

S'informer, se défendre contre les discriminations



© fizkes / iStock

Qu'elles soient liées à l'âge, au handicap, au sexe, à l'origine ou encore à la religion, les discriminations sont punies par la loi. Si vous pensez en être victime, vous pouvez bénéficier d'appuis et de soutiens juridiques.

PLUS D'UN JEUNE SUR TROIS



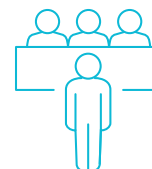
A vécu des discriminations dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière

25 CRITÈRES DISCRIMINATOIRES



Sexe, âge, origine, grossesse, orientation sexuelle, opinions politiques, apparence physique, lieu de résidence...

UN DÉLIT



Sanctions : jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende.

Comprendre

Les critères discriminatoires

Vous pouvez subir des discriminations dans divers contextes : emploi, éducation, accès à des biens et services... Il existe 25 critères discriminatoires. Parmi eux, l'origine, le handicap et l'âge sont les critères pour lesquels on constate le plus de signalements.

► Définition

La discrimination est un traitement défavorable envers une personne et qui remplit 2 conditions : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap, état de santé...) et relever d'une situation visée par la loi, comme l'accès à un emploi, à un logement ou à un service.

L'article 225-1 du code pénal précise : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de

leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur identité ou orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

La discrimination peut être directe lorsqu'elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée. Elle peut aussi être indirecte quand des mesures ou des comportements apparemment neutres favorisent ou défavorisent de fait, de façon importante, une personne ou un groupe.

L'auteur de la discrimination peut être une personne physique (un individu) ou morale (une association, une société...), une personne privée (une entreprise) ou publique (un service de l'État, une collectivité territoriale, un service public hospitalier).

Sexe, âge, handicap, orientation sexuelle, mais aussi apparence physique ou lieu de résidence, la législation française reconnaît 25 critères discriminatoires.

www.defenseurdesdroits.fr

À lire aussi

Se défendre en justice n° 5.50

Les aides aux personnes en difficulté n° 5.52

Droits et protection des jeunes n° 5.53

Jeunes handicapé-e-s : trouver un emploi ou une formation n° 5.584

► Domaines concernés

Vous pouvez être victime de discriminations à différents niveaux : au travail, dans un établissement d'enseignement, dans l'accès et la fourniture de biens et services, dans le domaine de la protection sociale, dans la vie sociale...

Emploi

Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanction, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, c'est-à-dire fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, vie privée...). À défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues.

Le « test » le plus probant en matière d'emploi est le test des deux CV. Deux CV tout à fait identiques (à l'exception du nom du postulant) sont envoyés par la même personne à un employeur. Le CV au nom à consonance étrangère est refusé ; l'autre, au nom plus « français », permet d'obtenir un entretien d'embauche. Ce test permet de mettre en évidence une discrimination. La recherche d'un stage par un collégien, lycéen ou étudiant peut s'avérer compromise pour les mêmes raisons. Pour faire face à ce type de discrimination, le CV anonyme a été instauré mais, faute de décret d'application, cette mesure n'a pas été généralisée.

En 2018, pour lutter contre les discriminations à l'embauche, le gouvernement a mis en place les emplois francs. Ce dispositif permet d'accorder une prime à une entreprise qui emploie (en CDD ou en CDI) une personne résidant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV). Le salarié recruté en emploi franc ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois. Ce dispositif n'est pas ouvert aux établissements publics, aux sociétés d'économie mixte ainsi qu'aux particuliers. Il est valable jusqu'en décembre 2022.

www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vos-droits/F34547

Vie courante

Droits sociaux, droits civils... la vie quotidienne est l'un des domaines où les discriminations sont les plus nombreuses. Elles concernent principalement l'accès à certains biens et services (accès à une boîte de nuit ou à un restaurant, accès au logement, souscription de crédit...).

Éducation

La prévention des discriminations est un objectif prioritaire d'éducation. Malgré tout, il peut arriver que certaines situations soient sujettes à des mesures discriminatoires, comme les conditions d'inscription, d'admission ou d'évaluation.

