



Guide de ressources en lutte contre les discriminations

1ère édition - 2023













Edito

La FEDER - Fédération des Étudiants Rouennais est la première association étudiante sur le territoire de Rouen. Elle regroupe 21 associations étudiantes sur le territoire de Rouen, Mont-Saint-Aignan, Évreux, Elbeuf et Saint-Etienne-Du-Rouvray.

Créée en 1998, elle œuvre depuis 25 ans, et de manière apaisante, au maintien de conditions de vie étudiantes optimales ainsi qu'à la défense des droits de nos étudiant.e.s. La FEDER vise à fédérer les étudiant.e.s et à s'assurer de leur bien-être.



Sommaire

| | |
|---|----|
| Edito | 2 |
|  Glossaire | 4 |
|  Contexte de rédaction du guide | 5 |
|  Historique | 6 |
|  Définir et mesurer les discriminations | 9 |
|  Différences entre inégalité et discrimination..... | 13 |
|  Peines encourues..... | 14 |
|  Impact sur les victimes..... | 15 |
|  Mission de prévention et de prise en charge..... | 16 |
|  Déléguer..... | 20 |
|  Références..... | 25 |



Glossaire

CPU : Conférence des Présidents d'Universités (aujourd'hui France Universités)

DILCRA : Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Racisme et l'Antisémitisme

DILCRAH : Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT

ESR : Enseignement Supérieur et de la Recherche

FAGE : Fédération des Associations Générales Etudiantes

FEDER : Fédération des Étudiants Rouennais

LCD : Lutte Contre les Discriminations

PC : Personne de Confiance

PR : Personne Référente

PSSM : Premiers Secours en Santé Mentale

TP : Trusted People

VSS : Violences Sexistes et Sexuelles



Contexte de rédaction du guide

Les discriminations touchent tous les milieux, y compris le milieu étudiant. La lutte contre les discriminations et la promotion de l'inclusivité dans le milieu étudiant fait partie des valeurs fondamentales et des axes principaux de travail de la FEDER, et ce depuis sa création. L'émergence du nombre de cas de discriminations est à l'origine d'une prise de conscience générale, à laquelle nous souhaitons répondre.

C'est dans cette démarche que la FEDER initie la rédaction d'un Guide des Ressources pour la Lutte contre les Discriminations afin de condenser et proposer des ressources à toutes les associations étudiantes du réseau, ou non, ainsi qu'à tout individu le souhaitant. Ce guide est rédigé en 2023 et fait suite à de nombreuses heures de lecture, de recherches et de rencontres de différents acteurs locaux, et fera l'objet d'un approfondissement de manière pluriannuelle pour tendre vers un guide toujours plus complet.

La perspective de rédaction de ce guide est de proposer, de manière simplifiée, les bases quant à la lutte contre toutes les discriminations auxquelles les étudiant.e.s peuvent être sujets.

Ce guide vise également à faire prendre conscience que la lutte contre les discriminations est un enjeu global, et qu'elle concerne tout le monde. De la même manière, ce guide souhaite mettre en exergue les discriminations banalisées.

Ce document est rédigé à l'aide de l'écriture inclusive, notamment avec les contractions des pronoms il et elle en iel afin qu'il s'adresse à tout le monde. Si vous rencontrez des difficultés à lire et comprendre l'écriture inclusive, vous pouvez vous référer au Manuel d'Écriture Inclusive de Mots Clés disponible en ligne, que vous retrouverez dans la bibliographie.



Historique

La lutte contre les discriminations au sein de l'ESR a longtemps été une problématique délaissée. Avant les années 2000, ces problématiques étaient absentes du discours public. C'est en 2005 qu'est adoptée la Loi de Référence sur les droits des personnes en situation de handicap où l'article 20 prévoit que :

« Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études ».

