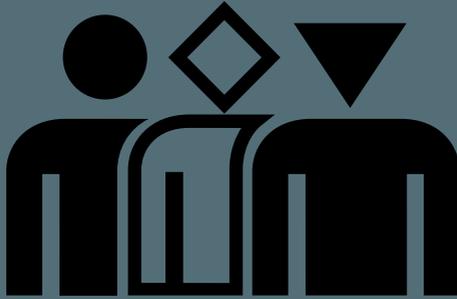




LE-CENTRE 
| créateur de liens



—
La

DISCRIMINATION

Ça me concerne ?

Guide pratique à destination des salariés

L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, C'EST AUSSI DANS LE SECTEUR DE L'AIDE À L'AUTONOMIE !

Le projet « l'égalité de traitement, c'est aussi dans le secteur de l'aide à l'autonomie » est né du constat que les discriminations constituent des freins dans ce secteur, tant pour les salariés que pour les structures. Les salariés sont victimes de remarques ou de comportements discriminants tandis que les employeurs ne savent pas répondre à un client qui demande un profil particulier pour son intervenant.e.

L'objectif de cette action est de démontrer que la lutte contre les discriminations constitue un levier pour faire évoluer les représentations et valoriser les métiers d'un secteur dans lequel l'emploi est durable et en croissance.

Ce guide permet aux salariés et aux futurs salariés de reconnaître une discrimination et de les inciter à les déclarer publiquement pour ne pas que ces actes restent cachés et que les victimes ne se replient pas sur elles-mêmes.

Parallèlement, un second guide sensibilise les employeurs à l'égalité de traitement et notamment en matière de recrutement pour avoir des procédures non discriminatoires. Ce guide permet d'avoir une prise de conscience par les employeurs de l'ampleur des discriminations et des conséquences provoquées.

Avec le soutien financier de l'Union Européenne, la DRJSCS Nouvelle-Aquitaine, le CGET, la DRDFE Nouvelle-Aquitaine, la Région Nouvelle-Aquitaine.

Directeur de la publication : **David HAMELIN**

Direction rédactionnelle : **Amandine CHATIN, Sourabad SAÏD MOHAMED**

Maquette : **Vincent RENOIR**

LE-CENTRE, créateur de liens

18 boulevard Jeanne d'Arc

86000 Poitiers

www.le-centre.pro

LE-CENTRE, autorise l'utilisation et la reproduction des résultats de ce guide sous réserve de la mention des sources.

Pour nous citer : *La discrimination. Ça me concerne ? - Guide pratique à destination des salariés*. LE-CENTRE, Poitiers, 2018, 24 p.

TABLE DES MATIÈRES

CONTEXTE	5
DANS MON TRAVAIL, SUIS-JE DISCRIMINÉ.E ?	14
SI JE SUIS DISCRIMINÉ.E, QUE DOIS-JE FAIRE ?	15
LA MÉDIATION INTERCULTURELLE	15
LES ACTEURS MOBILISABLES	16
LE DÉFENSEUR DES DROITS	16
LE JUGE	17
L'INSPECTEUR DU TRAVAIL	18
LES ORGANISATIONS SYNDICALES	18
LES ASSOCIATIONS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	18
L'ACTION DE GROUPE	19
ANNUAIRE	20

CONTEXTE

L'aidant.e intervient dans un lieu privé, au domicile de la personne qui est la bénéficiaire de la prestation réalisée dans un univers non professionnel. Il/elle est parfois en interaction avec l'entourage du bénéficiaire (famille, amis, voisins ...) dans un espace privé qui peut être propice au dépassement des **limites professionnelles** et à la dérive vers des situations discriminantes.

Le racisme au travail, sans être vécu comme tel, dont la qualification est difficile peut générer de la pénibilité mentale et physique. Il peut arriver que certain.e.s se sentent démuni.e.s face à une telle situation et vivent ces faits comme une injustice et une disqualification tant professionnelle que personnelle. En effet, la plupart des tâches réalisées concernent le ménage, l'accompagnement d'une personne dépendante ou la garde d'enfant, autant de tâches traditionnellement dévolues aux femmes et perçues comme ne nécessitant pas de savoirs particuliers.

