mesure d'y contribuer un tant soit peu ?

L'action individuelle de défense à l'encontre de toute discrimination dont une personne s'estime victime est ainsi essentielle car elle touche à des droits individuels essentiels. Le caractère essentiel de ce droit s'exprime socialement dans le fait que sa traduction institutionnelle trouve sa place vraie dans les dispositions du code pénal sous l'intitulé d'un chapitre- le chapitre V - "Des atteintes à la dignité humaine" sous le Titre général "Des atteintes à la personne humaine". Ce placement dans le code pénal et sa définition comme un délit emportent cette signification que l'atteinte qui y est portée, à l'instar de toute autre atteinte à la personne : blessures, homicides, viols etc..., constitue une atteinte non seulement aux personnes elles-mêmes mais aussi et d'abord une atteinte à l'ordre public.

Or, qu'en est-il de l'effectivité en France de l'action individuelle en justice, plus encore de l'action publique en justice - de lutte contre les discriminations ? Question qui s'entend sous deux acceptions : existe-t-il une effectivité de l'action individuelle et de l'action publique ? Sinon, quelle en est la cause ? Et quels sont les moyens législatif et réglementaire existant pour y pallier ? Existe-t-il une effectivité de l'action individuelle et de l'action publique de poursuite pénale du chef de discrimination ?

Le rapport 2006 de la HALDE fournit (page 13) les premiers chiffres de recensement. En 2005 la HALDE a transmis au Procureur de la République en vertu des dispositions de l'article 12 de la loi du 30 décembre 2004, 14 affaires ; en 2006, elle en a transmis 42.

Que sont devenues en 2008 ces 56 affaires ? Le Rapport 2007 de la HALDE ne mentionne aucune suite. Le Rapport 2007 n'apporte non plus aucune information sauf que sur l'année 2007 le chiffre de transmissions tombe à ...2!!

La conclusion la plus manifeste de cet état est que l'action individuelle pénale du chef de discriminations n'a aucune réalité devant les tribunaux de France : elle est une coquille sans substance !! Elle existe en Droit dans le libellé des codes mais ne trouve pas à s'employer. Et son corollaire est que l'on constate que le droit d'action pour défendre le droit des individus à l'encontre des discriminations n'est pas effectif. La loi est en échec, les personnes sont désarmées, l'Etat faillit.

Le bilan de la réflexion est consternant : inefficacité totale de l'action en défense judiciaire contre les discriminations et persistance néanmoins

d'un refus à faire usage des moyens de la loi. Par-dessus tout cela une controverse sur les moyens de la statistique dont on vérifie qu'en réalité il permet essentiellement de fixer dans un statu quo, c'est-à-dire dans un immobilisme de l'action contre les discriminations. On croirait que stigmatisés comme "racistes" par les contempteurs des statistiques ethniques les partisans de celles-ci en restent comme dans un état de sidération.

### **3. Le sens de la controverse**

Où l'on découvre qu'en vérité pour progresser et s'arracher à cet immobilisme il ne convient pas seulement d'appréhender les faits de la discrimination et d'en exprimer la mesure en chiffres mais aussi de retrouver la liberté du langage et ainsi de pouvoir nommer et de dénoncer dans la personne des racistes l'utilisation faite par eux des termes de la "race", de s'arracher à l'intimidation ; c'est aussi et probablement d'abord une bataille du langage. A l'instar d'un Aimé Césaire qui proclamait la bataille de la "Négritude", la bataille du langage.

Est-ce que le législateur "fait droit au racisme" en définissant la discrimination (article 225-1 code pénal) comme étant toute distinction entre les personnes (...) à raison de (...) leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée à (...) "une race (...) ? Est-ce les Etats signataires de la Convention Internationale sur l'Elimination de toutes les formes de discriminations "raciales", "font droit au racisme" ? Est-ce que ces mêmes opposants-là, dans la formulation de leur accusation de "racisme" font droit "au racisme" ?? Est-ce que la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme en faisant procéder chaque année des sondages sur le niveau de "racisme" et ses plausibles évolutions "fait droit au racisme" ? Est-ce que le Conseil de l'Union Européenne en instaurant une Directive qu'il intitule "relative à la mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique" fait droit au racisme ?

Il est bien sûr que la réponse à ces interrogations successives est négative. Pourquoi ? Parce que toutes ces instances reprennent le terme tel que son acception est promue par les "racistes". La Directive "race" du 29 juin 2000 souligne spécialement dans le point 6 de son préambule que "l'emploi du mot "race" n'implique nullement l'acceptation de telles "théories" Le terme s'énonce au style indirect, dans les mots et les catégories qui sont ceux que l'on dénonce. Exactement comme cela est illustré dans le processus du testing !! Ce n'est pas "faire droit au racisme".

Pap Ndiaye : "Ces catégories ne prétendent à aucune consistance scientifique, puisqu'elles sont précisément ajustées à des stéréotypes qui génèrent des inégalités de traitement : "noirs", "métis", "maghrébins" etc... (...) Ces catégories n'ont de signification que dans le cadre d'une politique publique de lutte contre les discriminations. Elles n'ont pour objet ni d'éclairer sur la diversité des identités ni de satisfaire les curiosités scientifiques, mais de mesurer les assignations ethno-raciales."(ibid. Page 281).

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, après avoir dans un alinéa I de l'article 8 énoncé le principe de la prohibition de la collecte de données à caractère personnel qui font apparaître directement ou indirectement -parmi d'autres caractéristiques personnelles- "les origines raciales ou ethniques" énumère un certain nombre de cas tous définis par la "finalité" : "l'exigence de la "finalité", estimés licites par le législateur et parmi lesquels (5°) -ainsi qu'il a déjà été vu - "les traitements nécessaires à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice".

Le législateur a ainsi réglé la question et répondu au fond à l'accusation/stigmatisation de "faire droit au racisme".

Après le "langage", l'action. Est-ce là la raison pour laquelle les détracteurs des statistiques finissent par juger qu'elles "sont inutiles" ?

Cette "utilité" doit s'apprécier dans les termes définis par la loi. Et probablement faut-il à ce stade de la présentation poser une évidence. La loi de 1978 énonce un principe légal sous l'article 8 -II ; le corollaire de cet énoncé est donc que l'appréciation de la pertinence de la méthode : "est-elle nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice ?", renvoie à la compétence du juge de l'ordre judiciaire ; il lui revient seul de décider de cela. Ce qui n'est pas naturellement condamner au silence ceux qui stigmatisent les statistiques mais signifie la place où doit se situer leur critique : celle d'une opinion qui se confronte à une loi en vigueur et qui au sens des dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile autorise qu'avant tout procès puissent être établis des faits "dont pourrait dépendre la solution d'un litige (...) par les mesures d'instruction légalement admissibles". La loi de 1978 fait des statistiques ethniques "un moyen légalement admissible" dans les instances civiles. Et comme à l'inverse du testing, les statistiques ne sont pas interdites par la loi dans les instances pénales, elles présenteraient l'avantage de fournir sinon des preuves, au moins des indices, permettant d'envisager d'engager des poursuites pénales.