Puis, en 2008 le Label Diversité par l'Etat est créé. Il est garant de l'amélioration des processus de ressources humaines et ce, afin de prévenir et de corriger les mécanismes de discriminations. Ce label concerne les entreprises, administrations, collectivités territoriales, établissements publics, associations, et vise à promouvoir la diversité : il examine l'ensemble des critères de discriminations (25 à ce jour : âge, état de santé et handicap, origine, genre, orientation et identité sexuelle, opinion syndicales, etc...).

C'est en 2009 que la charte de la Conférence des Présidents d'Universités voit le jour avec pour objectif d'inviter les établissements à créer des missions égalité. Les missions égalité visent à promouvoir l'égalité de traitement de tous les étudiantes et étudiants.

La loi égalité des chances dans la fonction publique est votée en 2013 et impose la création des missions Égalité. La délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA) est créée cette même année. C'est aussi en 2013 que les établissements d'ESR sont obligés de mettre en place un Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap. Ce schéma directeur englobe l'ensemble des domaines concernés par le handicap (étudiant.e.s, personnels, formation et recherche, accessibilité) et présente les priorités stratégiques des établissements.

En 2015 est écrite la circulaire qui renforce le rôle des missions égalité Femmes-Hommes en matière de prévention et d'alerte du harcèlement sexuel.



De plus, la Conférence des Présidents d'Universités invite les établissements de l'ESR à désigner un.e référent.e laïcité suite aux attentats de cette même année et la directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle souhaite l'instauration des référent.e.s "racisme et antisémitisme au sein des établissements".

En 2016, la DILCRA se saisit d'une nouvelle thématique : la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT et devient la DILCRAH.

En 2017, alors que le mouvement #MeToo embrase les médias, le label égalité est créé et les problématiques autour des VSS gagnent en visibilité.

Entre 2018 et 2020 est lancé le plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Le Premier Ministre de l'époque, Edouard Philippe, réaffirme la nécessité de nommer des référent.e.s "racisme et antisémitisme" au sein des établissements de l'ESR.

En 2019, l'Etat met en place la loi de transformation de la fonction publique rendant obligatoire la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan comprend 4 axes majoritaires à aborder. En premier lieu, il vise à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il propose également de garantir l'accès égal aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Il prévoit également de prévenir et traiter les discriminations, les axes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Aussi, ce plan vise à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

En 2020, un décret rend obligatoire la mise en place de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des situations mais aussi de prévention dans la fonction publique. En janvier de cette même année, la ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Frédérique Vidal, décide de lancer une campagne de sensibilisation pour lutter contre le racisme et l'antisémitisme dans l'ESR. Puis, en mai 2020, la Ministre lance un appel à projets soutenant des initiatives visant à lutter contre les discriminations dans l'ESR. Pour finir, en septembre, la ministre présente un plan d'action pour lutter contre les VSS dans l'ESR, notamment au travers de la mise en place d'un dispositif d'alerte pour les victimes, la formation des personnels à la lutte contre les VSS, la sensibilisation des étudiant.e.s, etc...



En janvier 2021, la ministre de l'ESR lance un plan d'action pour lutter contre le racisme et l'antisémitisme dans l'ESR, entre autres, il prévoit la création d'un observatoire de la diversité et de la lutte contre les discriminations dans l'ESR et la mise en place de dispositifs d'accompagnement pour les étudiant.e.s victimes de racisme et d'antisémitisme. En janvier de l'année d'après, la ministre présente un plan national visant à lutter contre les discriminations à l'université.

En mars 2022, un rapport est publié concernant la mission de lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur, il fait état de la persistance des discriminations dans l'ESR et encourage la mise en place d'actions concrètes.

Enfin, en janvier 2023 une partie du personnel des établissements d'enseignement supérieur est formée à la lutte contre les discriminations à l'initiative du ministère de l'enseignement supérieur. Cette formation était ouverte à tous les personnels, enseignants-chercheurs et aux administrateurices.



