

WEBINAIRE

jeudi 22 juin 2023 9h30-11h

Mon association est-elle inclusive ?

Identifier les discriminations pour une meilleure inclusivité dans les pratiques associatives

POINT TECHNIQUE

Format webinaire

- Ce webinaire est enregistré
- Seuls les caméras et micros des intervenantes sont actifs
- Le chat vous permet de poser des questions qui seront transmises à l'oral par une modératrice
- L'ensemble des ressources liées à ce webinaire et la vidéo vous seront adressées par mail à l'issue du webinaire et seront disponibles sur le site internet du Mouvement associatif Nouvelle-Aquitaine
- En toute fin de webinaire, vous aurez la possibilité de prendre la parole pour poser vos questions, réagir et apporter vos témoignages

DEROULÉ

1. **Discriminations**, stéréotypes, préjugés ... Mieux les identifier pour mieux lutter contre
2. **Interroger ses pratiques** et les rendre plus inclusives : l'Inclusiscore et la formation de bénévoles
3. **Échange** avec les participant·es

INTERVENANTES

- **Julie Jezequel**, Chargée de mission pour le Défenseur des droits Nouvelle-Aquitaine
- **Sarah Bilot**, Déléguée générale d'Animafac, membre de la « commission engagement » du Mouvement associatif





L'action du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations

Jeudi 22 juin 2023

Webinaire Inclusion – Mouvement associatif Nouvelle Aquitaine



1^{ère} partie :

Qu'est ce que le Défenseur des droits ?



Le Défenseur des droits, une autorité indépendante

« *Le Défenseur des droits veille au respect des droits et des libertés* »

Article 71-1 de la Constitution

Créée en 2008, le Défenseur des droits
a succédé en 2011 à 4 autorités administratives indépendantes :

Le Médiateur de la République

Le Défenseur des enfants

La Haute autorité de lutte
contre les discriminations et
pour l'égalité (HALDE)

La Commission nationale
de déontologie de la
sécurité (CNDS)



D

5 domaines de compétence

La défense des droits
des usagers
des services publics

Le respect
de la déontologie
des personnes exerçant
des activités de sécurité

La lutte contre
les discriminations
et la promotion
de l'égalité

La défense
et la promotion
de l'intérêt supérieur
de l'enfant

L'orientation
et la protection
des lanceurs d'alerte

2 moyens d'action : Assurer la protection des droits / Promouvoir l'égalité et l'accès aux droits

D

Le Défenseur des droits : une institution indépendante



CLAIRE HÉDON

Le Défenseur des droits désigne :

- l'institution
- la personne qui la dirige.

Il/elle est nommé.e par le Président de la République pour un mandat de 6 ans, irrévocable et non renouvelable.

Le Défenseur des droits est indépendant : il ne reçoit aucune instruction dans l'exercice de ses attributions.

occupe cette fonction depuis le 22 juillet 2020.



D

Le Défenseur des droits est assisté dans ses missions par

QUATRE ADJOINT.E.S :

Éric DELEMAR

Défenseur des enfants,
vice-président du collège
chargé de la défense et de
la promotion des droits
de l'enfant

George PAU-LANGEVIN

Vice-présidente du collège
chargé de la lutte contre
les discriminations et de
la promotion de l'égalité

Pauline CABY

Vice-présidente du collège
chargé de la déontologie
dans le domaine
de la sécurité

