

## **Journée de réflexion : « Jeunes et discriminations : pourquoi agir pour lutter contre les discriminations dont les jeunes peuvent être victimes ? »**

---

### **Atelier 3 : « faciliter l'accès aux droits des jeunes »**

*Catherine Le Hir (CLH), responsable du secteur formation/orientation de la mission locale du bassin d'emploi de Rennes*

*Olivier Andrieu (OA), délégué du défenseur des droits, ex-professeur d'histoire-géographie*

*Etch Kalala (EK), animateur D-CODE point accès aux droits des jeunes*

*Marie-Laure Curmi (MLC), Secrétaire générale du Conseil Départemental de l'Accès au Droit d'Ille-et-Vilaine,*

### **Interventions : la réalité de ce que le droit permet aujourd'hui**

#### **Présentation du CDAD 35 – Conseil départemental de l'accès au droit d'Ille-et-Vilaine**

MLC : Le CDAD 35 n'est pas en charge directement des saisines et du traitement des discriminations.

Néanmoins, le CDAD 35, par son statut du Groupement d'Intérêt Public au sein du Tribunal de Grande Instance de Rennes peut être un interlocuteur au niveau de la justice sur ces questions et constituer une interface entre le monde judiciaire, le public et les structures associatives en particulier.

Le CDAD 35 a été créé en 1994, pour développer l'accès au droit et favoriser les modes de résolutions alternatives des conflits. Présidé par le président tribunal de grande instance, il associe les professionnels du droit (avocat, notaire, huissiers de justice), des associations, des collectivités territoriales, entre autres partenaires pour définir la politique locale en matière d'accès au droit. Une de ses missions principales est de coordonner des actions en faveur de l'accès au droit telles que des permanences d'avocats. Les principaux droits pour lesquels il est sollicité sont : la famille, le travail, le logement, les étrangers, les questions pénales.

Par rapport au sujet de l'atelier qui concerne la jeunesse et les discriminations, le constat est que peu de jeunes viennent dans ces permanences, c'est ce qui a notamment mené à la création du D-code, le point d'accès au droit des jeunes, en partenariat avec la ville de Rennes et le Centre Régional Info Jeunesse Bretagne (présenté ci-après par Monsieur KALALA son animateur). Le CDAD 35 propose également d'autres actions : interventions en milieu scolaire, présentation de la justice des mineurs en 4<sup>e</sup>, un salarié est mis à disposition par l'éducation nationale dans ce cadre au Tribunal de Grande Instance pour accueillir les groupes lors des audiences correctionnelles ; vulgarisation de la culture juridique. Il a peu de contacts avec la police, ce qui est à axe qui pourrait être à développer).

Par rapport aux plaintes en matière de discrimination, des échanges avec le Procureur en charge de ce contentieux indiquent que très peu voire aucune demande ne parviennent au Parquet. Les policiers et gendarmes sont très peu formés sur ces questions et ont du mal à relayer les plaintes.

Il est à noter que même les avocats ne sont pas vraiment formés sur ces questions aujourd'hui. Le Parquet peut apporter quand même quelques réponses, notamment, il peut ordonner de médiations pénales, à Rennes, pratiquées entre personnes qui se connaissent (employé/employeur, voisins, par exemple) afin de reposer le cadre de loi ce qui est souvent très opérationnel.

Le défenseur des droits peut-être plus efficace, il dispose d'un pouvoir d'enquête et travaille avec le parquet. Il paraît être le meilleur interlocuteur pour relayer une situation et une plainte, à ce jour.

### **Permanence juridique à la Mission locale de Rennes**

CLH : mise en place d'une permanence juridique à la Mission locale de Rennes de 2008 à 2010

Un conseiller de l'époque était très sensibilisé à la question, recensement des situations de discrimination : enquêtes auprès du public, « avez-vous vécu des situations de discrimination » ? 43% de oui, avec un aperçu de l'importance du ressenti et de la souffrance qui s'en dégagent.