Au contraire, le petit bricolage ou les activités de petit jardinage sont réservés aux hommes généralement.

D'où la tendance d'un secteur fortement féminisé à raisonner sur des prédispositions considérées comme des qualités naturelles et sexuées plus que sur des qualités et des compétences professionnelles.

C'est un secteur qui permet de recruter des personnes sans qualification et notamment des femmes ayant des difficultés d'insertion professionnelle causées par un manque d'expérience ou de diplôme, par leur âge ou par une reprise d'activité professionnelle après une longue période d'inactivité.

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Le Code pénal reconnaît le délit de discrimination depuis 1972 comme toute « *distinction opérée* » entre des personnes physiques ou morales ce qui signifie un **acte volontaire**, prohibé et puni par la loi. En 1982, une nouvelle loi introduit les discriminations dans le Code du travail. Régulièrement, de nouveaux motifs de discrimination y sont introduits (lieu de résidence ou domiciliation bancaire par exemple).

La discrimination peut être **directe ou indirecte**. Une discrimination est **directe** lorsque, *sur la base d'un critère prohibé, une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable*. Ce cas de discrimination est souvent dissimulé avec des excuses de type « le poste est déjà pourvu » ou « on recherche des profils plutôt féminins pour le ménage ».

Exemple

- Une dame refuse que ce soit un homme qui l'aide à faire sa toilette.
- Un dirigeant rédige une offre d'emploi d'auxiliaire de vie sociale en précisant que la personne doit maîtriser la langue française pour l'accompagnement d'un couple âgé amateur de littérature.

À l'inverse, une discrimination **indirecte** suppose *qu'une pratique, un critère de sélection ou une disposition en apparence neutre soit susceptible d'entraîner un désavantage pour des catégories de personnes causé par la mise en œuvre d'un critère prohibé, sans qu'un objectif légitime ou que les moyens mis en œuvre pour atteindre ce but ne justifient ce choix*.

Dans ce cas, on ne s'intéresse pas au fait de savoir si l'auteur avait conscience et l'intention de défavoriser certaines personnes mais plutôt de déterminer si cette norme, apparemment neutre, crée une **inégalité de traitement dans les faits**.

Exemple

- Une structure qui retient comme critère d'évolution de salaire les heures de présence entraîne une pénalisation particulière pour les salarié.e.s à temps partiel.
- Un organisme de service à la personne qui préfère recruter des intervenant.e.s qui habitent dans un certain périmètre pour limiter les coûts de déplacements entraîne un désavantage pour les candidats qui résident en dehors de ces limites

Racisme, égalité de traitement et diversité, quelles différences avec la discrimination ?

Le **racisme** est une *idéologie qui postule l'existence d'une hiérarchie entre les individus*. Il peut se manifester par des propos, une pensée ou un jugement. Le racisme se fonde sur des stéréotypes négatifs sur les personnes basés sur leur origine réelle ou supposée et exprime **toujours** une **volonté délibérée de porter atteinte ou de nuire à leur dignité ou à leur qualité d'être humain**.

Le principe d'**égalité de traitement** s'applique à **tous les salariés d'une entreprise qui se trouvent dans une même situation au regard d'un avantage donné**. Selon le juge, toute différence de traitement entre les salarié.e.s placé.e.s dans la même situation doit reposer sur **des raisons objectives justifiées par des éléments objectifs, pertinents et vérifiables**.



Le principe d'égalité de traitement permet une protection des salarié.e.s à l'encontre des décisions arbitraires que pourrait prendre l'employeur.

La **diversité** caractérise ce qui est varié et divers. Dans une entreprise, elle désigne la *diversité de profils humains qui peuvent exister dans son effectif* (sexe, âge, origine, orientation sexuelle, apparence physique ...).