Cécile BARROIS DE SARIGNY

En charge de
l'accompagnement des
lanceurs d'alerte

UN DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL À LA MÉDIATION

Daniel AGACINSKI

D

L'organisation de l'institution

UNE ÉQUIPE AU SERVICE DES DROITS ET LIBERTÉS



231

agentes et agents **au siège**

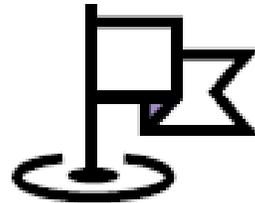


570

Délégué.e.s présent.e.s sur l'ensemble du territoire

18

agentes et agents **en région**



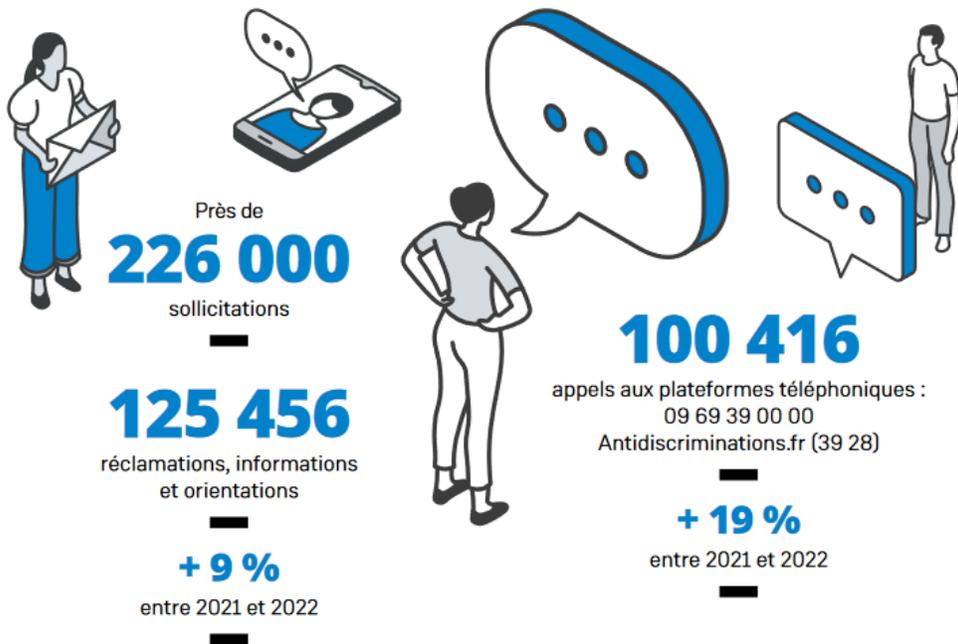
990

Points d'accueil



D

La ventilation des saisines suivant les domaines de compétence de l'institution (chiffres nationaux)



Répartition des réclamations reçues par le Défenseur des droits selon le domaine de compétence, 2020-2022

	2020	2021	2022	2021-2022
Relations avec les services publics	60 669	72 304	82 202	+ 14 %
Défense des droits de l'enfant	2 772	2 989	3 586	+ 20 %
Lutte contre les discriminations	5 215	6 396	6 545	+ 2 %
Déontologie de la sécurité	2 200	2 418	2 455	+ 2 %
Orientation et protection des lanceurs d'alerte	61	89	134	+ 51 %

Source : Rapport annuel d'activité 2022



2^{ème} partie :

Présence de l'institution à l'échelle régionale : missions du pôle régional Nouvelle-Aquitaine

D

Pôle régional Nouvelle-Aquitaine



Amélie GUIBERT,
cheffe de pôle régional

Julie JEZEQUEL,
chargée de mission



37 délégué.e.s en Nouvelle-Aquitaine

9 référent.e.s handicap

2 référent.e.s discriminations

2 référent.e.s déontologie de la sécurité

3 référent.e.s enfants



81 lieux de permanences : Maison de la Justice et du Droit, Point justice, CCAS, préfectures, mairies, associations de quartier...

D

Les modalités d'intervention graduée de l'institution

LES DÉLÉGUÉ.E.S TERRITORIAUX

- La **résolution amiable** uniquement (*écoute, information, orientation, règlement informel et médiation*)

LE SIÈGE

- La **résolution amiable** (médiation, recommandation, règlement en équité, transaction pénale)
- Réaliser des **auditions**
- Faire des **vérifications sur place**
- Envoyer une **mise en demeure** et **demande d'injonction au juge des référés**
- Utiliser les **procédures de testing** (que pour les discriminations)
- Faire des **recommandations**
- Emettre une **demande de sanctions**
- Demander de **l'information** (demande d'explications, d'informations, de pièces)
- Présenter des **observations devant les juridictions**
- Informer **le procureur de la République** de faits relevant d'un crime ou d'un délit;
- Publier un **rapport spécial**

Δ L'investigation se déroule dans le respect du **principe du contradictoire** et de la **présomption d'innocence**.