Définir et mesurer les discriminations

Les discriminations sont courantes dans tous les milieux sociaux-culturels. A visée de nuire ou par simple ignorance, elles représentent l'acte de trier, de mettre de côté ou d'appliquer une différence de traitement. En droit, on parle de discrimination lorsqu'une situation remplit deux conditions cumulatives : être fondée sur un (ou plusieurs) des 25 critères de discriminations définis par la législation française (origines, sexe, âge, état de santé, etc...) et relever d'une situation visée par la loi (recherche d'emploi, service, logement, etc...).

Discrimination directe et indirecte

On distingue également les discriminations directes et indirectes. Dans le cas d'une discrimination indirecte, une situation paraissant neutre est non-intentionnellement défavorisante pour des personnes à raison d'un ou plusieurs des critères évoqués par la loi, à moins que cette disposition ne soit justifiée et légitime. La discrimination directe se caractérise par un traitement inégalitaire, conscient ou non, sur la base d'un ou plusieurs des 25 critères de discriminations. L'incitation à la discrimination est également considérée comme une forme de discrimination. Ces discriminations sont à l'origine d'une rupture d'égalité que ce soit au sein d'un groupe, ou entre individus.

25 critères de discriminations

Les 25 critères de discriminations définis par la loi française sont basés sur des textes européens ainsi que des critères spécifiques qui ont été ajoutés par la législation française. Une discrimination peut être basée sur un ou plusieurs des critères listés ci-dessous :

- Sexe
- Origine
- Âge
- Lieu de résidence
- Appartenance vraie ou supposée à une ethnie
- Appartenance vraie ou supposée à une prétendue race
- Appartenance vraie ou supposée à une nation
- Appartenance vraie ou supposée à une religion

Définir et mesurer les discriminations

- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français
- Situation de famille
- Grossesse
- Perte d'autonomie
- Apparence physique
- État de santé
- Handicap
- Caractéristiques génétiques
- Vulnérabilité économique apparente
- Domiciliation bancaire
- Mœurs
- Opinions politiques
- Activités syndicales
- Opinions philosophiques
- Bizutage



Toute différence de traitement sur la base d'un ou plusieurs de ces critères ne sera pas nécessairement considérée comme une discrimination. Pour exemple, un tarif préférentiel pour les personnes de moins de 26 ans, ou l'accès gratuit à une exposition pour les personnes en situation de handicap ne sont pas considérés comme une discrimination. De plus, si une différenciation de traitement est justifiée et légitime, alors elle n'est pas considérée comme une forme de discrimination. Pour exemple, exiger d'un candidat qu'il maîtrise la langue anglaise car il sera amené à travailler dans un contexte anglophone, n'est pas une discrimination.

Situations générales dans lesquelles il est interdit de discriminer

La loi indique les situations générales dans lesquelles il est interdit de discriminer, et selon les critères définis :

- l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ;
- la rémunération, les avantages sociaux ;



Définir et mesurer les discriminations

- l'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs) ;
- l'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux);
- l'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie);
- l'accès à la protection sociale ;
- l'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.)

Situations spécifiques dans lesquelles il est interdit de discriminer

La loi indique également des situations spécifiques dans lesquelles il est interdit de discriminer selon les critères définis précédemment :

- le refus d'inscription à la cantine lorsque ce service existe ;
- le refus d'accès aux soins de santé ;
- le refus de souscription d'un contrat d'assurance ou la prise en compte dans le calcul des primes et des prestations ayant pour effet des différences en matière de primes et de prestations adressé(e) à un donneur d'organes, de cellules ou de gamètes ;
- le refus d'inhumation à raison des croyances ou du culte du défunt ou des circonstances qui ont accompagné sa mort.
- les inégalités de traitement, représailles ou mesures de rétorsion liées :
 - à l'exercice du droit de grève ;
 - à l'exercice des activités mutualistes ;
 - à l'exercice des fonctions de juré ;
 - au refus opposé par un salarié à une affectation sur un poste situé dans un pays incriminant l'homosexualité ;
 - au refus ou à l'acceptation de subir des faits de bizutage ;
 - au fait d'être « lanceur d'alerte ».

