

INTÉGRER LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS DANS LES PROJETS POLITIQUE DE LA VILLE



13 décembre 2022



1



Jasmine Hamaoui

Formatrice – consultante

Responsable du pôle « Discriminations »



2

INTRODUCTION

- Durée : **6h**
- **3 pauses** sont prévues.
- Des temps de **questions** sont prévus pendant la formation.
- Une **évaluation vous sera transmise** à l'issue de la formation.
- Le support vous sera envoyé par mail.

LES RÈGLES DE LA FORMATION



**Cas
individuel**

PROGRAMME DE LA FORMATION

Discrimination et agissements discriminatoires : de quoi parle-t-on?



Le fonctionnement des stéréotypes



Projets Politique de la ville et prise en compte des discriminations



Échanges et discussion autour de la grille de questionnement



Retours d'expériences sur l'utilisation de la grille



Comment répondre aux objections?

GRUPPE
egæ

5

PROGRAMME DE LA FORMATION

Retour d'expériences sur l'utilisation de la grille de questionnement



Comment répondre aux objections?

GRUPPE
egæ

6

INTRODUCTION

Tour de table

Les chiffres clés des discriminations

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

☰ **Quatre personnes actives sur dix déclarent avoir été confrontées à des propos ou comportements stigmatisants dans le cadre de leur travail.**

Vrai

Faux

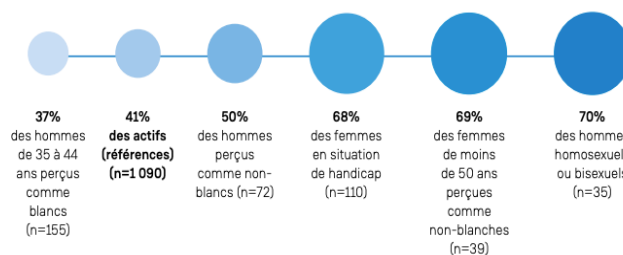
Source : 13^{ème} baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, 2020

GRUPPE
egae

10

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

Part des personnes enquêtées rapportant avoir été l'objet de propos ou de comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail, selon certains groupes sociaux (en %)




Lecture : 68% des femmes actives en situation de handicap rapportent avoir été l'objet de propos ou de comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n=1 090).

Source : 13^{ème} baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, 2020

GRUPPE
egae

11

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

 **Un candidat d'origine maghrébine qui postule à un emploi de responsable administratif (catégorie A) dans la fonction publique territoriale a moins de chance de décrocher un entretien d'embauche qu'un candidat d'origine française.**

Vrai


Faux

Source : Les discriminations dans l'accès à l'emploi public, CNRS, 2018

GRUPE
egæ

13

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

 **Quelle est la part des personnes non-blanches qui déclarent avoir été victime de racisme dans le cadre de leurs études?**

21,5%

42,3%

64,7%

Source : Les discriminations dans l'enseignement supérieur, UNEF, 2020

GRUPE
egæ

15

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

🗨️ **Un étudiant d'origine maghrébine demandant des renseignements sur les cursus et les modalités d'inscription d'un master aura 12% de chances en moins de recevoir une réponse qu'un candidat d'origine française.**

Vrai

Faux

Source : Discriminations dans l'accès aux masters, CNRS, 2022

GRUPPE
egæ

17

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

🗨️ **Quelle est la proportion des personnes noires ayant déjà déclaré avoir fait l'expérience d'une discrimination dans l'accès au logement dans les 5 dernières années?**

10%

27%

40%

Source : Défenseur des droits - 2019

GRUPPE
egæ

20

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

🗨️ **Quelle est la proportion des personnes disant être perçues comme arabes qui déclarent avoir vécu une discrimination dans les 5 dernières années?**

- 38%
- 50%**
- 62%

Source : Défenseur des droits - 2016

GRUPPE
egae

22

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

🗨️ **Quelle est la part des personnes homosexuelles ou bisexuelles en couple qui ont renoncé à afficher leur orientation sexuelle au travail ?**

- 37%
- 57%
- 77%**

Source : 2^{ème} Baromètre « Inclusion des personnes LGBT+ au Travail en France », 2020, Autre Cercle/IFOP

GRUPPE
egae

24

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

 **Le handicap représente le premier motif de saisine du Défenseur des Droits**

Vrai


Faux

Source : Rapport annuel d'activité du Défenseur des droits - 2019

GROUPE
egæ

26

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

 **50% des employeurs discriminent sur l'origine lors d'un recrutement.**

Vrai

Faux

Source : Les Discriminations à raison de "l'origine" dans les embauches en France - OIT 2008

GROUPE
egæ

28

LE POINT DE DÉPART



D'où viennent les discriminations? Comment les expliquer?