3^{ème} partie :

Focus sur l'action du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations

D

Comment définit-on une discrimination en droit ?

Une discrimination est caractérisée par 3 éléments :



Un **traitement moins favorable** d'une personne, dans une situation comparable



en lien avec **un critère** défini par la loi (le sexe, l'âge, l'apparence physique...)



dans **un domaine** déterminé par la loi (l'accès à un bien ou un service, l'emploi...)

D Critères de discrimination

Caractéristiques inhérentes à la personne

- Origine réelle ou supposée (origine, patronyme, appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une prétendue race)
- Sexe
- Handicap
- Âge
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Apparence physique
- Caractéristiques génétiques

Libertés individuelles et collectives

- Convictions religieuses
- Opinions
- Activités syndicales ou mutualistes
- Mœurs

Caractéristiques évolutives, modifiables

- État de santé
- Grossesse
- Situation de famille
- Nationalité
- Lieu de résidence
- Vulnérabilité économique
- Perte d'autonomie
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- Domiciliation bancaire

D

Domaines déterminés par la loi

On peut distinguer les domaines relevant du **cadre professionnel** :



- ✓ recrutement (emploi ou stage),
- ✓ conditions de travail,
- ✓ montant de la rémunération, primes, promotions
- ✓ accès à des formations,
- ✓ licenciement, etc...

De ceux relatifs à l'accès à un **bien ou à un service (public ou privé)** :



- ✓ logement (ex : refus de louer ou de vendre un appartement)



- ✓ éducation (ex : refus d'inscription à l'école)



- ✓ accès à un bâtiment public ou privé (ex : refus d'accès à la piscine)

D

Les différentes formes de discrimination

Il existe **différentes formes** de discrimination :

- ✓ Discrimination **directe ou indirecte**,
- ✓ Discrimination **systemique**,
- ✓ Discriminations **inter-sectionnelles**.

Des comportements discriminatoires également sanctionnés :

- ✓ Le harcèlement discriminatoire/ sexuel
- ✓ Les mesures de rétorsion
- ✓ L'injonction de discriminer
- ✓ La discrimination par association
- ✓ Le défaut d'aménagement raisonnable

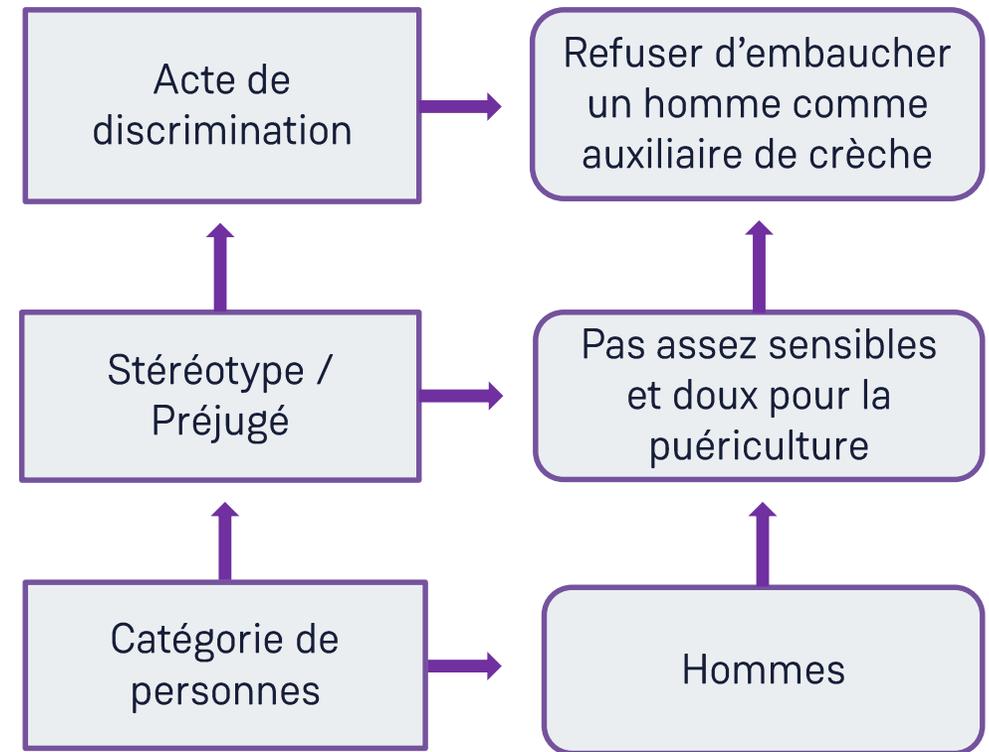
Enfin, il existe des **différences de traitement et des actions positives** autorisées par exception par le droit.

