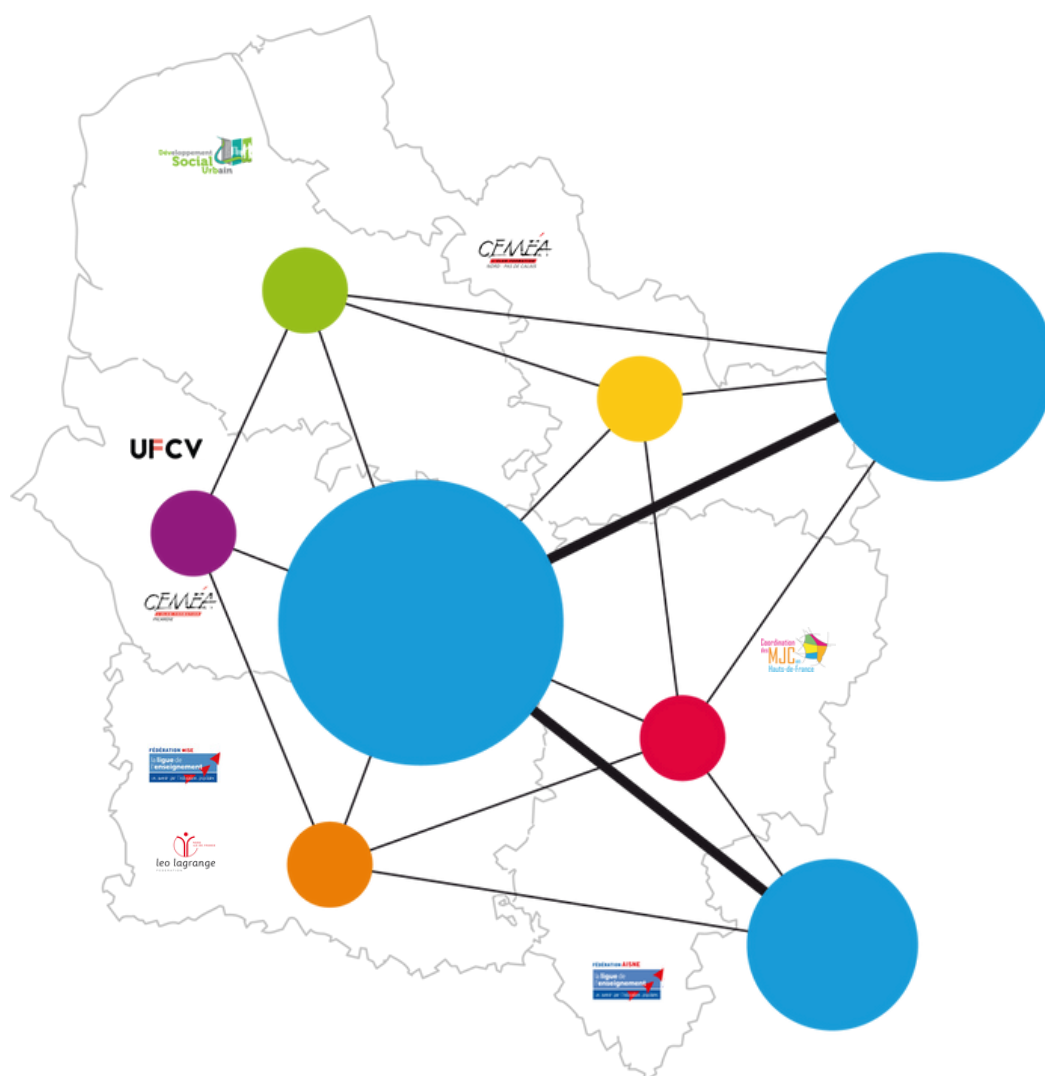


LIVRET DISCRIMINATIONS



*Éducation à la Citoyenneté Numérique
Hauts-de-France*



Cofinancé par
l'Union européenne



PRÉSENTATION

Nous vivons à une époque passionnante, où la jeunesse est la première génération à naître à l'ère du tout numérique. Les possibilités offertes par le monde technologique sont infinies, mais il est essentiel de les aborder de manière réfléchie, éthique et positive pour se préserver des dérives possibles.

C'est là que l'ECN entre en jeu !

L'action ECN - Éducation à la Citoyenneté Numérique - est déployée par le CRAJEP (Comité Régional d'Association de Jeunesse et d'Education Populaire) et ses membres. Ensemble, nous œuvrons pour sensibiliser les jeunes à l'importance d'une utilisation responsable des outils numériques.