On rappelle qu'au chapitre de la preuve le droit de la procédure pénale est un droit plus exigeant, plus rigoureux, que le droit civil. Cela est vrai. Et en fait il est non seulement rigoureux par sa nature même, mais en plus le législateur de 2004 est encore venu renforcer cette rigueur : l'alinéa dernier de l'article 19 (devenu article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008) préconisant l'aménagement de la charge de la preuve, l'interdit expressément dans l'instance pénale !!, retenant en cela le principe qu'énonce l'article 8.3 de la Directive "race" mais oubliant en revanche que sous le point 5 suivant la Directive dispose que "Les Etats membres peuvent ne pas appliquer le point 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente."

Etrange dérogation donc, non seulement au regard de ce moyen de preuve spécifique mais également au regard du principe général de la preuve en matière délictuelle qui prescrit que "les infractions peuvent être établies par tout moyen" (Article 427 CPP). Désormais par une restriction exceptionnelle du législateur, dans la matière déjà bien difficile des discriminations, la preuve devrait être rendue encore plus difficile dans l'action pénale puisque la loi ne rétablit pas au bénéfice des juridictions pénales, d'instruction et/ou de jugement, la liberté de la recherche des moyens de preuve.

Mais cela ne peut pas être pour autant le fin mot de l'histoire car demeurent ainsi le problème de la pérennité de l'impunité de délits nombreux et le fait que l'Etat ne peut rester en contemplation de son impuissance.

La technique juridique connaît aussi en droit de la procédure pénale le renversement de la charge de la preuve ; celui-ci existe partout où se manifeste une impossibilité à mettre en oeuvre le système de principe de la preuve par la partie poursuivante. Il en est ainsi dans la matière de la diffamation publique (la personne prévenue de diffamation doit faire la preuve de la vérité de ses allégations et à ce titre elle est présumée de mauvaise foi). Il en est ainsi aussi en matière de contrefaçon de droit d'auteur où en raison des similitudes manifestes constatées entre deux oeuvres se déduit la présomption de mauvaise foi, une présomption qui n'est pas irréfragable : il appartient à la personne poursuivie du chef de contrefaçon d'apporter la preuve de sa bonne foi !! Demeure le fait que l'on trouve dans ces deux cas des exemples de renversement de la charge de la preuve admis dans la pratique judiciaire pénale : ils illustrent le fait que cette technique y est d'ores et déjà admise et qu'il est donc inexact d'affirmer que cela ne se peut.

La controverse artificielle sur la méthode des statistiques qui obscurcit la question du traitement effectif des discriminations doit être rendue à sa réalité

afin que le politique s'en saisisse et assume à présent sa responsabilité. Si le "testing" est en procédure pénale admissible, il n'existe aucune raison pour ne pas admettre conjointement, ou isolément du testing, la méthode des statistiques. De même qu'il est normal en procédure pénale ordinaire (autre que de discrimination) d'interroger une personne sur le fondement d'indices, on n'aperçoit pas pourquoi ce procédé serait exclu dans la matière des discriminations. On ne comprend pas davantage pourquoi les statistiques elles-mêmes ne sauraient être admises en tant que, pour le moins, d'indices.

Voici pour le principe de la réflexion. Pour la mise en oeuvre nul ne contestera que cette matière appelle d'être entourée de précautions : elle ne saurait être abandonnée aux particuliers et exige de n'être confiée qu'à un organisme public tel que la HALDE elle-même, laquelle pour être vraiment utile à cet égard, nécessite d'être réellement démultipliée dans tous les départements, d'être mieux dotée en budget et... d'admettre de changer de position au chapitre des statistiques.

A la fin des fins, toute cette controverse, "tout ce bruit" sur les statistiques n'a-t-il pas jusqu'à présent été le meilleur moyen de permettre au politique d'esquiver sa responsabilité, une responsabilité qu'il a déjà tant et tant de fois, et depuis si longtemps, esquivée. Et pareillement, tout bien considéré, le travail entrepris depuis peu sur d'autres terrains par la HALDE ne sert-il pas aussi à faire oublier à peu de frais que sur le terrain des poursuites pénales, on n'a toujours pas entrepris quoi que ce soit. Quelle peut-être "l'effectivité" supplémentaire d'application que pourraient apporter les "181" pôles de lutte contre les discriminations créés récemment par la Garde des Sceaux dans les tribunaux de grande instance, les "partenariats avec les associations"... si persiste une situation où les acteurs de l'action, aussi déterminés fussent-ils, demeurent dépourvus des moyens juridiques de l'action ?

Beaucoup de bruit pour rien et pas seulement... car justement tout ce bruit a cette finalité de produire le "rien", ce no man's land où dans ce domaine des discriminations, l'on va éviter de décider d'appliquer la règle probatoire des poursuites pénales. Et éviter tout pas en avant, stigmatiser les propositions de moyens de lutte alors que dans le même temps l'alternative existante, la seule, issue autant de la loi du 27 mai 2008 que de celle de la loi de 1978 reste inappliquée.

**Rapport approuvé par le CEIF à l'unanimité des présents lors de la séance plénière du 25 novembre 2008**

## **Discriminations dans l'accès aux stages, à l'apprentissage et à la formation : perspectives d'actions régionales à mener en faveur de leur diminution**

### **Saisine**

*Rapporteur : Jean-Louis AUDUC*

Au travers de ce rapport, il s'est agi, suite à la saisine du Président de la Région, d'étudier les discriminations qui peuvent intervenir lors des formations en centre de formation en apprentissage (CFA) ou lors des stages en entreprise obligatoires dans un cursus d'obtention d'un diplôme professionnel.

### *Situation de l'apprentissage en IDF*

L'apprentissage est une filière de formation professionnelle qui s'est profondément rénovée dans les vingt dernières années. Longtemps limitée à des formations de niveau CAP/BEP, elle s'est étendue à l'obtention de baccalauréats et de diplômes du supérieur à Bac.+2, bac+3 et Bac+5... La tendance est à la stagnation du nombre de places en CAP/BEP et à l'accroissement du nombre de places dans les formations supérieures qui bénéficient souvent de financement adaptés avec plus de moyens.