D

Une notion sociologique

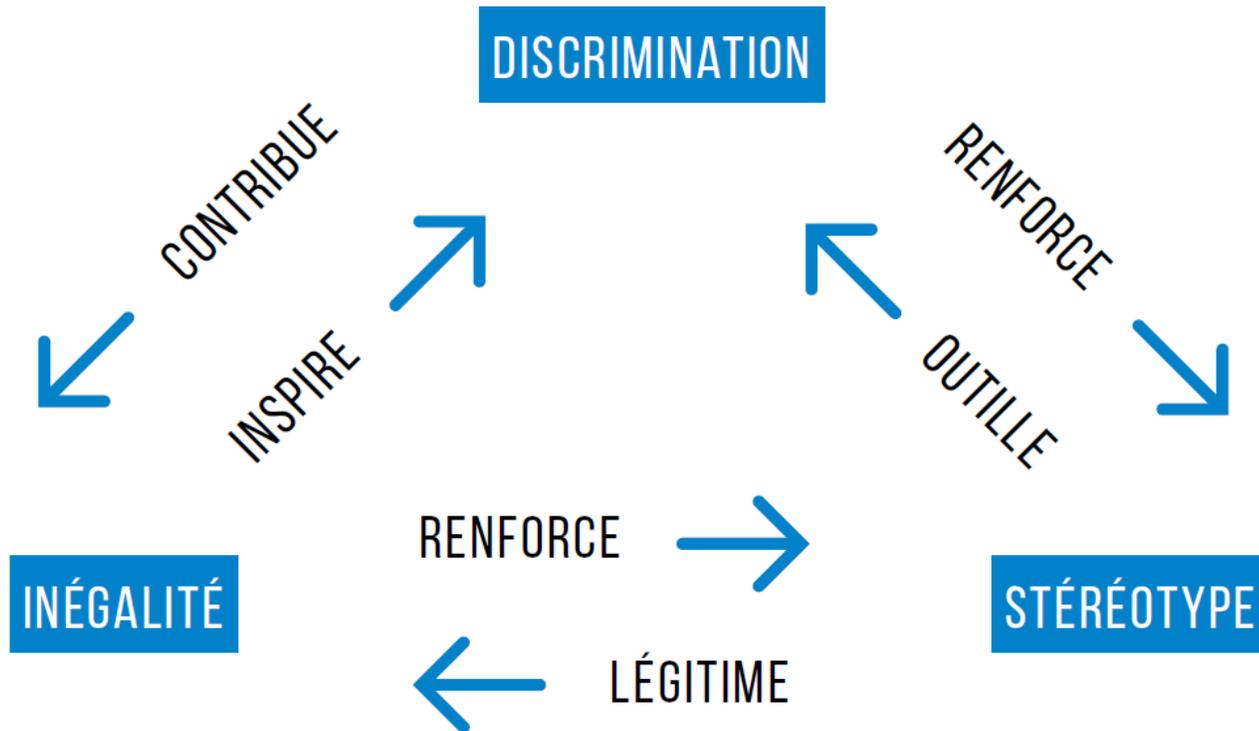
- **Stéréotypes** et **préjugés** ancrés en nous
- Construction sociale et processus de catégorisation
- Les discriminations sont les causes et les conséquences de **représentations collectives négatives à l'égard de certains groupes sociaux**
- Les discriminations s'inscrivent dans le **continuum des rapports sociaux de domination**

- Construction des discriminations : du **stéréotype** à la discrimination



D

Comment les discriminations sont-elles fabriquées ?