Parallèlement, le département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (DSRHPADI) définit les stratégies de ressources humaines des

Témoignage

Samuel Thomas, fondateur de l'association « SOS stage »

Malheureusement, encore très souvent, les entreprises sont frileuses pour prendre en stage un jeune qui vient des quartiers prioritaires de la ville. Dans notre association nous nous assurons que l'entreprise n'a pas un comportement discriminatoire envers ces jeunes. Si c'est le cas, nous avertissons le lycée qui doit prendre les mesures qui s'imposent. Nous essayons de faire de la pédagogie auprès des entreprises mais aussi du corps enseignant pour ne pas minimiser de tels actes.

établissements de recherche et d'enseignement supérieur, en particulier la politique de l'emploi scientifique et de l'encadrement supérieur des établissements. Il assure la promotion de la parité et de la lutte contre les discriminations.

La discrimination positive autorisée

Une différence de traitement est autorisée lorsqu'elle poursuit un but de rééquilibrage social et que les moyens utilisés sont nécessaires (dispositifs en faveur de la formation des jeunes ou des personnes en situation de handicap). On parle alors de discrimination positive.

► Nom et origine

La consonance étrangère du prénom et du nom est un facteur de discrimination. Les chances d'être convoqué à un entretien d'embauche sont trois fois plus élevées pour les candidats qui ont un nom et un prénom d'origine française que pour ceux d'origine étrangère, en particulier maghrébine. Ce type de discrimination reste fréquent.

L'ampleur de la discrimination varie selon les caractéristiques de l'emploi à pourvoir. Elle est plus importante pour les candidats qui postulent à des emplois en contrat à durée indéterminée et à des emplois qualifiés, plus rémunérateurs.

Les discriminations fondées sur l'origine, l'appartenance ou non à une ethnie, une nation, une race ou une religion, ainsi que le lieu de résidence sont interdites.

► Sexisme, identité et orientations sexuelles

Les interdits liés à la sexualité, la pression des familles ou les mariages forcés existent encore aujourd'hui. Les éducateurs qui le constatent et les jeunes qui en sont victimes ont un important travail à accomplir pour faire évoluer les mentalités.

De même, l'homosexualité, la transidentité et l'homoparentalité sont encore des tabous très présents malgré des évolutions positives.

Dans certains cas, il est possible de réserver une offre d'emploi à un homme ou une femme. Il faut que le sexe de la personne soit une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour occuper le poste. C'est par exemple le cas pour une offre d'actrice lorsque le rôle à interpréter est féminin, ou encore pour un poste de mannequin en fonction des vêtements et accessoires à présenter.

► Âge

Il est interdit de discriminer sur le critère de l'âge. Le champ « date de naissance », dans le formulaire d'inscription des candidats à un emploi, ne constitue plus un renseignement obligatoire. De même, la mention d'une limite d'âge dans les offres d'emploi est interdite.

Ces questions prennent une importance particulière vis-à-vis de l'accès des jeunes à un premier emploi et au maintien des seniors dans la vie professionnelle.

Les différences fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont justifiées par un but légitime, par exemple, favoriser l'insertion professionnelle, assurer la sécurité et la santé des travailleurs, assurer l'emploi, le reclassement ou l'indemnisation en cas de perte d'emploi. Dans ce cas, on parle de discrimination positive.

Égalité hommes-femmes

Votée en août 2014, la loi pour l'égalité entre les hommes et les femmes vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privée, professionnelle et publique : réforme du congé parental, mesures pour protéger les femmes victimes de violence, respect du droit des femmes dans les médias, développement de la parité... Il existe par ailleurs un ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances spécialisé sur ces sujets.

www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr

► Handicap

Les personnes en situation de handicap sont quotidiennement victimes de discriminations, qu'elles soient actives (refus d'accès à un prêt, à un emploi, à un logement...) ou passives (regards ou comportements désobligeants).

La loi handicap du 11 février 2005 pose un grand principe de non-discrimination : l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre au travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de le conserver et d'y progresser. Le handicap ne doit plus être une cause d'éviction. Seules les compétences doivent être prises en compte lors d'un recrutement ou d'une évolution professionnelle.

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Rappel: au moins 6 % de l'effectif des entreprises de 20 salariés ou plus, publiques ou privées, doit être constitué de travailleurs handicapés.