Il ne faut cependant pas généraliser. Il y a des filières rénovées dans la formation professionnelle et d'autres qui ne le sont pas. De plus, la scolarité en filières professionnelles qui est très souvent une filière de réussite reste entachée par une image déplorable. L'orientation reste trop souvent une orientation par l'échec ; une orientation vers la « voie professionnelle » qui ne tient pas toujours compte des vœux de formation choisie par le jeune. Ne serait-il pas intéressant de concevoir une **orientation positive**, comme cela se pratique dans quelques secteurs avec des « recrutements par simulation » avec tests permettant de voir les compétences effectives du jeune par rapport aux métiers envisagés ? Ce dispositif fonctionne avec l'engagement des entreprises de recevoir toutes les personnes validées par ces tests.

L'Île-de-France dispose actuellement de 1178 CFA pour 80 000 places d'apprentis. Les structures juridiques et les financements des CFA divergent : Du CFA appartenant à une chambre de commerce dans un réseau structuré jusqu'au CFA associatif isolé et sans grands moyens.

Il n'y a pas de cartographie des CFA en Ile-de-France en matière de répartition et de complémentarité touchant aux différents secteurs économiques de la région, notamment concernant l'artisanat et le tissu des PME.

De plus, certaines formations, comme l'a relevé le Conseil économique et social dans son rapport du 25 juin 2008 « L'emploi des jeunes des quartiers populaires », sont bien loin de s'être renouvelées ou modernisées : « le Conseil a pu constater lors de son déplacement à Villiers-le-Bel que certains baccalauréats professionnels orientés vers le secrétariat pur ne correspondent plus aux besoins des entreprises, **ou encore les qualifications délivrées en Centre de Formation d'apprentis (CFA) dans le domaine de l'automobile sont en décalage avec l'évolution du secteur entre petits garages et chaînes nationales.** Bien que ce diagnostic soit connu, ces formations perdurent faute d'anticipation approfondie des besoins économiques, de réactivité des acteurs de l'éducation ou de la formation au niveau national, ainsi que de l'inadéquation de l'offre de certains organismes de formation.»<sup>5</sup>

*Des stages obligatoires dans toutes les formations qualifiantes professionnelles du CAP au Master (Bac+5)*

Il y a aujourd'hui des stages en entreprise obligatoires pour l'obtention des diplômes professionnels existant du CAP au Master.

L'accroissement exponentiel de l'obligation de stages dans tous les cursus qualifiants (CAP/BEP, Bac professionnel, BTS, DUT, Licence professionnel, Master) conduit dans un certain nombre de secteurs à une pénurie de lieux stages possibles et à une concurrence entre les lycéens et les étudiants des différents niveaux de cursus qui conduit à des difficultés pour les diplômés de niveau V et IV (CAP et Bac professionnel) . Les employeurs préférant avoir en stage des étudiants préparant le BTS ou le DUT (Ils représentent plus de 40% des étudiants de première et deuxième année de l'enseignement supérieur) que des lycéens de L.P. préparant le CAP.

Le rapport de l'ORSEU<sup>6</sup> dans le cadre du programme EQUAL de l'Union européenne évoque cette concurrence qui touche certains types de métiers.

Il est cependant clair que toutes les formations professionnelles ne sont pas exactement dans la même situation. Certains CAP, nous pensons à la joaillerie, sont sélectifs et les jeunes y trouvent des possibilités de stages ; d'autres voient leurs élèves en difficulté pour trouver un stage et leur taux d'abandon sont relativement importants.

<sup>5</sup> Rapport du CES du 25 juin 2008 « l'emploi des jeunes des quartiers populaires » page 16

<sup>6</sup> ORSEU : Difficultés d'accès au stage et discriminations. Février 2007

### *Une formation professionnelle marquée par des inégalités*

Le rapport de la Cour des comptes de septembre 2008 « La formation professionnelle tout au long de la vie » met en lumière un certain nombre d'inégalités concernant la formation professionnelle en apprentissage ou continuée. Sous le titre, « Une stratégie absente », il indique ainsi :

- « *Le système de formation professionnelle est caractérisé par l'éclatement de ses acteurs : les différents publics -lycéens, apprentis, demandeurs d'emplois, salariés- relèvent de structures et de financeurs différents et cloisonnés qui poursuivent chacun une logique autonome. Il en résulte une absence de vision commune qui débouche sur une grande incoordination quand elle n'aboutit pas à une certaine concurrence entre les acteurs» (page 85) ;*
- « *La formation continue répond très imparfaitement aux difficultés des salariés peu formés ou mal qualifiés» (page 4) ;*
- « *Le taux d'accès aux formations chute de manière importante après l'âge de 50 ans : proche de 35% en moyenne jusqu'à cet âge, il n'est plus que de 32% entre 50 et 55 ans, de 22% entre 55 et 59 ans (...). En 2005, le taux d'accès à la formation dans les entreprises de 10 à 19 salariés était de 12,9% ; il s'élevait avec la taille de l'entreprise pour atteindre 54,4% dans les entreprises de plus de 2000 salariés.» (Page 37) ;*
- « *Il ne serait pas logique que la répartition des efforts en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes se développe essentiellement au profit des plus qualifiés alors que ces derniers sont ceux qui connaissent le moins de difficultés sur le marché du travail.» (page 89) ;*
- « *Le taux d'accès à la formation décroît continûment avec la durée écoulée depuis la fin des études (...). Les nouveaux arrivants sur le marché du travail plus diplômés sont favorisés, quel que soit le type de formation considérée (page 113) ;*
- « *L'accès à la formation continue dépend du niveau de formation initiale : en un an un diplômé du supérieur sur deux a suivi une formation contre à peine plus d'un qualifié sur 10. La formation va aux formés. Plus on est formé, plus on ressent les lacunes éventuelles en matière de formation (page 114).*

Le rapport de la Cour des comptes évoque également les problèmes du financement de la formation professionnelle en indiquant page 65 : « Concernant la répartition de la taxe d'apprentissage, il a été fait échec

aux dispositions qui visaient à éviter que le produit de la taxe reste dans le réseau collecteur lorsque celui-ci est gestionnaire d'organismes de formation en apprentissage.»

#### *Le chômage dans les quartiers populaires*

L'intérêt de proposer une qualification aux jeunes est d'autant plus important que les quartiers classés en Zones urbaine sensibles (ZUS°) connaissent des taux de chômage très importants. Les quartiers classés en ZUS connaissent un taux de chômage de 19,5% alors qu'il est de 11% au niveau national. En ce qui concerne les jeunes actifs, il est de 38,1% contre 22% en moyenne nationale. L'effet du diplôme garantit moins l'emploi dans ces quartiers qu'ailleurs.