LE POINT DE DÉPART



D'où viennent les discriminations?

**Des différences
ancrées dans l'histoire**

Des stéréotypes

Des différences ancrées dans l'histoire

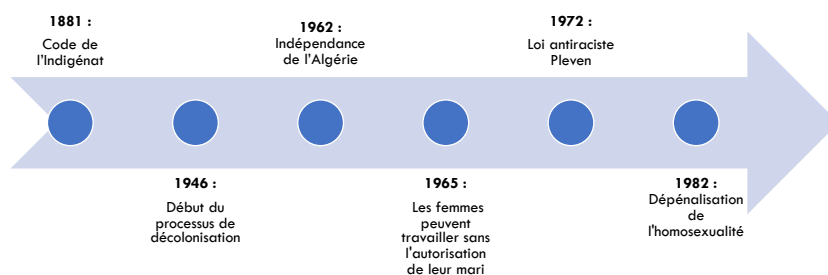
DES DIFFÉRENCES ANCRÉES DANS L'HISTOIRE

**Quels droits différenciés
dans l'histoire de France?**

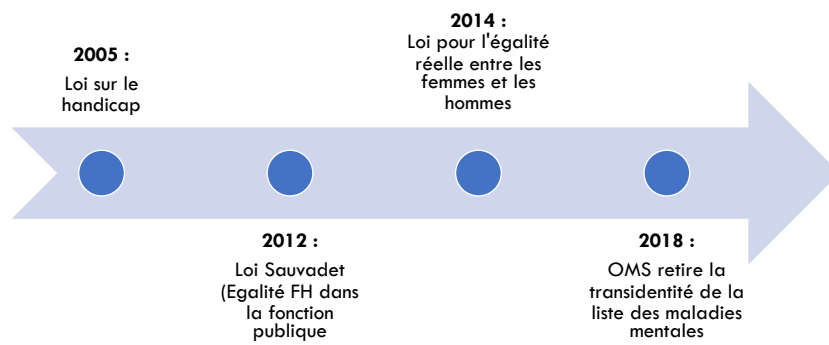
DES DIFFÉRENCES ANCRÉES DANS L'HISTOIRE

- Abolition de l'esclavage aux États-Unis et début de la ségrégation
 - Dépénalisation de l'homosexualité
 - Loi Sauvadet (Egalité FH dans la fonction publique)
 - « Code noir »
 - Indépendance de l'Algérie
 - Début du processus de décolonisation
 - Adoption du Code Civil
 - OMS retire la transidentité de la liste des maladies mentales
 - Abolition de l'esclavage en France
 - Les femmes peuvent travailler sans l'autorisation de leur mari
 - Loi sur le handicap
 - Deuxième vague de colonisation
 - Loi antiraciste Pleven
 - Code de l'Indigénat
 - Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen
 - Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- 1685
 - 1789
 - 1804
 - 1830
 - 1848
 - 1865
 - 1881
 - 1946
 - 1962
 - 1965
 - 1972
 - 1982
 - 2005
 - 2012
 - 2014
 - 2018

DES DIFFÉRENCES ANCRÉES DANS L'HISTOIRE



DES DIFFÉRENCES ANCRÉES DANS L'HISTOIRE



Des stéréotypes

LES STÉRÉOTYPES



« Un stéréotype est une **représentation** caricaturale figée, une **idée** reçue, une opinion toute **faite** acceptée et **véhiculée** sans réflexion, concernant un **groupe** humain ou une **classe** sociale »