Lire dossier [Jeunes handicapé-e-s: trouver un emploi ou une formation n°5.584](#).

► **État de santé, grossesse, apparence physique**

Les mesures préjudiciables faisant référence à l'état de santé, à la situation de grossesse ou à la prédisposition à développer telle ou telle pathologie ou maladie (refus de soins ou de prêt à une personne atteinte du sida...) sont jugées discriminantes.

Parallèlement, le fait de discriminer une personne sur la base de ses traits ou de ses caractéristiques physiques (petite taille, obésité...) est interdit par la loi.

► **Opinions, mœurs, situation de famille**

L'exercice d'activités politiques et syndicales entraîne parfois des pratiques discriminatoires, notamment dans le cadre professionnel (refus d'avancement...), tout comme certains comportements (par exemple, le fait de fumer), ou du fait d'une situation de famille spécifique (mère isolée, etc.).

Pour en savoir plus

Pour plus d'infos sur les discriminations, consultez notre sélection de ressources.

Sites de référence: [voir liste 1 du carnet d'adresses](#).

Organismes de référence: [voir liste 2 du carnet d'adresses](#).

La loi

Difficile à mettre en œuvre

Lois de 2006 (pour l'égalité des chances), de 2008, de 2017... divers dispositifs législatifs promeuvent l'égalité des chances et sanctionnent les comportements discriminatoires. Mais la difficulté pour la victime reste de prouver la discrimination.

► **Charge de la preuve**

À travers de nombreux cas de discrimination, une même difficulté apparaît: apporter des preuves de cette discrimination.

La personne victime d'une discrimination doit présenter des indices et des preuves devant permettre au juge de forger sa conviction et, dans ce cadre, la relation des faits par des témoins est essentielle. Parallèlement, il ne faut pas hésiter à contacter des organismes comme le Défenseur des droits, qui pourront se charger de l'enquête et de la production de la preuve.

► **Champ d'application**

La loi sur l'égalité des chances concerne aussi les stages, les formations en entreprise et l'ensemble des actes de la vie professionnelle. Elle introduit la notion de « discrimination indirecte ». Dans ce domaine, les pouvoirs des inspecteurs du travail et la procédure d'alerte des délégués du personnel sont importants.

Dispositions élargies

Les organisations syndicales et les associations constituées depuis 5 ans peuvent aller en justice en lieu et place du salarié ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, avec son accord.

La loi favorise l'inscription du thème de la lutte contre les discriminations raciales dans le champ de la négociation collective et développe la répression de toute discrimination à l'encontre des collégiens, lycéens ou étudiants recherchant des stages en entreprise.

En outre, les témoins d'agissements discriminatoires et les travailleurs sociaux dénonçant des faits de maltraitance se voient offrir une protection renforcée.

Légalisation du testing

Le testing (contrôle à l'improviste des pratiques discriminatoires dans les discothèques, les entreprises, les agences immobilières) a été reconnu comme preuve par la loi sur l'égalité des chances.

Ces tests permettent de comparer le traitement réservé à des personnes « de référence » avec celui réservé à des personnes susceptibles d'être discriminées. Le test permet de révéler l'existence de comportements discriminatoires souvent dissimulés derrière de mauvais prétextes (le logement est déjà loué, l'emploi a déjà été attribué, l'entrée de l'établissement est limitée aux membres...).

► Répression des délits

Il existe un « délit de provocation à la haine, à la violence, à la discrimination » à l'égard de personnes « en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle ». Ce délit est limité aux domaines de l'emploi, du logement, des services et de l'éducation.

La personne reconnue coupable de discrimination encourt une sanction disciplinaire s'il s'agit d'un

salarié d'une entreprise et des sanctions pénales : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Lorsque le refus discriminatoire est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende.

Lutte contre les contenus haineux

À la base plus ambitieuse, la loi AVIA, publiée en juin 2020, a vu nombre de ses dispositions censurées par le conseil constitutionnel. À son actif : la création d'une juridiction spécialisée dans les délits de harcèlement sexuels en ligne à caractère raciste ou en raison de l'orientation sexuelle de la personne, un renforcement des actions de prévention dans l'éducation nationale, l'instauration d'un observatoire des contenus haineux en ligne sous l'autorité du conseil supérieur de l'audiovisuel.