La discrimination peut être intentionnelle mais aussi involontaire ou inconsciente.

D

La répartition des réclamations en fonction des critères et des domaines de discrimination (chiffres nationaux)

Répartition des réclamations reçues pour discrimination selon les principaux critères et les principaux domaines, 2022

	Emploi privé	Fonction publique	Biens, services privés	Éducation, formation	Logement	Services publics	Autre ou NR	Total
Handicap	20 %	22 %	17 %	15 %	8 %	9 %	9 %	100 %
Origine	36 %	18 %	15 %	7 %	9 %	5 %	10 %	100 %
État de santé	31 %	35 %	8 %	6 %	2 %	6 %	12 %	100 %
Nationalité	15 %	5 %	30 %	4 %	5 %	3 %	38 %	100 %
Sexe	41 %	23 %	16 %	3 %	3 %	5 %	9 %	100 %
Âge	36 %	18 %	19 %	3 %	8 %	7 %	9 %	100 %
Vulnérabilité économique	17 %	2 %	33 %	0,5 %	19 %	11 %	17 %	100 %
Activités syndicales	55 %	40 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0,5 %	100 %
Grossesse	69 %	20 %	3 %	2 %	1 %	2 %	3 %	100 %

Lecture : parmi les réclamations reçues pour discrimination en raison du handicap, 20 % ont eu lieu dans l'emploi privé et 22 % dans l'emploi public.

Source : Rapport annuel d'activité 2022

La [plateforme antidiscriminations.fr](https://antidiscriminations.fr) a été lancée le 12 février dernier 2021, à la suite des annonces du président de la République en décembre 2020. Elle est **pilotée par le Défenseur des droits**.

Elle comprend **un numéro de téléphone, [le 39 28](tel:3928), un module de tchat en ligne, un recensement des acteurs étatiques, associatifs et syndicaux engagés** dans la lutte contre les discriminations.

Une équipe de **[7 écoutant.es juridiques](#)** assure l'accueil, l'écoute et l'orientation des appelants, via notamment **des saisines directes du Défenseur des droits**.

La plateforme est **accessible pour les personnes sourdes ou malentendantes**.

TÉLÉPHONE



39 28

Du lundi au vendredi >
de 9h à 18h
Prix d'un appel local

TCHAT



Du lundi
au vendredi >
de 9h à 18h

SOURDS OU MALENTENDANTS



Du lundi
au vendredi >
de 9h à 18h

D

Un annuaire d'associations

https://www.antidiscriminations.fr

ANTI DISCRIMINATIONS

Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ANTI DISCRIMINATIONS



AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Que vous soyez victime ou témoin, nous vous écoutons et vous accompagnons pour agir face aux **situations de discriminations**. Nous pouvons aussi vous accompagner ou vous orienter en cas de **violences et de propos haineux**.



NOS JURISTES VOUS AIDENT ET VOUS ACCOMPAGNENT

Les équipes du Défenseur des droits vous répondent gratuitement et en direct pour vous accompagner au mieux selon les besoins de votre situation. Les échanges sont confidentiels.

[Plus d'informations sur nos juristes](#)

RECORDED WITH SCREENCAST MATIC

NOUS CONTACTER

D

Des outils de sensibilisation



Video - YouTube

[Transcription textuelle](#)

QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

Il y a discrimination lorsque trois éléments sont réunis :

- un traitement moins favorable envers une personne ou un groupe de personnes
- en raison de critères définis par la loi (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, apparence physique, ...)
- dans un domaine prévu par la loi (l'emploi, l'accès au logement, ...)

[Plus d'informations sur les discriminations](#)



Video - YouTube

[Transcription textuelle](#)

LES DISCRIMINATIONS ET LEURS CONSÉQUENCES



D Outils et publications en matière de lutte contre les discriminations – BAROMÈTRES

Chaque année, le **Défenseur des droits** (DDD) et l'**Organisation internationale du travail** (OIT) publient conjointement un baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi.