#### *Nature des difficultés pour trouver un stage*

Selon le rapport ORSEU/EQUAL concernant les difficultés d'accès aux stages, un jeune sur quatre déclare que « le stage a été difficile ou très difficile à obtenir ».

Les premières raisons évoquées par les jeunes ayant connu des difficultés pour trouver un stage, mais également pour trouver un contrat d'apprentissage sont :

- le fait de ne pas connaître d'employeur, de ne pas avoir des relations pour en connaître ;
- l'absence de moyen de transport.

Or, comme le montre tous les rapports ayant étudié cette question, **plus le stage est difficile à obtenir, plus le vécu de ce stage est négatif.**

La recherche d'un stage ou d'un contrat d'apprentissage apparaît toujours plus difficile pour les garçons que pour les filles. Les discriminations recensées dans les diverses études concernent principalement, avec quelques variations selon les secteurs, le handicap, la couleur de peau, le genre, et le territoire où sont domiciliés les jeunes

Les directeurs de CFA confirment ces difficultés pour certains publics à trouver une entreprise pour pouvoir rentrer en apprentissage. Le public concerné, ce sont : «les jeunes dont les parents, voire les grands parents ont émigré du Maghreb et de l'Afrique Noire.»

Cette situation est d'autant plus choquante que, comme le dit un directeur de CFA : « Ils ont un parcours difficile. Alors qu'ils veulent rentrer par

l'apprentissage dans le monde du travail, il prenne des claques étant refusé dès leur première approche. Cela conforte chez eux une approche négative du monde de l'entreprise.»

L'étude menée par le CFA d'Enghien/Gonesse montre que «4% des entreprises (exclusivement des TPE de 1 à 20 salariés) refusent ouvertement d'accueillir des jeunes d'origine africaine ou maghrébine, en particulier dans les secteurs où les jeunes sont en contact avec une clientèle (commerce, secrétariat médical). Aucun cas n'a été recensé dans les entreprises de plus de 50 salariés et dans le secteur public.» Cette même étude donne des exemples illustrant cette réalité :

« - Laurence (Française d'origine ivoirienne) en BTS a signé un contrat d'apprentissage après 20 entretiens (la moyenne est de 3 entretiens)

- Mohamed a été contraint lors de son entretien dans une TPE de boire un verre d'eau en période de Ramadan afin de montrer que le respect de sa religion n'impacterait pas ses performances en entreprise....»

#### *Des discriminations qui subsistent*

Tous les rapports évoquant la question de l'emploi, des stages ou de l'apprentissage évoquent les discriminations.

La HALDE souligne que «les jeunes sont victimes de discriminations massives liées principalement à l'origine réelle ou supposée, mais aussi à la seule adresse.»

Le rapport ORSEU/EQUAL déjà évoqué indique : « L'influence de l'origine est double. Elle témoigne de difficultés plus grandes liées à l'apparence ou au nom ou au prénom, c'est-à-dire des difficultés liées à des motifs discriminatoires. Elle renvoie aussi à la situation sociale de ces familles où le niveau d'études des parents est plus bas, où la part des parents qui ne travaille pas augmente. Il s'agit là de difficultés de nature sociale. Les différents types de difficultés se cumulent en pratique.»

Le rapport du CES de juin 2008 insiste sur la discrimination liée à l'adresse du candidat à un stage ou à un emploi. Il préconise notamment d'**introduire dans la loi l'interdiction de discrimination en fonction du lieu de résidence** : «Les discriminations en fonction de l'adresse d'un candidat sont aussi une réalité. Elles se cumulent parfois avec les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée, mais ceci n'est pas systématique. Un candidat ayant un nom à consonance française peut se voir rejeté du fait de son adresse associée à un quartier à l'image négative (...). Notre assemblée

propose de prévoir explicitement, dans la loi, l'interdiction de discrimination en fonction du lieu de résidence....»<sup>7</sup>

La réalité des discriminations a conduit un certain nombre de CFA, fortement conscients de la situation, à mettre en œuvre différents dispositifs comme l'aide à la recherche d'entreprise, la simulation d'entretiens, des permanences à destination des jeunes... Ces dispositifs ont d'autant plus d'intérêt que comme le dit un directeur de CFA : «Quand le pas est franchi, le jeune est sur une voie qui conduit souvent à la réussite.». L'étude menée dans le CFA d'Enghien/Gonesse confirme cette approche : « A partir du moment où ces jeunes ont été intégrés en qualité d'apprentis, le phénomène de discrimination ne semble plus se manifester au niveau d'une embauche définitive après le passage et la réussite de l'examen.»

Ces témoignages montrent d'ailleurs tout l'intérêt d'une lutte contre les discriminations dans l'ensemble des actions visant à donner une qualification aux jeunes.

#### *Les ruptures des contrats d'apprentissage*

Les ruptures dans les contrats d'apprentissage, notamment dans les premiers mois, demeurent trop importantes dans la région Ile-de-France, malgré les efforts d'un certain nombre de Centre de formation d'Apprentis.

Les causes des ruptures demeurent complexes et certains CFA qui ont mis en place du soutien, de la formation pour les tuteurs, des permanences de psychologues ne parviennent pas à baisser les ruptures au-delà d'un seuil de 10/12%.

- 50% environ des ruptures sont à l'initiative de l'entreprise : projet mal adapté, comportements, manque d'assiduité et de ponctualité...
- 50% sont à l'initiative du jeune dont un faible nombre concerne un CDI proposé au jeune.

Ces ruptures témoignent le plus souvent d'une difficulté du jeune à s'**insérer dans la vie active**, un manque de maturité notamment chez les garçons, un refus de toutes les contraintes.

Globalement, on peut dire qu'un certain nombre de jeunes, quelles que soient leurs origines ne mesurent pas l'engagement que représente un contrat.

*Des actions menées contre les discriminations dans des lycées professionnels ou des centres de formation d'apprentis financées par la Région*

**Des lycées professionnels, des centres de formation d'apprentis se sont depuis quelques années lancés dans des dispositifs visant à combattre les discriminations. Il est important de faire connaître ces dispositifs dont une partie est financée par la Région :**

- Aide à la recherche de lieux de stages ou de contrats d'apprentissage avec simulation d'entretiens, rédaction de C.V., sensibilisation à l'impact négatif du langage "banlieue", apparence vestimentaire ;
- Mise à disposition de listes d'entreprises ;
- Accompagnement de jeunes aux entretiens ;
- Examen «avec bienveillance» des demandes de dérogation pour les contrats signés en dehors des périodes légales, ce qui permet pour certains jeunes un travail de longue haleine pour leur placement ;
- Mise en place de «parcours Passerelle» notamment pour les jeunes ayant été déscolarisés afin de permettre leur insertion dans la démarche d'alternance ;
- **Création dans certains CFA d'un poste de «développeur de l'apprentissage» financé par le Conseil régional d'Ile-de-France et le Fonds Social européen pour faciliter l'aide au placement de certains jeunes ;**
- Mise en place de programme, notamment dans la CCI de Versailles «Réussir durablement l'intégration des apprentis issus de ZUS».