Harcèlement

Une discrimination peut également prendre la forme d'un harcèlement, qui peut être sexuel. Est défini comme harcèlement moral les agissements auxquels une personne est confrontée « ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».



Définir et mesurer les discriminations

Si cette situation est fondée sur un ou plusieurs des 25 critères cités précédemment, il s'agit d'un harcèlement discriminatoire. Le harcèlement sexuel est également considéré comme une forme de discrimination et se définit comme étant le fait d'imposer, de manière répétée, des propos et/ou des comportements à connotation sexuelle.



Différences entre inégalité et discrimination

Toutes les inégalités ne sont pas des discriminations. Mais toutes les discriminations sont une forme d'inégalité. On décrit par inégalité toute situation de traitement différencié qui aurait lieu dans une situation non spécifiée par la loi (dans le cadre privé par exemple). La différence fait référence à une hiérarchie.

La justice condamne les discriminations mais ne condamne pas les inégalités. La discrimination est plus rare que l'inégalité mais est de fait plus violente, car elle fait état d'une différence de traitement basée sur des valeurs essentielles (orientation sexuelle, âge, etc...).

La complexité de certaines situations rend certaines discriminations indifférenciables des inégalités, en particulier quand les effets se cumulent.



Peines encourues

Discriminer une personne ou un groupe de personnes est donc pénalement répréhensible de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (article 225-2 du Code Pénal).

Les discriminations sont également interdites selon le Code du Travail (article L. 1132-1 du Code du travail) ou l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983. L'auteur.e de faits discriminants peut être une personne morale ou physique, publique ou privée.

La loi protège également contre tout type de représailles ou de rétorsion dont les personnes victimes de discriminations pourraient être victimes.



Impact sur les victimes

La majorité des victimes de discriminations en ressortent impactées tant psychologiquement que dans leur vie professionnelle. D'après un rapport écrit en 2020, par le Défenseur des Droits, dans seulement 9% des cas, l'auteurice des faits a été sanctionné.e, muté.e ou licencié.e. Tandis que 19% des victimes ont été licenciées ou non renouvelées, et 14% des victimes ont reçu un avertissement, un blâme, ou ont été mutées contre leur gré.

Au niveau psychologique, 82% des personnes ayant été discriminées disent ressentir de la colère et 49% évoquent de la fatigue, tristesse, déprime ou un état de santé en dégradation. D'autres expriment ne plus être motivées à aller au travail (38%). Les pertes de mémoire ou troubles de la concentration impactent, quant à eux, 29% des victimes.

Dans le cadre privé, les personnes discriminées subissent des conséquences sur leurs relations : isolement social, relations perturbées avec la famille ou les amis. De plus, l'autocensure est une des conséquences les plus majoritaires chez les victimes de discrimination : refus de répondre à des offres d'emploi adaptées, frein pour s'exprimer et/ou produire des choses (travail, art, écriture, etc...). Il est aussi plus difficile pour ces personnes de s'imposer et d'exprimer leur mécontentement et/ou leurs limites. Cette autocensure est en partie due à l'anticipation des discriminations qu'ils pourraient vivre, et qu'ils ont déjà subi dans le passé.

Mission de prévention et de prise en charge

En tant qu'association représentative étudiante, il est de votre devoir de représenter tout le public étudiant, indépendamment du sexe, des religions, de l'état de santé, etc... Ainsi, la lutte contre les discriminations est un des axes qui peut être travaillé par votre association. Plusieurs missions s'offrent à vous :

- prévention
- accompagnement
- formations
- mise en place du dispositif TP FAGE et PR/PC FEDER
- communication (traduction, communiquer autour des formations, préventions, accompagnements, dispositifs, signalements)
- inclusivité de vos événements

Prévention

Les discriminations peuvent être évitées, ou en tout cas réduites, grâce à la sensibilisation de votre public. La plupart des cas de discriminations proviennent de préjugés, de choses courantes acquises et pourtant fausses, et de l'ignorance quant à certaines thématiques (handicap, origine, etc...).