La gestion de la diversité est centrée sur l'individu pour reconnaître et valoriser ses différences et ainsi les utiliser comme atouts de performance pour l'entreprise.

La **discrimination**, elle, repose sur des *faits ou des pratiques sociales qui n'ont pas l'intention de nuire volontairement*. L'acte de discrimination s'inscrit dans un cadre de dépendance ou de subordination ayant pour objectif de **restreindre ou de refuser l'exercice d'un droit ou son accès ou bien l'information pour accéder à un droit, une prestation, un bien ou un service**.

Depuis le 1er mars 2017, le droit français compte 25 critères de discrimination :



Origine

On m'a refusé le poste d'agent d'accueil car j'ai un accent.



Sexe

Je gagne moins que mon collègue alors que nous avons des postes ayant le même niveau de responsabilité.



Situation de famille

Je n'ai pas été recrutée car je suis mère de jeunes enfants.



Grossesse

À mon retour de congé maternité, mes missions les plus importantes avaient été redistribuées.



Un poste d'infirmière m'a été refusé à cause de ma petite taille.

Apparence physique



Particulière
vulnérabilité
économique

Un propriétaire a refusé de me louer un logement dont le montant du loyer correspondait à mes ressources car j'étais bénéficiaire de minima sociaux.



Patronyme

J'ai peu de retour de mes candidatures à cause de mon nom à consonance étrangère.



Lieu de résidence

On ne m'a pas convoqué à un entretien sous prétexte que j'habitais trop loin du lieu de travail.



Etat de santé

Je n'ai pas eu la promotion promise suite à un arrêt maladie causé par un accident.



Perte d'autonomie

La perte d'autonomie de mon parent vivant à domicile n'est pas réévaluée par les services de l'APA alors que sa prise en charge n'est plus suffisante.



Handicap

Je ne peux pas adhérer à un club de sport sous prétexte que j'ai un handicap visible.



Caractéristiques
généétiques

Avant mon embauche, l'employeur a souhaité me soumettre à des tests génétiques à l'occasion de la visite médicale d'embauche.



Mœurs

Je n'ai pas obtenu le poste car je suis fumeur.



Orientation sexuelle

Le traiteur a refusé de préparer le repas de mon mariage car je suis homosexuelle.



Identité de genre

Je suis un homme transgenre et mon employeur refuse de modifier mes fiches de paye.



Age

On m'a refusé un prêt bancaire à cause de mon âge.



Opinions politiques

Je n'ai pas été recruté car j'ai été candidat aux dernières élections locales et le recruteur ne partage pas mes opinions politiques.



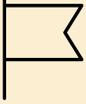
Activités syndicales

Depuis que je suis membre du comité d'entreprise, ma carrière ne connaît plus d'évolution.



Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

D'origine étrangère, on m'a refusé un stage à cause de mon accent.



Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

On m'a refusé l'accès à un restaurant à cause de mes origines maghrébines.



Convictions religieuses

Un collègue refuse de me dire bonjour chaque matin à cause de mes convictions religieuses différentes des siennes.



Domiciliation bancaire

Un commerçant a refusé mon chèque car ma banque n'est pas dans la même commune.



Activités mutualistes

Mon employeur ne veut pas me donner davantage de responsabilités car je dois m'absenter pour mes activités mutualistes.

ESPACE AUTONOMIE

Un lieu d'information, de conseil et de démonstration des aides techniques et technologiques, dédié à l'autonomie et au maintien à domicile des seniors et personnes en situation de handicap.

PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ, DU BIEN VIELLIR ET DE LA FORMATION



Vous souhaitez sensibiliser vos équipes ou disposer de matériels adaptés pour former ou être formé à la bonne utilisation des aides techniques et prévenir les risques professionnels ?

LE-CENTRE propose des ateliers et conférences thématiques d'information et permet aux professionnels de l'autonomie de se former sur du matériel adapté, contactez-nous pour plus d'information...