#### *Quelques approches importantes*

- **La question de l'artisanat et des PME** : la spécificité du réseau de l'artisanat doit être prise en compte pour une action sur les stages et les contrats d'apprentissage. Il y a là dans le domaine des services et du commerce un gisement d'emplois important. La relation de proximité entre l'employeur et le salarié permet de mieux suivre le jeune dans son insertion professionnelle. Ce peut être un atout pour des jeunes au niveau CAP. Si certaines de ces entreprises se sont engagées dans des démarches d'acceptation de publics de stagiaires diversifiés, d'autres restent encore prisonnier de vieux schémas qui les privent du potentiel d'un certain nombre de jeunes. Des actions fortement incitatives devraient être entreprises dans cette direction.

<sup>7</sup> Rapport du CES du 25 juin 2008, page 48

- **L'importance de l'obtention du permis de conduire** : la mobilité des jeunes passe par l'obtention du permis de conduire. Parmi les difficultés vient en premier la difficulté des transports. Depuis la suppression du service national où le jeune passait gratuitement son permis, l'obtention du permis de conduire est devenue une course d'obstacle à la fois financière (les cours coûtent très chers) et de validation (on le réussit rarement du premier coup). Cette situation entraîne à la fois le fait que nombre de jeunes roulent sans permis ou avec des permis trafiqués et que des pressions parfois agressives s'exercent sur les inspecteurs des auto-écoles. La région Ile-de-France pourrait s'engager dans une vaste politique d'obtention pour tous les jeunes devenant majeurs du permis de conduire en commençant par les jeunes issus des quartiers populaires.
- **La valorisation des «bonnes pratiques»** : combattre les discriminations, ce n'est pas seulement combattre et faire condamner ceux qui les pratiquent, c'est aussi **valoriser l'efficacité, les réussites des entreprises** qui ne se privent d'aucun talent, d'aucune compétence en ne discriminant pas à l'embauche ou dans l'accueil de stagiaires. Comme le dit Luc Bronner dans le journal Le Monde daté du 28 octobre 2008 : «Confrontés à un renouvellement de leurs effectifs avec le départ des générations du baby-boom, certaines d'entre elles puisent désormais sans complexe dans le vivier des diplômés de banlieues. La nouveauté est qu'elles ne se placent plus dans une approche morale, comme dans les années 1980 ou 1990, mais qu'elles assument leur vision opportuniste, purement économique.»
- **La hiérarchisation des principes stratégiques du plan régional de développement de la formation professionnelle en Ile-de-France** : est-ce que toutes les formations professionnelles concourent exactement à ces principes. Certaines ne devraient-elles pas être spécifiquement soutenues car connaissant un taux important d'abandon en cours de formation, d'autres parce qu'elles rassemblent des publics jugés comme «en difficultés». N'est-il pas possible de faire plus pour certains CAP qui seront la première qualification de certains jeunes que pour certains BTS, voire master qui s'inscrivent dans des trajectoires de formation professionnelle cohérentes. Lutter contre les inégalités et les discriminations ne peut-il pas devenir le principe stratégique central de la politique régionale de formation professionnelle ?

*Les actions déjà menées ou prévues concernant ces questions par les services du Conseil régional IDF en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage*

- **Bourse aux contrats d'apprentissage** : la bourse au contrat d'apprentissage est un projet qui va être lancé au mois de mars 2009 par la direction de l'apprentissage de la Région Ile-de-France pour être un outil de mise en relation de l'offre et de la demande sur un marché du travail spécifique qui est celui de l'apprentissage, et faciliter la recherche de contrats par les jeunes. Cet outil se veut aussi une possibilité de valorisation des secteurs professionnels et des CFA qui mènent des politiques «non discriminantes» pour lutter contre les discriminations qui sont très fortes dans le milieu du travail et notamment à l'embauche.

La bourse aux contrats d'apprentissage décline l'offre de formations des CFA formation par formation. Avec la Bourse aux contrats d'apprentissage (BCA), la direction de l'apprentissage de la Région Ile-de-France veut comparer le nombre de jeunes qui aspirent à accéder à l'apprentissage avant même le stage d'accès à l'apprentissage et ceux qui obtiennent un contrat d'apprentissage, et mesurer le nombre de ces jeunes qui ont exprimé ce souhait et se sont inscrits à la BCA pour se diriger vers l'un ou l'autre des dispositifs.

- **Qualité de l'apprentissage** : Un dispositif « Qualité de l'apprentissage » va être mis en œuvre. Il part du principe que le clivage principal concernant l'accès des jeunes à l'apprentissage se fait selon le niveau et la provenance. Ce dispositif va être centré sur le développement de liens entre les Missions locales pour l'Emploi, notamment situées dans les quartiers classés «Zones urbaines sensibles»(ZUS) et les CFA. Cet axe du futur dispositif Qualité va favoriser les conventions entre ces deux entités et, de ce fait, devrait permettre de suivre un peu mieux les jeunes et d'obtenir des informations les concernant, notamment sur leur parcours.

Avec le dispositif Qualité, la direction de l'apprentissage de la Région Ile-de-France veut faire rentrer en apprentissage beaucoup plus de jeunes issus des ZUS par le biais des Missions locales.

## PRÉCONISATIONS

### **Préconisation n°1 : Mettre en place un observatoire régional de la lutte contre les discriminations dans les formations professionnelles et en apprentissage en Ile-de-France**

Cet observatoire pourrait fonctionner en liaison avec l'OREF (Observatoire régional de l'Emploi et de la Formation).

L'OREF est une émanation du CARIF. Le CARIF est coprésidé par l'Etat et la Région. Le Conseil d'administration comprend les organisations syndicales et les chambres consulaires. Il y a donc là une structure comprenant des partenaires et des décideurs.

L'observatoire régional de lutte contre les discriminations doit pouvoir s'inscrire dans une relation forte avec l'OREF, mais en ayant une composition spécifique et en se fixant des objectifs clairs.

Il est indispensable de créer une structure permettant d'évaluer les politiques de lutte contre les discriminations.

Cette évaluation doit reposer sur des indicateurs précis aussi bien quantitatifs que qualitatifs permettant de mesurer l'évolution des chiffres en fonction des actions menées.