Ainsi, s'informer est un des axes les plus importants dans la lutte contre les discriminations.

Au travers de posts informatifs, de podcasts, de conférences, de débats, de projections de films et plus encore, vous pouvez facilement atteindre votre public et le sensibiliser.



Table-ronde "Racisme, Histoire et Université" organisée par le BDE LSH, 2023



Un des posts de sensibilisation lors de "La Semaine Tous Egaux" par l'AESR, 2023



Affiche du stand de prévention à la lutte contre les discriminations par la Corpo Pasteur, 2023

Accompagnement

En tant qu'association étudiante, souvent connue de vos étudiant.e.s, vous recevrez peut-être parfois des témoignages et des demandes d'informations et/ou d'accompagnement à la suite d'événements dont iels ont pu être victimes et/ou témoins.

Certaines associations font le choix d'ouvrir un pôle de Défense Des Droits. Ce pôle au sein de l'association, dédié à la prise en charge de cas, essaie de traiter les cas quand c'est possible, mais réoriente souvent vers une association spécialisée (voir Déléguer). De même, la FEDER peut prendre en charge ces cas grâce à la mailing Défense Des Droits (defensedesdroits@feder-rouen.org). Notre délai de réponse est de 7 jours maximum et 100% des cas sont traités. La FAGE intervient également en cas de besoin et de sollicitations.



Conférence tenue par la Maison des Femmes par le Club'Universal (BDE UniLaSalle Rouen), 2023



Formations

En tant que fédération étudiante, et comme membre du réseau de la FAGE, la FEDER propose également des formations ouvertes à ses membres d'associations locales. Le catalogue de formations propose un large spectre de formations portant sur des thématiques variées : gestion d'associations, trésorerie, gestion d'équipe mais aussi innovation sociale, lutte contre les discriminations, affaires sociales, etc... Ainsi, la FEDER propose, en lien avec la lutte contre les discriminations, les formations suivantes :

- Lutter contre les discriminations dans l'ESR
- Inscrire son événement dans une démarche responsable et inclusive
- Lutter contre les VSS dans l'ESR

Ces formations permettent une sensibilisation des associations aux thématiques afin de pouvoir les aborder de manière adaptée. Elles apportent les bases et permettent d'entamer une réflexion au sein de votre association.

Mise en place du dispositif TP FAGE et PR/PC FEDER

Le dispositif PR/PC de la FEDER vise à assurer le bien-être de tou.te.s au sein des événements de vos associations. Les principaux objectifs du dispositif sont ainsi de garantir que les personnes victimes ou témoins de violences et de discriminations puissent trouver un.e interlocuteur.ice formé.e pour discuter, rassurer, et réorienter. Par l'implémentation d'un tel dispositif, nous visons à prévenir les comportements nocifs et agressifs au sein des événements.

Les personnes référentes étant formées Trusted People par la FAGE, elles sont disponibles sur les événements auxquels elles répondent présentes.

Leur rôle est de pouvoir apporter un confort, de rassurer, ou de réorienter les personnes dans le besoin. Elles ne sont pas habilitées à performer des premiers secours physiques ou premiers secours en santé mentale.

Les personnes de confiance ayant également suivi la formation TP et PSSM sont ainsi chargées des mêmes rôles que les personnes référentes. Cependant, elles sont également habilitées par la formation PSSM à apporter des premiers secours en santé mentale. Elles ne sont pas habilitées à apporter des premiers secours physiques.