D

Outils et publications en matière de lutte contre les discriminations - GUIDES

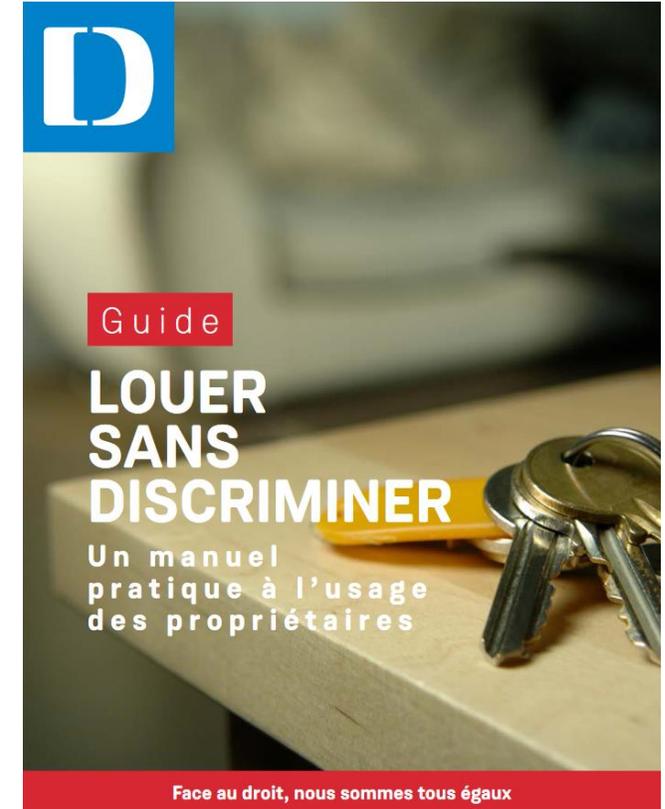
Guide sur les discriminations en raison de l'état de grossesse dans le secteur privé - Mars 2022



Juin 2019



Mars 2017



A large, white, stylized letter 'D' is centered within a white square. The background of the entire slide is a blue-tinted image of a classical stone relief sculpture, likely depicting a figure of justice or law, with intricate details of drapery and a crown-like element.

Merci pour votre attention...

Défenseur des droits
3 place Fontenoy
75007 Paris

Pôle régional Nouvelle Aquitaine
54 rue Magendie
Bordeaux

nouvelle-aquitaine@defenseurdesdroits.fr

Trouver un.e délégué.e : [accès direct au moteur de recherche](#)

L'INCLUSISCORE



The screenshot shows a website interface. On the left, there is a dark blue header with the text 'Le MOUVEMENT ASSOCIATIF' and a colorful illustration of a diverse group of people. The main content area has a red background with the text 'mon association est-elle inclusive ?'. In the top right corner of the red area, there are navigation links: 'introduction', 'inclusiscore', 'ressources', and 'partenaires'. At the bottom of the red area, there is a white navigation bar with four menu items: 'Pourquoi cette question ?', 'Qu'est-ce qu'une association inclusive ?', 'Qu'est-ce que l'inclusiscore ?', and 'Comment ça marche exactement ?'. To the right of this bar, there is a red button labeled 'Accéder à l'inclusiscore'.

L'INCLUSISCORE

Pourquoi cette question ?

L'association n'est pas inclusive par nature, mais elle peut le devenir.
Plusieurs constats sont à l'origine du projet :

- Des inégalités nombreuses influent sur l'engagement dans les associations (origine sociale, inégalités territoriales d'accès à l'engagement, inégalités économiques d'accès à l'engagement, bénévolat plus masculin ou plus féminin dans certaines associations etc.);
- Certaines pratiques des associations peuvent renforcer les inégalités (responsabilités associatives restant à la main des séniors et des hommes, absence de délégation de la part de certains dirigeants associatifs qui fragilise la transmission au sein de l'association, certaines vulnérabilités nécessitent une accessibilité et une adaptation des missions bénévoles, l'accueil parfois «privilegié» des bénévoles qui ont des compétences, avec une frontière parfois tenue avec un processus de recrutement etc.);
- Certaines questions liées à l'ouverture à tous sont peu ou pas posées dans le cadre du fonctionnement interne de l'association et de sa gouvernance (homophobie, racisme, parité etc.);

Pour Le Mouvement associatif, la question de l'inclusion doit se poser plus globalement tant vis-à-vis du projet associatif, que de l'ouverture de l'association, que vis-à-vis de la gouvernance.