Internet a - dès son apparition - était présenté comme un modèle d'inclusivité, pourtant il est indéniable qu'aujourd'hui les individus ne sont pas égaux sur le numérique. Pire, **le numérique peut aggraver les inégalités entre les personnes en fonction de leur ethnie, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur origine sociale.** On parle alors de discriminations accélérées par le numérique !

La discrimination en ligne peut être causée par des individus à l'aide de technologies numériques (injures, harcèlement, cyberviolence, piratage) ou bien être causée directement par les technologies. C'est notamment le cas de l'intelligence artificielle qui peut être amenée à prendre une décision discriminante en refusant la candidature d'une femme sur un emploi par exemple - sans qu'une intervention humaine n'en soit responsable. Ce phénomène s'explique par l'existence de **biais algorithmiques** : les algorithmes à l'origine de cette prise de décision sont constitués de base de données qui ont déjà une vision discriminante de la société (par exemple une femme est moins souvent recrutée qu'un homme, alors l'intelligence artificielle apprend à écarter naturellement les femmes).



QUE DIT LE DROIT ?

Il existe **25 critères de discriminations** prévus à l'article 225-1 du Code Pénal :

- L'origine
- Le sexe
- La situation de famille
- La grossesse
- L'apparence physique
- La situation économique apparente
- La situation économique connue
- Le patronyme
- Le lieu de résidence
- La domiciliation bancaire
- L'état de santé
- La perte d'autonomie
- L'handicap
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- L'orientation sexuelle
- L'identité de genre
- L'âge
- Les opinions politiques
- Les activités syndicales
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- L'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie
- L'appartenance ou la non-appartenance à une religion
- L'appartenance ou la non-appartenance à une nation
- L'appartenance ou la non-appartenance à une prétendue race

La discrimination est caractérisée dès lors qu'**une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable** sur la base de l'un de ces 25 critères.

La discrimination est punie de **3 ans de prison et de 45 000€ d'amende** (article 225-2 du Code Pénal).



DISCRIMINATION SEXISTE SUR LE NUMÉRIQUE

Sur les réseaux sociaux, les femmes sont sous-représentées, caricaturées ou agressées :

- Sur les 100 contenus les plus vus sur Youtube :
 - 83% ont pour personnage principal un individu de genre masculin
 - 24% présentent des éléments de violence dirigés contre les femmes
- Sur les 100 contenus les plus vus sur Tik Tok : 42,5% présentent une représentation dégradante de la femme
- 29% des filles âgées de 13-17 ans ont été destinataires d'images à caractère sexuel non sollicités

Dans l'accès aux emplois numériques, elles sont elles insuffisamment formées ou recrutées.

- 22% des postes de dirigeants des entreprises de la *French Tech* sont occupés par des femmes
- 38% des étudiantes en études de Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques) ont été victimes de comportements sexistes
- 35% des étudiantes en formation numérique ont été victimes de comportements sexistes
- 50% des femmes quittent le secteur numérique avant 35 ans

Dans la conception des algorithmes, elles sont invisibilisées ou discriminées. Avec un algorithme :

- 94% de femmes ont été orientées vers une annonce d'emploi portant la mention "Petite enfance"
- 15% des femmes ont été orientées vers une annonce d'emploi portant la mention "Pilote de ligne"
- Tous les CV portant le mot "Femme" ont été écarté du logiciel de tri des CV développé par Amazon en 2014

(Chiffres issus du Rapport - La Femme Invisible dans le numérique : le cercle vicieux du sexisme, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2023).



DISCRIMINATION RACIALE SUR LE NUMÉRIQUE


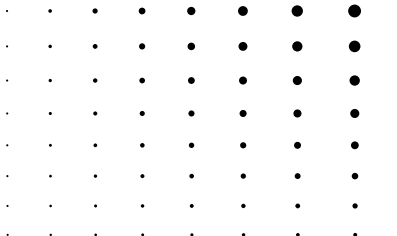
Dans la conception des algorithmes, des biais raciaux perdurent :

- Le taux d'erreur de la reconnaissance faciale est de 10 à 100 fois supérieur pour les visages noirs et asiatiques face aux visages blancs.
- Le taux d'erreur de la reconnaissance faciale est de 35% pour un visage de femme noire, contre 0,8% pour le visage d'un homme blanc.
- Les patients noirs sont évalués à un plus bas risque de besoins en soins de santé alors qu'ils présentent le même risque que des patients blancs
- Les patients noirs obtiennent un rendez-vous médical à un créneau sursuréservés face aux patients blancs
- Les communautés noires sont davantage soumises à la police prédictive
- 78% des individus présents dans les bases de données prédictives de la police sont noirs