Les actions durant ces trois ans : formation de 9 professionnels, mise en place de veilleurs chargés de donner l'alerte en cas de discrimination ; mise en place d'un processus de signalement ; création d'un endroit où les jeunes puissent être écoutés et informés, puissent exprimer leur souffrance et permettre une intervention à ce niveau.

Résultats : 41 jeunes l'utilisent la première année, dont 25 sur un sujet lié au droit du travail (Assedic pas remis, heures sup non payées), et 1 discrimination à l'embauche ; 33 la deuxième année, dont 20 droits du travail ; 50 la troisième année pour 58 réclamations différentes, dont 45 droits du travail. Les missions locales mettaient le jeune en confiance vis-à-vis des institutions en ayant intégré ce thème dans leur fonctionnement.

Aujourd'hui, il n'y a plus cette dynamique : la RGPP a évaporé les projets de ce type avec la fusion des pôles et institutions publics ; la mission locale a perdu ses permanences.

### **Le D-code -espace d'informations :**

EK : D-code ou PADJ, espace d'information piloté par CDAD 35, CRIJ Bretagne et Rennes.

Public 16-30 ans, permanence généraliste inaugurée en juillet 2014, officiellement depuis janvier 2015. Permanences : du mardi au vendredi, 14h-18h, anonymes et gratuites

Le matin est réservé à la recherche, à l'accompagnement et au travail de groupes : le but est de favoriser l'autonomie du jeune, enseigner les moyens d'action, lui donner les moyens de s'approprier le droit ou les démarches administratives, le mettre en relation avec des acteurs professionnels. Entre début janvier et le 20 mai, nous comptons 96 visites dont un tiers sont revenues donc bénéficiant d'un suivi. Parmi eux : 31% en activité, 27% sans emplois, 21% formation, 21% lycéens. La moitié des demandes concernent le droit des étrangers (travail, protection sociale, et une part importante du droit de la famille. 4 cas de discriminations sont à noter : un jeune Roumain mal accueilli par la CPAM, une femme blanche convertie à l'islam et ayant subi une agression physique, un jeune homme licencié après avoir protesté contre les blagues racistes, un jeune homme forcé à se doucher pendant le service. Le D-code peut transmettre ces situations au Défenseur des droits.

Le D-Code peut aussi avoir à trancher quand les associations se renvoient la balle. Pour établir une pour une relation de confiance avec le public, il faut au moins 2 ans. Il faut ce temps pour que le spécialiste soit considéré comme personne de référence, car il existe actuellement un gros turn-over dans les postes des conseillers. Il y a une précarité énorme pour ces postes. De plus, on n'accorde les financements prioritairement dans les zones considérées comme en besoin, pour les autres non.

### **Le défenseur des droits :**

OA : La HALDE, créée en 2005, était un outil performant de lutte contre les discriminations qui permettait confidentialité et gratuité, mais pas l'anonymat.

Aujourd'hui, la prise en charge individuelle des discriminations est possible : le délégué peut informer sur le droit mais aussi agir et parvenir à un résultat. Si l'affaire est à la justice, le délégué sert de juge d'instruction. Il agit en relation avec les professionnels pour mettre en place des règles de bonne conduite ; recommandations pour faire modifier des lois. Les défenseurs voient peu de jeunes ; la plupart connaissent déjà leurs droits. C'est une institution indépendante ; ce n'est pas la justice. Permanences : Mercredi après-midi, 11C place du Gros-chêne, 35700 Rennes, jeudi matin, 7 bd Yougoslavie, 35200 Rennes, siège CAF mardi après-midi. 15 dossiers ont été traités pour l'Ille et

Vilaine depuis début 2015. Visites dans des centres de détention sont réalisées aussi. Mais on voit très peu de jeunes.