Vous pouvez faire une demande de PR/PC auprès de la FEDER au maximum 10 jours avant vos événements en remplissant le formulaire de demande et en l'envoyant par mail : lutte.discriminations@feder-rouen.org

Communication

La communication de votre association peut, elle aussi, être à l'origine de sentiments de discriminations. Vous pouvez apprendre à rendre vos supports de communication accessibles à tou.te.s. Vous pouvez notamment vous référer au document d'aide à la communication inclusive fourni par la Fédération 100% Handinamique (disponible sur le drive admin).

Il est également important de porter vos projets au grand public en communiquant autour de vos dispositifs et initiatives. Vous pouvez, entre autres, lancer des campagnes de sensibilisation sur les réseaux sociaux, lancer une campagne de communication qui informe vos étudiant.e.s de l'aide et de l'accompagnement que vous pouvez leur apporter. Vous pouvez également communiquer sur les dispositifs de signalement disponibles à l'université ou sur le dispositif de personnes de confiance que vous mettez en place lors d'événements.

N'oubliez pas le public international ! Vous pouvez traduire vos publications et autres communications en anglais au maximum, de très bon logiciels peuvent désormais le faire très rapidement et avec très peu d'erreurs (comme par exemple DeepL).

Inclusivité de vos événements

En tant qu'association représentative d'étudiant.e.s, votre devoir est d'offrir la possibilité à tous les profils estudiantins de participer à vos événements. Cela implique que les événements s'adaptent à tous les besoins. Pour ce faire, vous pouvez suivre la formation "Inscrire son événement dans une démarche responsable et inclusive" mais vous pouvez également toujours proposer une case "Vos besoins" dans les formulaires d'inscriptions afin de s'assurer que tout le monde a accès à ce dont il a besoin pour profiter pleinement de l'événement. Cette simple question permet à tout le monde de s'exprimer sur les potentielles allergies, besoin de matériel (bouchons d'oreilles, chaises, etc...) mais aussi de s'assurer que les lieux et activités sont adaptés à tout le monde.



Déléguer

Votre rôle d'étudiant.e.s bénévoles connaît certaines limites : vous n'êtes pas des professionnel.le.s et ces thématiques de discriminations sont parfois dures à gérer et à résoudre. Votre travail s'arrêtera parfois à donner des contacts d'associations spécialisées ou des autorités locales, et il est important de respecter les limites de votre travail.

Vous trouverez ci-dessous les associations spécialisées dans la sensibilisation et dans la prise en charge des victimes sur le territoire rouennais.

Sensibilisation



- Fiertés Colorées

Centre LGBTI+ de Rouen, organisateur de la Pride, militante LGBTI+
Permanences asile, Permanences Trans, Sensibilisation, Formations, Queerothèque,
Podcast, Rencontres, Santé sexuelle, Santé mentale, Santé trans
Siège au Le Diable au Corps, 100 Rue Saint-Hilaire, 76000 Rouen
contact@fiertescolorees.org
<https://www.fiertescolorees.org/>

- Observatoire des inégalités

Organisme d'information indépendant, dressant un état des lieux complet des inégalités.

Formations des associatifs, publication d'outils pédagogiques, intervention, animations pédagogiques

Observatoire des inégalités, 15 rue Jacques-Marie Rougé, 37000 Tours

Tél. : 02 47 44 63 08

E-mail : contacts@inegalites.fr

<https://www.inegalites.fr/>



- SOS Homophobie

Rapport annuel sur l'homophobie, formation des adultes, interventions en milieux scolaires, Ligne d'écoute

Délégation Normandie dormante, Délégation Paris reprend la région

Bureau de l'association : sos@sos-homophobie.org



Solliciter une intervention de sensibilisation auprès d'adultes

Demande de la boîte à outils pour prévenir les discriminations LGBTIphobes et favoriser l'inclusion des personnes LGBTI en milieu professionnel

Adresse postale : SOS homophobie - 14 rue Abel, 75012 PARIS.