Agir

Que faire et qui contacter ?

Si vous êtes victime de discriminations vous pouvez saisir le Défenseur des droits. Vous pouvez également porter plainte jusqu'à 6 ans après les faits.

► Saisir le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une autorité indépendante des pouvoirs publics chargée de veiller à la protection des droits et libertés individuelles. Toute personne physique (un individu) ou morale (une société, une association...) peut le saisir directement et gratuitement. Il s'appuie sur un réseau de délégués (550 personnes) présents sur tout le territoire.

Si vous êtes victime de discriminations, vous pouvez saisir gratuitement et directement le Défenseur des droits. Il peut également se saisir d'office ou être saisi par les ayants droit de la victime. La saisine est possible quelle que soit votre nationalité ou votre résidence, dès lors que le litige a lieu sur le territoire national.

Après saisine du Défenseur des droits, ce dernier peut décider de régler le litige par une médiation, une transaction ou une action en justice si l'auteur refuse la transaction.

Il existe une plateforme spécifique du Défenseur des droits dédié aux discriminations. Le contact peut se faire par téléphone, au 3928 et par chat. Il existe un service spécifique pour les sourds et malentendants.

www.antidiscriminations.fr

En situation d'urgence

Si vous êtes victime de discrimination et que votre situation nécessite une intervention des forces de l'ordre, contactez la police ou la gendarmerie par téléphone. Si vous êtes dans l'impossibilité de parler au téléphone (sourds, malentendants...) ou si cela risque de vous mettre en danger, vous pouvez contacter les forces de l'ordre par SMS au 114 ou via le site www.urgence114.fr.

► Porter plainte

La personne faisant l'objet d'une discrimination peut déposer plainte soit directement sur place auprès d'un commissariat ou de la gendarmerie (la plainte est ensuite transmise au procureur de la République), soit par courrier au procureur de la République en l'envoyant au tribunal de grande instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction. Ainsi, les agissements dont elle est victime seront pénalement sanctionnés (par le tribunal correctionnel).

Les salariés du secteur privé victimes ou témoins de discriminations disposent également d'un recours devant le conseil de prud'hommes. Dans le secteur public, un recours est possible devant le tribunal administratif.

Avant d'émettre une plainte, il faut bien préparer son dossier et être en mesure de donner le maximum de précisions. Voici les éléments essentiels à fournir :

- noms, adresses et numéros de téléphone des personnes ou des organisations contre lesquelles on veut réagir ;
- faits, lieux et dates de ce que l'on pense être une atteinte à ses droits ;

- description des paroles, des gestes et des événements qui portent à croire que l'on a été victime d'une discrimination.

Obtenir réparation

Pour obtenir réparation d'un préjudice subi, vous pouvez vous constituer partie civile pendant le procès pénal.

[Lire dossier Se défendre en justice n°5.50.](#)

Discrimination pour un logement

Dans le cas d'une location de logement qui se déroulerait mal, vous devez noter le numéro de téléphone, le nom et la fonction de la personne à qui vous parlez, ne pas oublier de prendre rendez-vous et conserver l'annonce de l'offre. Si le logement vous convient et que vous avez prouvé que vous pouvez payer régulièrement le loyer, mais qu'on vous le refuse sur la base de critères discriminatoires, notez bien la raison qui vous est donnée.

Autres structures à connaître

En fonction de votre situation, diverses structures peuvent vous orienter ou vous soutenir dans vos démarches si vous avez subi une discrimination.

► Organismes officiels

En complément du Défenseur des droits au niveau national, d'autres organismes interviennent plus ponctuellement au niveau local.

[Voir liste 2 du carnet d'adresses.](#)

Lieux d'accès au droit

Antennes juridiques, maisons de justice et du droit, antennes juridiques et de médiation... pour connaître les lieux d'accès au droit à proximité de chez vous, rendez-vous sur le site du ministère de la Justice.

www.annuaires.justice.gouv.fr

Bureaux d'aide aux victimes

Présents dans tous les tribunaux de grande instance, les bureaux d'aide aux victimes (BAV) sont là pour vous renseigner, vous orienter et vous accompagner quelle que soit l'infraction dont vous êtes victime.