L'existence relevée de fortes discriminations dans ce secteur sont d'un tel ressenti par rapport aux jeunes, aux maîtres de stage ou tuteurs d'apprentissage, aux directeurs de CFA ou aux chefs d'établissement, public ou privé, que cela mérite la mise en place au niveau régional, peut-être avec également l'aide de la HALDE, d'un vrai observatoire des discriminations qui serait un **thermomètre de la situation**. Le thermomètre est fait pour indiquer si la fièvre baisse quand on la soigne et permet de voir dans quels domaines les choses seront ou non en mouvement.

Qui dit observatoire, dit forcément mise en place d'un certain nombre d'indicateurs.

Si l'on veut lutter contre les discriminations et si nous voulons améliorer la réussite de tous, il faut connaître clairement l'état des discriminations dues au genre, à des situations de handicap, à la couleur de sa peau, à sa religion ou à son lieu d'habitation.

De la précision de ses indicateurs et de sa composition dépendra la légitimité de cet observatoire qui peut, dans une première étape, être lié à l'OREF.

### **Le rôle du Conseil de l'égalité est d'être un aiguillon.**

**C'est pourquoi, il doit être un des acteurs permanents de cet observatoire.**

Tous les rapports publiés en 2008 insistent sur les discriminations, autant dans le domaine de l'apprentissage, de la formation professionnelle, que dans les stages. Ils disent également tous ne pas avoir suffisamment d'éléments statistiques pour dire si les discriminations dans ce secteur régressent ou augmentent.

Des chiffres existent, mais ne sont pas mis en relation entre eux.

Le travail que nous venons de faire ici sur les discriminations et les chiffres existants dans les services de la direction de l'apprentissage concernant certains indicateurs montrent que le travail de l'observatoire pourrait démarrer très vite.

Il est donc proposé un travail avec l'OREF et les services de la formation professionnelle et de l'apprentissage du Conseil régional pour mettre en place cet observatoire et lui fixer un certain nombre d'objectifs, notamment pour mesurer à partir de la situation en 2008 l'impact de politiques comme le dispositif Qualité et la Bourse aux contrats d'apprentissage.

#### *Indicateurs possibles:*

- Type de diplômes préparés

Les femmes sont majoritaires dans toute l'Île-de-France dans l'apprentissage dès que l'on dépasse le niveau bac + 2. Elles ont énormément de mal à trouver dans certains secteurs un contrat ou un stage en dessous du niveau bac. Quant aux minorités visibles, il y a moins de discriminations au dessus d'un niveau bac + 3. Pour une véritable évaluation des politiques menées il apparaît nécessaire de **ne pas mettre sur le même niveau un contrat d'apprentissage pour un CAP ou un Bac Professionnel et un contrat d'apprentissage permettant d'acquérir un diplôme à bac + 2, + 3, + 5**. Il faut faire attention à ce que des créations de contrats d'apprentissage au niveau bac + 2, + 3, + 4 ne se fassent pas à partir de la suppression de contrats d'apprentissage au niveau CAP dont nous avons pourtant besoin pour notre économie.

- Type de publics :

Pour chaque diplôme préparé, les indications suivantes seraient pertinentes :

- % de garçons ; % de filles ;
  - Age des inscrits dans la formation ;
  - % de jeunes ayant quitté l'école ou une formation depuis plus d'un an ;
  - % de jeunes habitants dans une «zone urbaine sensible» ;
  - % de jeunes apparaissant comme «issus d'une minorité visible» ;
  - % d'handicapés.
- Accompagnement et aide aux stagiaires pour la recherche de contrats d'apprentissage ou de stages
    - Mise en place de «banques» de stages ou d'entreprise susceptibles d'accueillir des apprentis ;
    - Liens du Centre de formation d'apprentissage avec les missions locales pour l'emploi ;
    - Organisation de simulations d'entretiens ;
    - Dispositifs spécifiques d'aide à la recherche de stages ou de contrats d'apprentissage ;
    - Formations organisées à destination des responsables du recrutement dans les entreprises ;
    - Accompagnement des jeunes lors des entretiens ;
    - Mise en place de «Tutorat» ou de «parrainage» ;
    - Mise en place d'un référent «Handicap» ;
    - Mise en place de bilans de compétences pour les jeunes.
  - Suivi des périodes en entreprise afin d'éviter au maximum les ruptures
    - Dispositifs spécifiques d'accompagnement du jeune ;
    - Nombre de visites de formateurs dans l'entreprise ;
    - Actions de formations des tuteurs en entreprise ;
    - Dispositif d'écoute et de soutien du jeune.

- Les indicateurs de réussite aux examens et pourcentage de ruptures doivent être corrélés aux catégories sociales des jeunes concernés et aux diplômes concernés.

Ces indicateurs feront l'objet d'une grille rendue publique et remise à chaque proviseur de lycée professionnel et chaque directeur de centre de formations d'apprentis.

**Préconisation n°2 : tout faire pour favoriser l'inversion de la pratique actuelle qui vise à ce que le lycéen ou l'étudiant recherche son stage ou son contrat d'apprentissage.**

Il faut que dans les CFA ce soit d'abord la volonté du jeune d'être formé par l'apprentissage qui prédomine. Le CFA, suite à demande du jeune, doit avoir l'obligation en fonction de la formation désirée de lui fournir un lieu et un maître d'apprentissage.

Les lycées, voire les IUT doivent avoir une **banque de stages** où ils affectent en fonction du diplôme préparé et du projet du jeune leurs élèves. Il y a là un travail important pour faire émerger de nouveaux rapports entre les établissements scolaires et les entreprises, afin que le stage où est affecté le jeune soit une **vraie période de formation en entreprise**.

**Préconisation n°3 : Soutenir et labelliser les CFA** et les organismes de formation qui s'engagent dans la constitution d'un réseau d'entreprises pour améliorer l'accueil et la formation des jeunes issus des milieux les plus défavorisés, qui s'engagent à lutter contre les abandons en cours de stages et qui développent l'accompagnement des stagiaires et des tuteurs.

Pour élaborer un **label**, la question **des indicateurs** est décisive. Ils doivent avant tout être qualitatifs plutôt que quantitatifs. Il ne s'agit pas de voir simplement le pourcentage de «ruptures», mais de voir également les publics concernés.