### Réactions et souhaits du groupe :

Quand on travaille avec les jeunes sur les prestations type Pôle Emploi, ou sur l'axe financier sur le projet professionnel, l'équilibre est compliqué avec les entreprises. Nous n'avons pas de pouvoir contre la discrimination. Le temps de l'éducation ne se fait pas en 6 mois pourtant il existe un impératif de 60% de réussite (CDD de 6 mois ou plus ou apprentissage). Il pourrait, être intéressant de faire des outils de lutte sous forme de jeux de tables.

Réactions du groupe : les jeunes sont à part car ils connaissent moins leurs droits et les institutions qui aident à y accéder.

### Formation

- développer la formation des juristes (avocats, magistrats) de la police, gendarmerie, former les employeurs, les professeurs, ... à la lutte contre les discriminations
- sensibiliser, voire former les professionnels de terrain (animateurs...) qui sont au contact des jeunes à la lutte contre les discriminations, aux dispositifs existants
- faciliter des financements pour l'accès aux formations ; pérenniser les postes des professionnels pour un meilleur suivi
- formation et information ; diffuser les ressources et la connaissance des droits parmi tous les acteurs de la cité

### Information

- faciliter l'accès aux droits en redonner confiance dans les institutions (comment ?)
- oser rencontrer le Défenseur des droits : C'est gratuit, confidentiel et « ça peut rapporter gros ? »
- mieux permettre aux jeunes de connaître leurs droits (la loi contre les discriminations) = ateliers collectifs ( ? )
- simplifier, faciliter l'expression du public
- intégrer la question de l'accès aux droits (juridiques, sociaux, civiques) dans le programme de l'éducation nationale
- rendre plus visible auprès des jeunes l'existence des médiateurs (accompagnements, défenseurs des droits etc....)

### Travail sur le long terme

- pérenniser les postes d'animateurs jeunesse ; intégrer cette notion et ses droits aux formations d'animateurs
- rétablir les permanences d'avocats à la Mission Locale ;
- inscrire dans le projet social des équipements de jeunesse la lutte contre les discriminations
- mettre ensemble autour d'une table les différents acteurs de jeunesse travaillant sur l'accès aux droits pour tramer des solutions / se connaître et créer des coopérations et ne pas être en compétition

### Autres

- comment faire pour que la jeunesse ne soit pas une problématique spécifique ?
- discriminer les discriminants ?

Le fait de ne pas avoir la nationalité française est un handicap sur le marché du travail (accès aux concours de la fonction publique) : l'origine et la nationalité sont des facteurs différents mais qui peuvent se cumuler. Etre étranger est un facteur encore pénalisant pour les jeunes d'origine algérienne (probabilité encore plus importante d'être au chômage).

Les discriminations peuvent être racistes, xénophobes, liées à la religion, à l'origine... il faut des données qui rendent compte de cela.

De plus, il n'y a pas « les maghrébins » : le taux de chômage est plus important pour jeunes d'origine marocaine ou algérienne que pour jeunes d'origine tunisienne. Les données doivent rendre compte de ces différences.

Il faut faire attention à ce qui relève de la dynamique globale de l'intégration des jeunes sur le marché du travail et à ce qui relève de dynamiques de discrimination liées à l'origine.

Territoires de la politique de la ville : variable neutre dans les années 1980 : pas d'effet cumulatif ( pas le temps de construction d'image négative qui ait un effet statistique). C'est différent depuis les années 1990 : lieu de résidence est devenu facteur pénalisant supplémentaire.

Nombre croissant de jeunes qui sont d'origines mixtes : il faudrait éviter d'aller vers une vision ethnicisante de la société : aller voir les personnes pour lesquelles il y a plusieurs origines.

Avoir un père magrébin et mère française : pénalisant (influence du patronyme) ; si mère est d'origine magrébine et le père français : pas pénalisant.

Jeune d'origine subsaharienne : même chose.

Il existe des travaux qui s'inscrivent dans des dynamiques internationales qui visent à montrer que les discriminations sont multifactorielles.