- Le Refuge

Fondation reconnue d'utilité publique

 Interventions auprès des jeunes

Fondation Le Refuge, 75 place d'Acadie, 34000 Montpellier

09 54 92 60 66

sensibilisation@le-refuge.org

- 100% Handinamique

Fédération pour la réussite et l'insertion professionnelle des jeunes handicapés

 Tutorats, Mentorats, Bourses

Caroline Davignon (+33182284392) et Chloé Sylvestre (+33183814409), Chargées de mission accompagnement des associations,

caroline.davignon@handinamique.org ou chloe.sylvestre@handinamique.org

- SOS Racisme

Prenez contact avec le pôle juridique de SOS Racisme :

 servicejuridique@sos-racisme.org

Les permanences téléphoniques ont lieu du mardi au vendredi de 10h30 à 13h00

Tél. : 01 40 35 36 55

- DILCRAH

Pour organiser un événement, convier la DILCRAH à un événement, faire connaître

 votre association de la DILCRAH

dilcra@pm.gouv.fr



Prise en charge des victimes



- **SOS Homophobie Délégation Normandie**

Rapport annuel sur l'homophobie, formation des adultes, interventions en milieux scolaires, Ligne d'écoute

Délégation Normandie dormante, Délégation Paris reprend la région

Ligne d'écoute : 01 48 06 42 41 (Lundi à vendredi : 18h - 22h, Samedi : 14h - 16h, Dimanche : 18h - 20h, (Pas d'écoute les jours fériés))

- **France Victimes**

(Association Aide aux Victimes et Informations sur les Problèmes Pénaux)

avipp76@gmail.com

Tel. : 02 35 70 10 20 (de 9h30 à 12h)

1 rue Guillaume le Conquérant, 76000 Rouen



- **CIDFF (centre d'information sur les droits des femmes et des familles)**

Est sollicité pour écouter, repérer, accompagner les femmes victimes de VSS, sensibilise et forme les partenaires au contact des femmes victimes de violences, prévient à l'aide d'interventions au sein des établissements scolaires, etc...

Droit de la Famille / Lutte contre les violences : permanence téléphonique sur rendez-vous (02 35 63 99 99)

33 rue du Pré de la Bataille

76000 Rouen



- **Planning Familial**

Association qui accueille et conseille sur les contraceptions, dépistages, violences, avortement et sexualités.

02 35 73 28 23 (Prise de rendez-vous et informations : lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30 et le vendredi de 9h00 à 12h00)

Informations contraception, IVG, sexualités, infos IST, violences, CCF...

Tél : 06 79 30 98 53 pour prendre un rendez-vous ou avoir une information. Vous pouvez laisser un message et vos coordonnées pour que la conseillère puisse vous rappeler.

planningfamilial76@wanadoo.fr

41, rue d'Elbeuf

76100 Rouen



- **Maison des Femmes Elbeuf**

Soin aux victimes de violences sexistes et sexuelles, en situation de précarité et vulnérabilité

CHIELVR, Site d'Elbeuf (les Feugrais), Rue du Docteur Villers, 76410 Saint-Aubin-lès-Elbeuf

Tél. Secrétariat : 02 32 96 80 80

- **CASA (Centre d'Accueil Spécialisé dans les Agressions)**

Centre qui propose des consultations quotidiennes (évaluation des violences par un médecin légiste, obtention d'un certificat avec ITT pénale, rencontre de psychologues et assistantes sociales, dépôt de plainte simplifié)

Tel. : 02 32 88 82 84

Rez-de-jardin, Flaubert, 37 Boulevard Gambetta, 76000 Rouen

- **Cellule de signalement de l'Université Rouen Normandie**

Vous pouvez accompagner un.e étudiant.e dans une procédure de signalement dans l'objectif d'un traitement disciplinaire. L'Université de Rouen propose une cellule de signalement de violences ou de comportements inappropriés.

cellule.harcelementsexuel@univ-rouen.fr

- **Cellule écoute UniLaSalle Rouen**

UniLaSalle met à disposition de ses étudiant.e.s une cellule de signalement, d'écoute et de lutte contre toutes les formes de violences : discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles, homophobie, racisme...