Voici quelques indicateurs qui pourraient être retenus (ils ne sont pas exhaustifs et leur ordre n'indique pas leur importance ou leur poids dans l'attribution du label) :

- Type de publics (territoires concernés notamment les Z.U.S., publics «déscolarisés», en recherche d'une première qualification, garçons/filles, minorités visibles...)
- Suivi réel organisé pour la recherche de stages ou de contrats

d'apprentissage : aide concrète à la recherche, simulation d'entretiens, accompagnement aux entretiens... ;

- Moyens mis en œuvre pour le suivi des stages et éviter les ruptures : accompagnement scolaire, structure d'écoute et de soutien avec un psychologue, nombre de visites des formateurs dans l'entreprise, actions de formation des tuteurs et des responsables d'entreprise... ;
- Réussite aux examens et pourcentage de ruptures corroborés aux catégories sociales des jeunes concernés pour déterminer (voir le travail réalisé par la DEPP du ministère de l'éducation nationale) la plus-value éducative de chaque structure concernée.

Ces indicateurs feraient l'objet d'une grille rendue publique et remise à chaque proviseur de lycée professionnel et chaque directeur de centre de formations d'apprentis.

**Préconisation n°4 : Lancer un label «Ethique et diversité»** permettant des financements spécifiques à des structures de formation (CFA, lycées professionnels..) décidés à accompagner le jeune tout au long de sa formation professionnelle et développant des relations avec les entreprises sur ces bases.

Ce **label** pourrait, assorti de financements spécifiques, être attribué à toutes les structures répondant positivement à la totalité, ou presque, des indicateurs indiqués plus haut.

**Préconisation n°5 : Valoriser les entreprises** qui acceptent de participer aux «banques de stage» et qui s'engagent pour particulièrement accompagner dans l'entreprise les jeunes issus des milieux les plus défavorisés. Bien mettre en avant la **plus value de formation** pour le jeune et pour l'entreprise que représente un stage réussie.

On peut s'inspirer dans ce domaine des formations de lutte contre les discriminations et le racisme menées dans les entreprises. Les actions menées, par exemple par certaines organisations de chefs d'entreprises de PME dans le domaine de la gestion des compétences des chefs d'entreprise, semblent intéressantes. Dans ces formations, la **compétence de savoir recruter sans discrimination** est présentée comme une compétence importante de la gestion des ressources humaines.

Cette valorisation doit s'accompagner également de dispositifs permettant de «marquer le coup» envers des entreprises qui seraient signalées comme refusant l'accueil sans discrimination de tous les jeunes.

De ce point de vue-là, tous les leviers possibles à disposition du Conseil régional doivent être utilisés. Il apparaît impossible qu'une entreprise qui pratique la discrimination en matière de stages ou de contrats d'apprentissage **puisse obtenir des marchés du Conseil Régional d'Île-de-France.**

**Préconisation n°6 : Mettre en place des actions de formation des différents acteurs** pour construire des «établissements de formation sans discriminations».

**Préconisation n°7 : Mettre en place à destination des «tuteurs» de stage dans les entreprises** des stages de sensibilisation à l'accueil des élèves ayant connu des difficultés scolaires et sociales. Cette formation des tuteurs est très importante pour faciliter l'insertion des stagiaires dans l'entreprise où ils effectuent leur stage, et combattre les abandons et décrochages en cours de formation.

**Préconisation n°8 : Inclure dans les cahiers des charges des structures de formation professionnelle** une clause concernant la diversité des publics accueillis et **accorder des financements plus importants** aux actions concernant les publics les moins qualifiés. Il faut ainsi sans doute mieux financer un certain nombre de CAP accueillant des publics en difficulté que certains BTS.

**Préconisation n°9 : Récompenser solennellement chaque année** les Très petites entreprises (TPE) ou les artisans ayant agi pour permettre à des jeunes issus des quartiers populaires et de milieux défavorisés de se construire un parcours de formation professionnelle de réussite.

**Préconisation n°10 : Mettre en place un dispositif** permettant aux jeunes de 18 ans de la région Ile-de-France, en priorité ceux des quartiers populaires issus de milieux défavorisés, **d'obtenir le permis de conduire**, outil indispensable pour s'insérer dans le tissu économique de l'Île-de-France.

**Préconisation n°11 : Mise en place d'un groupe de suivi** sur les dispositifs de lutte contre les discriminations entre des représentants du Conseil de l'Égalité et les services de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ce groupe de suivi pourrait se réunir deux fois par an et rapporter au Conseil de l'égalité le bilan des actions de lutte contre les discriminations dans ce secteur.

Personnes auditionnées :

- **Mr BERARDI**, association Leo-Lagrange sur l'enquête Transfert « Difficultés et discriminations dans l'accès au stage » ORSEU-EQUAL
- Mme BUSCARINI, Secrétaire générale CFDT Paris
- **Mr GUINAUDIE**, Directeur du CFA AFIPE à Poissy (78), responsable pour l'Île-de-France de l'Association Régionale de Directeurs de Centre de Formation d'Apprentis
- **Daniel BRUNEL**, Vice-président du Conseil régional d'Île-de-France chargé de la formation professionnelle, du développement économique et de l'emploi
- **François BREZOT**, Chargé de mission auprès de M. Daniel BRUNEL et des agents de la Direction de l'apprentissage du Conseil régional d'Île de France

Documents utilisés

- Contribution de Mr Bachir KERROUMI : Les discriminations dans les dispositifs de formation professionnelle
- Rapport EQUAL-ORSEU : Difficultés d'accès et discriminations dans l'accès au stage. Le ressenti des lycéens de l'enseignement professionnel, le point de vue des enseignants et des employeurs
- Rapport du Conseil économique et social de juin 2008 : L'emploi des jeunes des quartiers populaires
- Rapport de la Cour des Comptes de septembre 2008 : La formation professionnelle tout au long de la vie
- Etude de Mr Pierre GEORGEL en 2006 : Développement des parcours en apprentissage des jeunes minorités visibles au CFA Pierre Salvi. Enghien/Gonesse

***Rapport approuvé par le CEIF à l'unanimité des présents lors de la séance plénière du 9 mars 2009***

## AVIS

Durant la période 2007-2009, le Conseil de l'égalité d'Île-de-France a émis un avis favorable sur les rapports suivants :

- **CR 74-07** Engagement régional pour une politique intégrée de lutte contre les discriminations (séance du CEIF du 12 mai 2007)
- **CR 09-08** Habilitation du Président à signer la charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (séance du CEIF 8 avril 2008)
- **CR 45-08** Lutter contre les inégalités sociales et de santé et pour l'autonomie – L'action régionale dans les domaines du développement social et de la santé (séance du CEIF du 11 juin 2008)
- **CR 100-08** Plan régional de lutte contre l'illettrisme 2008-2011 (séance du CEIF du 10 septembre 2008)

## ANNEXES

### Délibération n°CR 42-06 du 30 juin 2006 portant création du Conseil de l'égalité

#### DELIBERATION N° CR 42-06

DU 30 JUIN 2006

Création du

Conseil de l'égalité d'Île-de-France

#### LE CONSEIL REGIONAL D'ILE-DE-FRANCE

- VU le Code Général des collectivités territoriales ;
- VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- VU la loi n° 2001-1066, du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations ;
- VU la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
- VU la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne du 7 décembre 2000 ;
- VU la délibération n° CR 43-04 du 18 novembre 2004 relative à la démocratie de participation en Ile-de-France ;
- VU le règlement budgétaire et financier de la Région Ile-de-France ;
- VU le budget de la Région Ile-de-France ;
- VU Le rapport CR 42-06 présenté par Monsieur le président du conseil régional d'Île-de-France
- VU l'avis de la commission de la démocratie régionale et de la jeunesse

APRES EN AVOIR DELIBERE

#### Article 1 :

Affirme son attachement à la lutte contre les discriminations, telles que définies par la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001, et à la mise en œuvre d'une égalité dans les faits.