Tél : 05 49 61 64 65



LE-CENTRE, créateurs de liens

Lieu ressource innovant créée en 2009, son objet est de mener toute action de veille, de sensibilisation, d'information, d'animation et de promotion dans le domaine des services à la personne, de l'aide à l'autonomie, du bien vieillir et de la conciliation des temps de vie.

LE-CENTRE a mis en place différentes actions pour les professionnels de l'aide à l'autonomie :

- L'accueil et l'accompagnement des salarié.e.s et des personnes qui souhaitent intégrer le secteur : information (métiers, modalités d'exercice des professions, conditions d'accès, formations ...), pré-recrutement pour des organismes de services à la personne,
- La mise à disposition de volontaires en service civique dans des organismes de service à la personne et des établissements d'accueil de personnes âgées permettant la découverte de ces milieux professionnels,
- La prévention des risques professionnels : organisation de rencontres professionnelles, d'actions de formations sur les aides techniques dans un espace dédié à LE-CENTRE ou sur d'autres thèmes avec des partenaires,
- L'information sur le droit du travail, les conventions collectives applicables.

www.le-centre.pro



DANS MON TRAVAIL, SUIS-JE DISCRIMINÉ.E ?

Près d'une personne sur deux considère que les discriminations sont fréquentes ou très fréquentes lors de la recherche d'emploi. Près d'un tiers des personnes interrogées constatent des discriminations dans le déroulement de leur carrière professionnelle.

53% des personnes au chômage déclarent avoir été discriminées dans les 5 dernières années contre 32% pour les salariés du secteur public et 30% pour ceux du secteur privé.*

Le secteur de l'autonomie est lui aussi exposé à la discrimination. Il n'est pas rare d'entendre de la part d'un usager « je veux quelqu'un qui connaisse bien la gastronomie française », « il me faut une portugaise pour mon ménage » ou encore « c'est hors de question qu'une arabe me fasse une prise de sang ».

**10^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi réalisé par l'Ifop en 2016*

SI JE SUIS DISCRIMINÉ.E, QUE DOIS-JE FAIRE ?

La médiation interculturelle

La médiation interculturelle s'est développée en France à partir des années 1980 quand les familles issues de l'immigration ont voulu préserver les valeurs de leur société d'origine tout en s'adaptant à celles de la société d'accueil.

La structure de la médiation suppose l'intervention d'une troisième personne, le médiateur en plus des personnes en conflit. Il favorise le rétablissement du lien social, la prévention ou le règlement de la situation conflictuelle. Le médiateur, impartial et indépendant, n'a pas de pouvoir décisionnel ou consultatif. La médiation repose sur la libre adhésion des parties et redonne un espace de parole aux individus pour échanger sur leur situation en toute confiance.

Faire de la médiation dans l'emploi et notamment dans l'aide à la personne suppose de prendre en compte les dimensions culturelles présentes et de les traduire grâce à la parole, outil principal de la médiation.

Les acteurs mobilisables

Si vous êtes victime d'une discrimination, les commissariats et les gendarmeries vous accueillent pour prendre votre plainte. Plusieurs acteurs peuvent être mobilisés :

» LE DÉFENSEUR DES DROITS

Le *Défenseur des droits* est une institution de l'Etat créée en 2011 pour **lutter contre les discriminations et favoriser l'égal accès aux droits de tous**. Lorsqu'une personne estime être victime de discrimination, elle peut saisir le Défenseur des droits. Si sa demande dépasse ses compétences, la personne sera réorientée vers les acteurs compétents. L'auteur de la discrimination peut être une personne privée ou publique.

Le Défenseur des droits peut être saisi par :

- Toute personne physique ou morale qui estime être victime de discrimination,
- Ses ayants droits,
- Une association dont l'objet consiste à lutter contre les discriminations,
- Un parlementaire français et un élu français du Parlement européen,
- Une institution étrangère qui a les mêmes fonctions que le Défenseur des droits.

Le Défenseur des droits peut également se saisir d'office lorsqu'il l'estime nécessaire.