signalement.rouen@unilasalle.fr

En cas d'urgence, contactez le Responsable de la Mission éducative et de la vie étudiante, Grégoire Boca, au 06 99 83 81 02



- **Défenseur des droits**

ROUEN (bureau BC 101, au 1er étage), la déléguée, Marie-Christine VITET, peut vous recevoir sur rendez vous le mardi après midi essentiellement mais aussi en cas de besoin le lundi et le vendredi après midi

marie-christine.vitet@defenseurdesdroits.fr

Tel. : 07 63 06 81 82

Délégué du défenseur des Droits, Préfecture de Seine-Maritime, 7, place de la Madeleine, 76036 Rouen



ELBEUF Maison de justice et du droit d'Elbeuf, place de la République, 76500 Elbeuf

Gérard Pallavicini

Tel. : 02 35 77 23 24

SAINT-ÉTIENNE-DU-ROUVRAY, Maison de justice et du droit de Saint-Etienne-du-Rouvray,

Place Jean Prévost 76800 Saint-Etienne-du-Rouvray

Christelle SIAB-NOUALI

Tel. : 02 32 95 40 43

- Commissariat Central de Police de Rouen

9 Rue Brisout de Barneville, 76100 Rouen, France

Tel. : 02 32 81 25 00

- Commissariat de police de Saint-Etienne-du-Rouvray,

31 Av. Olivier Goubert, 76800 Saint-Étienne-du-Rouvray, France

Tel. : 02 76 52 84 70

- Commissariat de police de Bois Guillaume

544 route de Darnétal, 76230 Bois-Guillaume, France

Tél : 02 76 52 84 00

- Maison de la Justice et du Droit

Place Alfred-de-Musset, Centre administratif du Châtelet, 76000 Rouen

La MJD vous accueille, vous aide et vous informe sur vos droits et obligations. Elle vous offre les moyens de vous repérer dans les circuits administratifs et judiciaires.

Tél. : 02 35 12 29 20



Références

SCHÉMA DIRECTEUR PLURIANNUEL HANDICAP 2020-2025, Université de Rouen Normandie, 2020,

<https://www.univ-rouen.fr/wp-content/uploads/2022/02/schema-directeur-handicap-mai-2020.pdf>

LABEL DIVERSITÉ, Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion professionnelle, 2021,

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/label-diversite>

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ, Défenseur des droits, 2023,

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE INÉGALITÉ ET DISCRIMINATION ?, Observatoire des inégalités, 2021,

<https://www.inegalites.fr/Quelle-est-la-difference-entre-inegalite-et-discrimination>

LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI, Défenseur des droits, 2020,

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_13e-barometre-discriminations-emploi_2020.pdf

DÉFENSE DES DROITS, FAGE, 2023,

<https://www.fage.org/mes-droits/FAQ-defense-des-droits/>

DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL, Université Rouen Normandie, mai 2023,

<https://www.univ-rouen.fr/actualites/dispositif-de-lutte-contre-le-harcèlement-sexuel/>

TROUVER UN DÉLÉGUÉ, Défenseur des droits, 2023,

<https://www.defenseurdesdroits.fr/saisir/delegues#76>



PLAN TERRITORIAL DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, Métropole Rouen Normandie, 2015

https://www.metropole-rouen-normandie.fr/sites/default/files/publication/2020/PTLC_plan_lutte_discriminations_2015_2022.pdf

MANUEL D'ÉCRITURE INCLUSIVE, Raphaël Haddad, Mots Clés, 2021,

https://www.univ-tlse3.fr/medias/fichier/manuel-decriture_1482308453426-pdf



Rédigé par :
Thelma SOUAL KOPP

Vice-présidente en charge de l'inclusivité et
de la lutte contre les discriminations

lutte.discriminations@feder-rouen.org