L'INCLUSISCORE

—
Qu'est-ce
qu'une
association
inclusive ?

Notre définition de l'association inclusive :

- Une association est inclusive d'abord dans le périmètre de son projet;
- C'est une association ouverte à toutes les personnes qui expriment l'envie de s'engager dans son projet associatif, à travers des pratiques collectives adaptées à la diversité des profils de ses acteurs;
- C'est une association qui s'adresse aux personnes les plus éloignées des démarches d'engagement, à travers des pratiques volontaristes portant une volonté d'émancipation individuelle.

Il y a pour nous, deux bénéficiaires à l'inclusion: celui qui est inclus mais également celui qui a la capacité d'inclure.

L'INCLUSISCORE

—
Qu'est-ce
que
l'inclusiscore
& qui peut y
répondre ?

C'est pour encourager la réflexion de chaque association sur les questions liées à l'inclusion, que Le Mouvement associatif et sa commission engagement ont élaboré un outil de questionnement: l'inclusiscore.

Cet inclusiscore va vous permettre d'évaluer votre projet associatif, votre ouverture, votre gouvernance, sous l'angle des questions liées à l'inclusion. Plus qu'un outil d'évaluation, l'inclusiscore est un outil pédagogique destiné à engager une démarche de questionnement interne, il vous donnera une photo à l'instant T de la manière dont se situe votre association par rapport à ces questions, mais il vous permettra aussi d'avoir accès à un certain nombre de ressources pour échanger, poser les débats, et aller plus loin.

Toutes les parties prenantes de l'association peuvent y répondre: bénévole, salarié.e, élu.e, adhérent, bénéficiaire, seul.e ou à plusieurs.

L'INCLUSISCORE

Comment ça
marche
exactement ?

L'inclusiscore se compose de 3 parties et de 22 questions :

- Regard sur le projet associatif
- Regard sur l'ouverture à tous
- Regard sur la gouvernance

Pour chaque question, vous pouvez attribuer une note de 1 (la plus basse) à 6 (la plus haute) au regard de la situation de votre association, 1 = Non, pas du tout, 6 = Oui, tout à fait.

A l'issue, le test vous donne un score permettant de vous situer par rapport au score maximal de 132 mais aussi à un panel d'associations.

Vous pouvez réaliser ce test plusieurs fois.



[Accéder à l'inclusiscore](#)

Résultats

Félicitations, vous avez fini l'inclusiscore !

Votre score global: **90**

Score moyen associations : **84.97**



Partie n°3 : «gouvernance»

Votre score : **28**

Votre association réfléchit-elle ou a-t-elle déjà mis en place une gouvernance plus horizontale et participative (ex : techniques de prises de parole, gouvernance collégiale, répartition égalitaire des responsabilités, expérimentation de nouveaux cadres, instauration d'un comité jeunes etc.) ?

Vous : **6 / 6**

Associations : **3.86**

Diriez-vous que votre association est égalitaire dans son fonctionnement de gouvernance notamment du point de vue des postes stratégiques comme les membres du bureau et/ou les dirigeants salariés (égalitaire dans sa composition en termes de genre, d'âge, d'origine sociale etc.) ?

Vous : **6 / 6**

Associations : **4.08**

Pensez-vous que votre conseil d'administration accueille suffisamment de nouvelles personnes à chaque renouvellement ?

Vous : **5 / 6**

Associations : **3.29**

Faites-vous une information large à votre réseau (membres, adhérents, bénéficiaires etc.) en amont du renouvellement de vos instances (Conseil d'administration, Bureau) afin qu'ils puissent candidater ?