Plateforme téléphonique du Défenseur des droits : 09 69 39 00 00 (du lundi au vendredi de 8h00 à 20h00, coût d'un appel local)

Les coordonnées des délégués du Défenseur des droits sont disponibles dans la partie « annuaire » du guide.

» LE JUGE

Le juge pénal et le juge civil sont tous les deux compétents pour intervenir en matière de discrimination, toutefois une différence d'approche existe en matière de sanctions et de régime de la preuve (règle selon laquelle à qui revient la preuve).

	Action pénale	Action civile
Objectif	Obtenir réparation du préjudice	Obtenir la sanction pénale de l'auteur
Charge de la preuve (Obligation faite à une partie d'apporter, par des arguments étayés et vérifiables, la preuve qu'une proposition avancée est vraie ou fausse selon le cas)	La personne qui prétend être discriminée en apporte la preuve. Trois éléments sont nécessaires pour que les faits constituent l'infraction pénale : un élément légal (texte d'incrimination), un élément moral (volonté ou conscience d'enfreindre le droit) et un élément matériel (fait extérieur, comportement objectivement constatable)	La personne qui estime être victime de discrimination apporte des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination puis c'est à l'employeur de prouver l'absence de discrimination et que sa décision est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination
Sanctions	Annulation de la décision discriminatoire et/ou réparation du préjudice subi	Pour une personne physique : 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende Pour une personne morale : 225 000€ d'amende et des peines complémentaires sont possibles

» L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'*inspecteur du travail* a pour rôle de **veiller au respect des dispositions légales relatives aux droits des salariés**. Il peut être saisi pour faire constater l'existence de faits susceptibles d'établir une discrimination. Par application du Code du travail, il peut se faire communiquer tout document ou élément d'information permettant de constituer cette présomption.

» LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les *syndicats professionnels* du secteur public et privé sont **dotés de la personnalité juridique et peuvent agir en justice devant une juridiction** civile, pénale ou administrative pour défendre :

- Les intérêts individuels et collectifs de ses membres,
- Leur propre défense institutionnelle et statutaire,
- Les décisions portant atteinte aux intérêts collectifs des salariés.

En matière de discrimination, l'article L1134-2 du Code du travail autorise les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou dans l'entreprise à agir en justice en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou d'un salarié.



La victime n'a pas à donner de mandat au syndicat. Elle doit être avertie par écrit de l'intention du syndicat et peut s'y opposer dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'intention de l'organisation syndicale.

L'intéressé.e peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

» LES ASSOCIATIONS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les *associations* peuvent agir en justice **contre toutes les discriminations directes ou indirectes** dans le respect des conditions suivantes et cumulatives :

- Etre régulièrement constituées depuis 5 ans au moins,
- Comporter la lutte contre les discriminations dans l'objet social,
- Justifier d'un accord écrit de la victime présumée.

La victime présumée peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre fin à tout moment.

» L'ACTION DE GROUPE

Une action de groupe peut être engagée lorsque **plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif figurant parmi ceux visés par le Code du travail.**

L'objet de l'action est de :

- Faire cesser le manquement,
- En cas de manquement, réparer les préjudices subis, y compris les préjudices moraux.

L'objet principal de l'action de groupe est la **cessation de la discrimination collective.**



Seuls les préjudices nés après la réception de la demande en cessation de la discrimination sont indemnisables, sauf ceux qui concernent les candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation.



Pour obtenir la réparation intégrale de son préjudice, le salarié devra agir individuellement devant le conseil de prud'hommes.