Sur les réseaux sociaux et plateformes numériques, les personnes racisées subissent également la discrimination :

- 263 825 signalements ont été réalisés sur les réseaux sociaux en 2021 pour contenus racistes sur la plateforme Pharos
- Le revenu des conducteurs racisés est 15% plus faible que les conducteurs blancs sur la plateforme BlaBlaCar
- Les acheteurs racisés ont un taux de réponse de 17% plus faible sur l'application LeBonCoin

(Chiffres issus du Rapport "Discrimination raciale et nouvelles technologies numériques" de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, 2020 et du Rapport « Les discriminations en raison du genre et de l'origine supposée sur deux plateformes collaboratives : rapport d'étude » Sciences Po, soutenu par le Défenseur des droits, 2023).



LA RÉALITÉ DE LA DISCRIMINATION NUMÉRIQUE : PERSPECTIVES ET CHIFFRES CLÉS

Discrimination sociale dans le numérique :

- Une analyse menée par l'Université de New York a révélé que les algorithmes de ciblage publicitaire sur Facebook peuvent entraîner une discrimination envers les femmes et les minorités ethniques en leur montrant moins d'annonces pour des emplois bien rémunérés
- Les pratiques de ciblage publicitaire excluent délibérément les populations à faible revenu, les privant ainsi d'accès à des biens ou services importants.

Discrimination liée au handicap dans le numérique :

- Sites Web ou applications mobiles qui ne sont pas accessibles aux personnes ayant des déficiences visuelles ou auditives en raison de l'absence de fonctions d'accessibilité, telles que des descriptions textuelles pour les images ou des sous-titres pour les vidéos.
- Plateformes de recrutement en ligne qui ne prennent pas en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées, les empêchant ainsi de postuler à des emplois.

Discrimination liée à l'orientation sexuelle et l'identité de genre :

- Une étude menée par l'organisation Stonewall au Royaume-Uni a révélé que près de la moitié (46%) des personnes LGBT+ ont subi du harcèlement ou des abus en ligne en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.
- Une étude de l'Université Northeastern et de l'Université de Californie à Berkeley a révélé que les publicités en ligne pour les logements étaient souvent ciblées de manière discriminatoire en fonction de l'orientation sexuelle, avec des annonces moins visibles pour les personnes LGBT+.

TU ES MAINTENANT SENSIBILISÉ AUX DISCRIMINATIONS EN LIGNE !

Dans le cadre de notre action sur l'Education à la Citoyenneté Numérique, nous te proposons de télécharger le badge "Je suis sensibilisé aux discriminations" afin de visibiliser tes nouvelles compétences et l'apposer sur ton CV.



Si tu souhaites aller plus loin dans la lutte contre les discriminations en ligne, tu peux prendre contact avec l'un de nos coordinateurs exerçant dans ta région et bénéficier du badge "Je m'engage dans la lutte contre les discriminations" ou encore t'engager dans nos actions de plaidoyer en proposant des solutions concrètes et utiles contre les discriminations !

COORDINATEUR·RICES SUR LE PROJET ECN



SOPHIE BACLET LOUVET

- Coordinatrice régionale ECN CRAJEP
- sophie.baclet@crajephdf.org



SÉBASTIEN FOURNIER

- Coordinateur ECN CEMEA Nord-Pas-de-Calais
- sfournier@cemeanpdc.org



NICOLAS DESCHAMPS

- Coordinatrice ECN UFCV HDF
- nicolas.deschamps@ufcv.fr



59

62

JOACHIM TUAL

- Coordinateur ECN DSU
- joachim.tual@asso-dsu.fr



80

CLÉMENTINE GENTILINI

- Coordinatrice ECN CEMEA PICARDIE
- cgentilini@cemea-picardie.fr



NICOLAS DESCHAMPS

- Coordinateur ECN UFCV
- nicolas.deschamps@ufcv.fr



02

THÉO VILAIN

- Coordinateur ECN Ligue de l'enseignement 02
- numerique02@laligue02.org



60

MEHDI CHERFAOUI

- Coordinateur ECN Léo Lagrange
- mehdi.cherfaoui@leolagrange.org



ROMAIN DE SAINTE MARESVILLE

- Coordinateur ECN Ligue de l'enseignement 60
- romain.de-sainte-maresville@laligue60.fr