Vous : **2 / 6**

Associations : **4.09**

Regard
sur le projet

Regard
sur l'ouverture à tous·tes

Regard
sur la gouvernance

Pour aller plus loin sur le projet

Pour permettre à chacun.e d'être acteur.rice au sein d'une association, et y réaliser tout son potentiel, il est nécessaire d'assurer en premier lieu l'effectivité de l'ouverture de l'association à tous·tes dans le cadre du projet de l'association. Cela passe par le fait d'adapter les pratiques des bénévoles à tous les types de publics (par exemple pour les personnes en situation de handicap ou encore les personnes en situation d'exclusion numérique) en laissant la porte ouverte à tous·tes, afin que personne ne sente d'obstacles dans l'accès au bénévolat. Il est également nécessaire de rester ouvert sur l'arrivée de

Ouverture du bénévolat / volontariat à tous



France Bénévolat propose des outils pour rendre les jeunes acteurs de la société et leur transmettre le goût de l'engagement citoyen en les amenant à réfléchir sur la réalisation de projets d'utilité sociale et sur les bénéfices qu'ils peuvent également en tirer.

Consulter



Enjeux et intérêts de l'inclusion de volontaires divers pour les associations, par la Plateforme Francophone du Volontariat

Consulter



«A la recherche de bénévoles ? Avez-vous déjà pensé aux nouveaux arrivants ?», guide sur les éventuelles barrières à l'accueil de nouveaux bénévoles/volontaires, par la Plateforme Francophone du Volontariat

Consulter

Accueil des bénévoles / volontaires



La Ligue de l'Enseignement a créé un guide de l'accueil en service civique de volontaires en situation de handicap

Consulter



Programme International Volunteering for All (IVO4ALL) qui vise à développer l'accessibilité des opportunités de volontariat et à lutter contre le caractère excluant des dispositifs de volontariat à l'international, principalement en ce qui concerne l'inclusivité et la diversité dans le recrutement:

Consulter

La formation des bénévoles

Le portail régional de formations



15 juin 2023 Clichés dans les assos : pourquoi les femmes font des tartes et les hommes tiennent la buvette ?

📍 Mairie de Meyssac 9 Place de l'Eglise 19500 MEYSSAC

DESCRIPTIF DE LA FORMATION

Aborder les préjugés, les stéréotypes dans nos comportements dans les temps de vie démocratiques de nos associations.

Le jeudi 15 juin de 18h à 21h au 1er étage de la mairie de Meyssac : Clichés dans les assos : pourquoi les femmes font des tartes et les hommes tiennent la buvette ? S'interroger sur nos pratiques bénévoles avec Sancia TERRIOUX du CIDFF.

03 juil 2023 Accueil des personnes en situation de handicap
📍 APF France handicap - 📍 Bordeaux (33)

DESCRIPTIF DE LA FORMATION

APF France handicap accueille et accompagne toutes les personnes en situation de handicap au sein du mouvement, des établissements et des services.

L'évolution de l'association vers l'ouverture à tous les handicaps mobilise tous les acteurs associatifs, adhérents, élus, bénévoles et usagers.

La journée de formation permet de découvrir les différents handicaps dans le respect des droits des personnes, pour une meilleure approche des différences et dans une société inclusive.

29 juil 2023 Gouvernance partagée associative, s'organiser et décider à tout âge, session de 10 à 77ans

📍 Oasis du Coq à l'Âme - 📍 Cellettes (16)

DESCRIPTIF DE LA FORMATION

Découvrir et vivre une forme d'organisation et de prise de décision qui donne du sens à l'engagement associatif

DESCRIPTION COURTE :

Comment je peux me sentir écouté.e quand on me demande de donner mon avis alors que tout est déjà décidé ?

Quand je participe à un « projet » dont le résultat est déjà défini ?

Cette formation a pour objectif de redonner du pouvoir à la décision, du sens à l'engagement dans une démarche inclusive, sans distinction d'âge.

**Merci de votre
attention!**