L'action de groupe peut être exercée par un **syndicat représentatif** au niveau national interprofessionnel, au niveau de la branche, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Les **associations régulièrement déclarées depuis au moins cinq ans intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent également agir, mais seulement en matière de discrimination dans l'accès à un emploi ou à un stage en entreprise.**

ANNUAIRE

SIGNALER UNE DISCRIMINATION

Numéro national d'aides aux victimes « 08 Victimes » :
01 41 83 42 08 accessible 7/7 de 9h à 21h, appel non surtaxé ou via la messagerie
08victimes@france-victimes.fr
Numéro « 3919 violences femmes info »

COORDONNÉES DES DÉLÉGUÉS DU DÉFENSEUR DES DROITS SUR LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

DDD 86

Préfecture de la Vienne
Place Aristide Briand
20, rue Arsène Orillard
86021 Poitiers Cedex
Tél : 05 49 47 80 89

DDD 79

Préfecture des Deux-Sèvres
4, rue Du Guesclin
79000 Niort
Tél : 05 49 08 69 95

DDD 17

Préfecture de la Charente-Maritime
38, rue Réaumur
17017 La Rochelle Cedex
Tél : 05 46 27 43 95

DDD 16

Préfecture de la Charente
7-9, rue de la Préfecture
16017 Angoulême
Tél : 05 45 97 61 28

DDD 87

Préfecture de la Haute-Vienne
Place Stalingrad
87000 Limoges
Tél : 05 55 44 17 59

DDD 19

Cité administrative
Place Martial Brigouleix
19000 Tulle
Tél : 05 55 20 55 20

DDD 23

Préfecture de la Creuse
Place Louis Lacrocq
23000 Guéret
Tél : 05 55 51 58 00

DDD 33

Préfecture de la Gironde
10, rue Charles Monselet
33077 Bordeaux
Tél : 05 56 90 63 16

DDD 24

Cité administrative
Bât. des services fiscaux
Rue Claude Bernard
24016 Périgueux
Tél : 05 53 46 75 53

DDD 47

Préfecture de Lot-et-Garonne
2, rue Etienne Dolet
47000 Agen
Tél : 05 53 77 60 47

DDD 40

Service territorial de l'architecture et
du patrimoine-Landes (STAP)
4, rue du 8 Mai 1945
BP 344
40011 Mont de Marsan Cedex
Tél : 05 58 46 42 97

DDD 64

Préfecture des Pyrénées-Atlantiques
2, avenue du Maréchal Joffre
64000 Pau
Tél : 05 59 98 24 90

ADRESSES DES UNITÉS TERRITORIALES DE LA DIRECCTE NOUVELLE- AQUITAINE

UT Charente

15 rue des Frères Lumière
BP 1343
16012 Angouleme Cedex
Tél : 05 45 66 68 68

UT Charente-Maritime

Cité administrative Chasseloup-
Laubat
Avenue de la Porte Dauphine
17021 La Rochelle Cedex 1
Tél : 05 46 50 52 01

UT Corrèze

Cité Jean Montalat
Place Martial Brigouleix
BP 314
19011 Tulle Cedex
Tél : 05 55 21 80 00

UT Creuse

Place Varillas
BP 50132
23003 Guéret Cedex
Tél : 05 87 50 44 00

UT Deux-Sèvres

4, rue Joseph Cugnot
BP 8621
79026 Niort Cedex 9
Tél : 05 49 79 93 55

UT Dordogne

2, rue de la Cité
24016 Périgueux Cedex
Tél : 05 53 02 88 00

UT Gironde

118 cours Maréchal Juin
33075 Bordeaux Cedex
Tél : 05 56 00 07 77

UT Haute-Vienne

2 Allée Saint-Alexis
BP 13 203
87032 Limoges
Tél : 05 55 11 66 00

UT Landes

4 Allée de la Solidarité
BP 403
400120 Mont-de-Marsan
Tél : 05 58 46 65 43

UT Lot-et-Garonne

1050 Avenue Dr Jean Bru
47916 Agen Cedex
Tél : 05 53 68 40 40

UT Pyrénées-Atlantiques

65 Boulevard Tourasse
64000 Pau
Tél : 05 59 14 80 30

UT Vienne

6 Allée des Anciennes Serres
86280 Saint-Benoît
Tél : 05 49 56 10 10

QUELQUES ACTEURS SUR LE TERRITOIRE DE LA RÉGION NOUVELLE- AQUITAINE

Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité

54, rue Magendie
33074 Bordeaux Cedex
Tél : 05 57 95 02 85
drdfe@nouvelle-aquitaine.gouv.fr