#### Article 2 :

Approuve les orientations du présent rapport.

#### Article 3 :

Décide de la création d'un Conseil de l'égalité d'Île-de-France (CEIF), afin d'éclairer le Conseil régional sur les divers sujets et problématiques liés à la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité réelle et de concourir à la transversalité des politiques régionales dans ce domaine. Les résultats de ses travaux seront remis au Président du Conseil régional d'Île-de-France qui les mettra à disposition des élu (e) régionaux.

#### Article 4 :

Autorise le Président du Conseil régional d'Île-de-France à désigner le Président du Conseil de l'égalité d'Île-de-France parmi les élu-e-s du Conseil régional et, ce, pour une durée de 2 ans renouvelable une fois. Le ou la Président (e) du Conseil de l'Egalité d'Île de France sera chargé (e) d'animer ses travaux, d'assurer leur suivi et de faire le lien avec le Conseil régional.

#### Article 5 :

Autorise le Président du Conseil régional d'Île-de-France, sur proposition de la vice-présidente chargée de la démocratie régionale, de la déléguée à la lutte contre les discriminations et à l'égalité réelle et du président du Conseil de l'égalité d'Île-de-France, à nommer les membres de cette instance pour une durée de deux ans, renouvelable une fois. Le nombre des membres n'excédera pas, par souci d'efficacité, une trentaine de personnes.

**Article 6 :**

Dit que :

- les membres du CEIF seront nommé(e)s, à titre personnel, parmi des personnalités reconnues pour leur travail et leur action dans le domaine de la lutte contre les discriminations, à l'exclusion de ceux investis d'un mandat électif et, ce, sur la base d'une représentation paritaire,
- en cas de démission de l'un des membres du CEIF et sur proposition de la vice-présidente, de la déléguée à la lutte contre les discriminations et du président du Conseil de l'égalité d'Ile-de-France, le Président de la Région pourvoira à son remplacement,
- la vice-présidente en charge de la démocratie régionale et la déléguée à la lutte contre les discriminations et à l'égalité réelle participeront, es qualité, aux travaux du CEIF,
- le CEIF se réunira sur décision de son Président, le Conseil régional s'engageant à apporter son soutien matériel à cet effet,
- le CEIF organisera ses travaux en totale autonomie.

**Article 7 :**

Le CEIF sera saisi par le Président du Conseil régional d'Ile-de-France pour réfléchir et formuler des propositions sur des problèmes précis touchant aux discriminations et à l'égalité de traitement des personnes.

De même, le CEIF pourra s'autosaisir pour éclairer le Conseil régional sur des thèmes de travail ou problématiques qui lui sembleront présenter un intérêt particulier.

Il pourra être également être saisi par la vice-présidente chargée de la démocratie régionale, de la déléguée à la lutte contre les discriminations et à l'égalité réelle et la commission DRJ sur toute question ayant trait à la lutte contre les discriminations dans le cadre de la Région Ile de France.

Le CEIF travaillera en étroite collaboration avec la commission démocratie régionale et jeunesse au sein du Conseil Régional.

Il pourra co-organiser avec la commission DRJ des auditions ayant trait à la lutte contre les discriminations.

Le CEIF pourra recevoir un avis consultatif de la commission sur ses travaux et ses recommandations.

**Article 8 :**

Le CEIF travaillera en partenariat avec les associations, syndicats, collectivités territoriales, institutions... participant à la lutte contre les discriminations. Il organisera au moins une fois par an une conférence avec l'ensemble de ces acteurs.

**Article 9 :**

Le CEIF produira chaque année un bilan de ses travaux, qui sera communiqué à l'ensemble des élu-e-s régionaux permettant notamment une évaluation du dispositif.

**Article 10 :**

Décide d'attribuer une indemnité de transport aux membres du Conseil régional de l'égalité d'Ile-de-France :

- Calculée, pour les personnes utilisant les transports en commun, sur le fondement de la grille tarifaire «Mobilis» établie par le Syndicat des transports d'Ile-de-France ;
- Calculée, pour les personnes utilisant leur véhicule personnel, sur la base de la prise en charge des frais de déplacement des agents de la région.

Le versement de l'indemnité est subordonné à la demande expresse du bénéficiaire potentiel précisant le type de transport utilisé et à sa participation effective aux travaux du CEIF.

## Courriers

Paris, le

**Réf : JPH/AM/IM**

**Monsieur Zine-Eddine MJATI**

**Président du CEIF**

57 rue de Babylone

75007 PARIS

Monsieur le Président,

L'expertise du CEIF a, tout au long de l'année dernière permis d'enrichir notre rapport cadre sur la lutte contre les discriminations. Le CEIF a aussi lancé plusieurs travaux de réflexion qui vont permettre d'accompagner et d'amplifier nos différentes politiques régionales en la matière.

Je vous remercie du travail déjà engagé et souhaite saisir votre Conseil de deux sujets supplémentaires :

- d'une part sur la question des statistiques portant sur les origines réelles ou supposées d'une partie de la population, et sur les enjeux et les impacts pour notre société de la mise en œuvre ou non d'un tel dispositif d'établissement de statistiques.

- d'autre part sur l'état des discriminations dans l'accès aux stages, à l'apprentissage et à la formation ainsi que les perspectives d'actions possibles de notre collectivité pour les réduire.

Je vous serais aussi très reconnaissant des éléments d'éclairage et de compréhension sémantique que vous pourrez nous apporter. Vous savez comme moi que sur de tels sujets, les mots ont tout particulièrement du sens et que leur utilisation n'est pas neutre.

Comptant sur vous pour un rendu, dans la mesure du possible, pour la fin de l'année, je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

**Jean-Paul HUCHON**

Copie : Membres du CEIF