Gérées par des associations d'aide aux victimes, leurs interventions sont gratuites et confidentielles.

Pour trouver le BAV le plus proche de chez vous : www.justice.gouv.fr/aide-aux-victimes-10044

MDPH

La MDPH (maison départementale des personnes handicapées) exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes en situation de handicap et de leur famille. En cas de discriminations fondées sur le handicap, n'hésitez pas à la contacter.

Il existe une MDPH dans chaque département, fonctionnant comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap.

<https://annuaire.action-sociale.org/MDPH/Annuaire.html>

► Associations

De très nombreuses associations participent à ce débat de tous les jours : le Mrap, la Licra, la Ligue des droits de l'homme, SOS-Racisme, la Cimade, SOS homophobie, le DAL (droit au logement), Ni putes ni soumises...

Il est possible de les contacter directement pour exposer un problème de discrimination, quel qu'il soit.

Le réseau France Victimes regroupe 130 associations d'aide aux victimes habilitées par le ministère de la Justice. Ces associations accueillent, conseillent et accompagnent, chaque année, plus de 300 000 victimes grâce à une présence de terrain dans 800 lieux spécialisés. France Victime est joignable par téléphone 7j/7 au 116 006 ou par mail (victimes@116006.fr). Il est également possible de rencontrer les associations partenaires en région.

Pour trouver l'association la plus proche de chez vous : www.france-victimes.fr

Le réseau Info Jeunes est également un lieu d'information et de conseil très adapté.

► Syndicats et Inspection du travail

Lorsqu'ils rencontrent des problèmes sur leur lieu de travail, les salariés doivent contacter en priorité les organisations syndicales ou l'Inspection du travail.

Les délégués du personnel peuvent utiliser le droit d'alerte. Lorsque les droits des personnes et les libertés individuelles sont menacés par des mesures discriminatoires en matière d'embauche, de rémunération, de formation, etc., ils peuvent saisir l'employeur, qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation.

[Lire dossier Les droits et obligations du salarié n°3.22.](#)

Le rôle de l'État

Dans la lutte contre les discriminations, l'État doit être le premier à donner l'exemple : sensibilisation et formation des agents publics, politique de la ville, lutte contre le chômage... Les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, entre autres, mènent une politique active de lutte contre les discriminations : encourager la parité des délégués des classes, des instances représentatives...

www.education.gouv.fr

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr

Carnet d'adresses

► Liste 1

Sites de référence

<https://arretonslesviolences.gouv.fr>

Édité par : ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

Sur le site : informations pour les victimes, les témoins et les professionnels sur les violences faites aux femmes, outils de prévention, répertoire des associations de prévention.

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination_en

Édité par : Commission européenne

Sur le site : présentation des discriminations liées à l'origine, la religion, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle, information sur les droits, liste d'organisations non-gouvernementales luttant contre les discriminations, liens.

<https://sos-racisme.org>

Édité par : SOS Racisme

Sur le site : présentation des missions de l'association, tribunes et textes commémoratifs, permanence juridique.

www.antidiscriminations.fr

Édité par : Défenseur des droits
Sur le site : service d'écoute et d'orientation pour les victimes et témoins de discriminations. Mise en contact avec des juristes, par téléphone ou tchat, de manière gratuite, confidentielle, accessible aux sourds et malentendants. Formulaire pour saisir le Défenseur des droits, annuaire d'associations.

www.defenseurdesdroits.fr

Édité par : Défenseur des droits
Sur le site : présentation des droits et possibilité de saisir le Défenseur des droits dans les domaines de la défense des droits des usagers des services publics, la défense et promotion des droits de l'enfant, la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, le respect de la déontologie des professionnels de la sécurité, l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte ; actualités ; publications

www.justice.fr/fiche/faire-cas-discrimination

Édité par : ministère de la Justice
Sur le site : présentation des différents critères et formes de discrimination et des recours possibles.

www.ldh-france.org

Édité par : Ligue des droits de l'homme

Sur le site : champs d'action de la Ligue, liste des sections locales, information sur la justice des mineurs, les droits en matière d'éducation et les discriminations.

www.sos-homophobie.org

Édité par : SOS homophobie
Sur le site : actualité, guides, formulaire pour témoigner en ligne, information sur le service d'écoute pour les victimes et les témoins d'actes homophobes.

www.stopharcèlementderue.org

Édité par : Stop harcèlement de rue
Sur le site : définition du harcèlement de rue, présentation des actions de l'association, pages Facebook ou adresses mail des 9 antennes locales actives.