CIDFF 86

47, rue des 2 communes
86180 Buxerolles
Tél : 05 49 88 04 41
cidff86@orange.fr

IDEFF 79

4, rue François Viète
79000 Niort
Tél : 05 49 17 39 61
ideff79@orange.fr

CIDFF 16

16, rue des Boissières
16000 Angoulême
Tél : 05 45 92 34 02
cidff.charente@cidff16.org

CIDFF 17

Maison de l'Emploi
88, Rue du Bel Air
17000 La Rochelle
Tél : 05 46 41 18 86

CIDFF DU LIMOUSIN

29c, rue des Pénitents - Blancs
87000 Limoges
Tél : 05 55 33 86 00

CIDFF Corrèze

53, Avenue Alsace Lorraine
19100 Brive-la-Gaillarde
Tél : 05 55 17 26 05

CIDFF Dordogne

4, Rue Kléber
24000 Périgueux
Tél : 05 53 35 90 90

CIDFF Creuse

Rue Marcel Brunet
23000 Guéret
Tél : 05 55 52 99 41

URCIDFF Aquitaine

13, rue Thiac
33000 Bordeaux
Tél : 05 56 44 30 30
urcidff-aquitaine@sfr.fr

CIDFF 33

13, rue Thiac 33000 Bordeaux
Tél : 05 56 44 30 30
cidff33bordeaux@orange.fr

CIDFF 47

CCAS d'Agen
13 rue Bery St-Vincent
47000 Agen
Tél : 05 53 67 56 99
cidff64@orange.fr

CIDFF MONT-DE-MARSAN 40

Résidence la Douze à Bosquet
181, rue Renée Darriet
1er étage - Num 4
Tél : 05 58 46 41 43
cidfland@wanadoo.fr

Siège social CIDFF PAU 64

Complexe de la République
Rue Carnot
64000 Pau
Tél : 05 59 27 92 43
cidff64@orange.fr

BUREAU D'AIDE AUX VICTIMES DANS CHAQUE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE

Bureau d'aide aux victimes

10, place Alphonse Lepetit
CS 30527
86020 Poitiers Cedex
Tél : 05 49 50 22 00

AVIC 79

7A, rue Max Linder
79000 Niort
Tél : 05 49 26 04 04
avic.79@orange.fr

Bureau d'aide aux victimes

10, rue du Palais
17028 La Rochelle Cedex 1
Tél : 05 46 50 87 10

Bureau d'aide aux victimes

Place Francis Louvel
CS 30214
16007 Angouleme Cedex
Tél : 05 43 37 11 00

Bureau d'aide aux victimes

30, rue des Frères Bonie
CS 11403
33077 Bordeaux Cedex
Tél : 05 47 33 90 00

Bureau d'aide aux victimes

19bis, Cours Montaigne
BP 246
24019 Perigueux Cedex

Bureau d'aide aux victimes

5, avenue du 8 mai 1945
BP 315
40011 Mont de Marsan Cedex
Tél : 05 58 85 41 85

Bureau d'aide aux victimes

Avenue de Lattre de Tassigny
47916 Agen Cedex 9
Tél : 05 53 77 95 00

Bureau d'aide aux victimes

Palais de Justice
Place de la Libération
64034 Pau Cedex
Tél : 05 59 82 46 15

Bureau d'aide aux victimes

9, quai Gabriel Péri
19000 Tulle
Tél : 05 55 20 24 01

Bureau d'aide aux victimes

Cité Judiciaire
23, place Winston Churchill
87000 Limoges
Tél : 05 87 19 34 00

Bureau d'aide aux victimes

23, place Bonnyaud
23011 Gueret Cedex
Tél : 05 55 51 93 59



Avec le soutien financier de :

Nous remercions les partenaires suivants :