► Liste 2

Organismes de lutte contre les discriminations

Les principaux organismes de lutte contre les discriminations (racisme, sexisme, atteintes aux droits de l'individu, etc.) sont cités ci-dessous. Cette liste n'est pas exhaustive.

Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH)

192 avenue Aristide Briand
92220 Bagneux

Tél : 08 00 11 10 09 (n°Vert)

www.agefiph.fr

14 délégations régionales.

Accompagner l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes handicapées : se former, trouver un emploi, créer une entreprise, bénéficier d'aides financières.

Défenseur des droits

3 place Fontenoy

75007 Paris

Tél : 09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr

510 délégués du Défenseur des droits et 874 points d'accueil.

Les délégués du Défenseur des droits accueillent, écoutent et orientent toutes les personnes dans leurs permanences.

Fédération des associations de solidarité avec tou-te-s les immigré-e-s (Fasti)

58 rue des Amandiers

75020 Paris

Tél : 06 85 67 02 02

www.fasti.org

56 associations de solidarité avec les travailleurs (ASTI) sur le territoire.

Agir contre le racisme et le sexisme, pour l'égalité des droits. Promouvoir les conditions d'une cohabitation réussie des Français et des immigrés.

La Cimade

Siège social

91 rue Oberkampf

75011 Paris

Tél : 01 44 18 60 50

www.lacimade.org

115 permanences

Défendre les droits des personnes réfugiées et migrantes.

Ligue des droits de l'Homme (LDH)

138 rue Marcadet

75018 Paris

Tél : 01 56 55 51 00

www.ldh-france.org

Agir pour la défense des droits et des libertés, partout et pour tous.

Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (Licra)

42 rue du Louvre

75001 Paris

Tél : 01 45 08 08 08

www.licra.org

Lutter contre toutes les formes de racisme autour de trois actions : informer, transmettre pour la préservation de la mémoire de l'Histoire, apporter un soutien juridique gratuit aux victimes.

Mémoire 2000

25 boulevard du temple

75003 Paris

Tél : 06 41 86 96 58

www.memoire2000.org

Grâce au cinéma, informer et sensibiliser le public scolaire à toutes les formes d'atteintes aux droits humains : racisme,

antisémitisme, exclusion, sexisme, discriminations, crimes contre l'humanité, génocides.

Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (Mrap)

43 boulevard de Magenta

75010 Paris

Tél : 01 53 38 99 99

www.mrap.fr

Défendre les victimes d'actes ou de discriminations racistes par un soutien juridique et public, lutter pour le droit des étrangers, des migrants et des minorités.

Ni putes ni soumises (NPNS)

80 rue de Paris

93100 Montreuil

Tél : 06 89 73 52 91

www.npns.eu

Accueil des femmes en difficulté, conseils et actions dans la lutte contre toutes les formes de violence et de discriminations envers les femmes.

SOS homophobie

14 rue Abel

75012 Paris

Tél : 01 48 06 42 41 (ligne d'écoute anonyme)

www.sos-homophobie.org

Ecoute, soutien, information permettant aux appelants de sortir de l'isolement, conseils pour lutter contre l'homophobie, service accessible du lundi au vendredi de 18h à 22h, le samedi de 14h à 16h et le dimanche de 18h à 20h. Chat tous les jeudis de 21h à 22h30 et les dimanches de 18h à 19h30

SOS Racisme

51 avenue de Flandre

75019 Paris

Tél : 01 40 35 36 55

<https://sos-racisme.org>

35 comités régionaux

Eduquer et mobiliser contre le racisme et la violence. Conseiller et soutenir les victimes de racisme, d'antisémitisme et de discriminations grâce au pôle juridique : servicejuridique@sos-racisme.org ; permanences téléphoniques du mardi au vendredi, 10h30-13h00 ; permanences physiques uniquement sur RDV les 1^{er} et 3^e mercredis du mois.