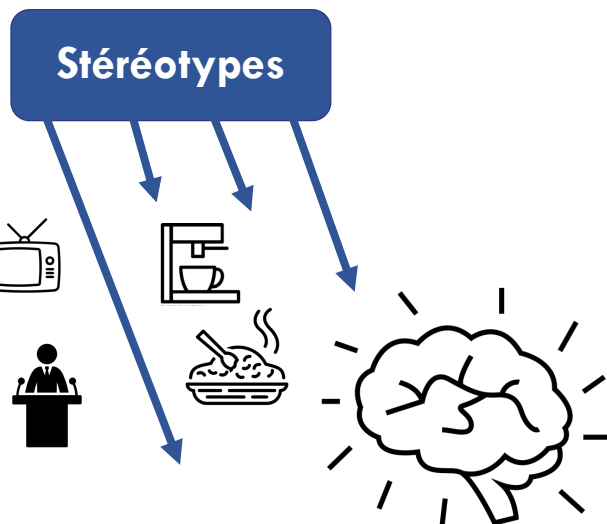
LES STÉRÉOTYPES

Des exemples ?

Comment fonctionnent les stéréotypes ?

Comment fonctionnent les stéréotypes ?

LES STÉRÉOTYPES



GRUPE
egae

58

LES STÉRÉOTYPES

 **Les stéréotypes sont présents partout et chez tout le monde.**

GRUPE
egae

59

LES STÉRÉOTYPES



GRUPE
egæ

60

LES STÉRÉOTYPES

Laura
a trouvé le poste de ses rêves.

C'est l'avenir qu'elle a toujours envisagé. Et l'avenir, pour elle, c'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'elle a décidé de devenir enseignante.

L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES
Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'infirmières et de médecins scolaires sont à pourvoir en 2011.
RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011
SUR WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR

Julien
a trouvé un poste à la hauteur de ses ambitions.

C'est la concrétisation de son projet professionnel. Et ce projet, c'est lui. C'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'il a décidé de devenir enseignant.

L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES
Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'infirmières et de médecins scolaires sont à pourvoir en 2011.
RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011
SUR WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR

GRUPE
egæ

61

LES STÉRÉOTYPES



groupe
egae

62

LES STÉRÉOTYPES



groupe
egae

63

LES STÉRÉOTYPES



GROUPE
egae

64

LES STÉRÉOTYPES



GROUPE
egae

66

Les conséquences des stéréotypes

LES STÉRÉOTYPES



**Les stéréotypes sont
présents partout et chez
tout le monde.**

LES STÉRÉOTYPES

Stereos

Tupos

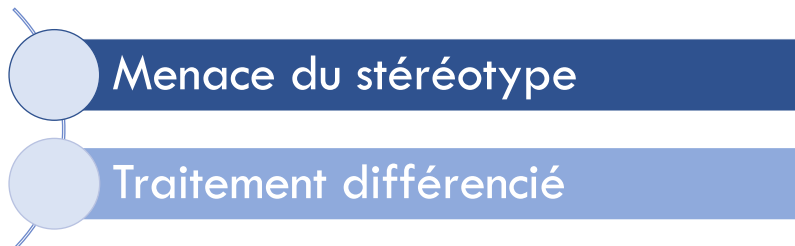
*Ferme
Solide
Robuste*

*Empreinte
Marque*



Biais de confirmation

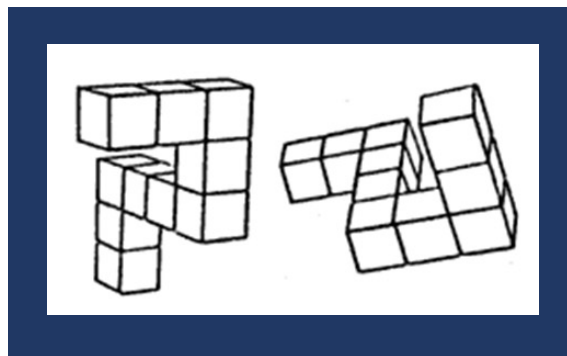
LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES



LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES

- Menace du stéréotype
- Traitement différencié

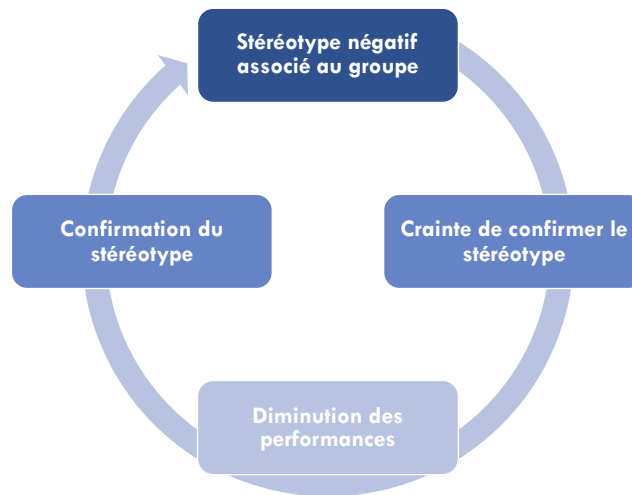
LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES



Test de **géométrie** : Garçons > Filles

Test de **dessin** : Garçons = Filles

LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES



GRUPE
egæ

73

LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES

« La menace du stéréotype »

📖 Steele & Aronson, 1995

📝 « Lorsque des individus sont dans une situation dans laquelle un **stéréotype négatif associé à leur groupe** peut être utilisé pour interpréter leur comportement, ils peuvent ressentir une **crainte de le confirmer** »


GRUPE
egæ

74

LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES

« La menace du stéréotype »

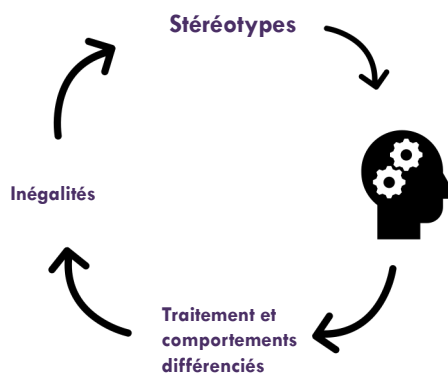
 Steele & Aronson, 1995

 « Cette **crainte**, en retour, peut entraîner une diminution de leur performances et les amener à **involontairement confirmer le stéréotype négatif** »

LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES

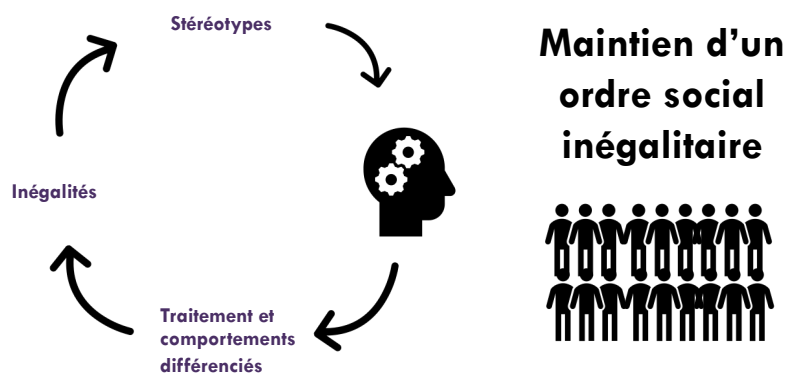


Les discriminations font système



GRUPE
egæ

77



GRUPE
egæ

78

Pause

**Les discriminations :
de quoi parle-t-on?**

DÉFINITIONS LÉGALES



**Comment définiriez-vous
une discrimination ?**



DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS LÉGALES

Discrimination
directe

Discrimination
indirecte

Agissement
discriminatoire

Discrimination directe

84

LA DISCRIMINATION DIRECTE



Qu'est-ce qu'une discrimination directe ?

Un traitement
différencié

Fondé sur un
critère

Dans un
domaine défini
par la loi


- Article L1142-2-1 du code du travail
- Article L131-1 du code général de la fonction publique
- Articles 225-1 et 225-2 du code pénal

86

LA DISCRIMINATION DIRECTE

Discrimination directe

 Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008

 « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (**d'un motif prohibé**), 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 »

LA DISCRIMINATION DIRECTE

Quels domaines ?

Emploi
(recrutement,
formation,
licenciement...)

Accès à des
biens & services
(publics ou
privés)

LA DISCRIMINATION DIRECTE



Qu'est-ce qu'une discrimination directe ?

Un traitement différencié

Fondé sur un critère

Dans un domaine défini par la loi

- Article L1142-2-1 du code du travail
- Article L131-1 du code général de la fonction publique
- Articles 225-1 et 225-2 du code pénal

LA DISCRIMINATION DIRECTE

Qu'est-ce que [un motif prohibé] ?

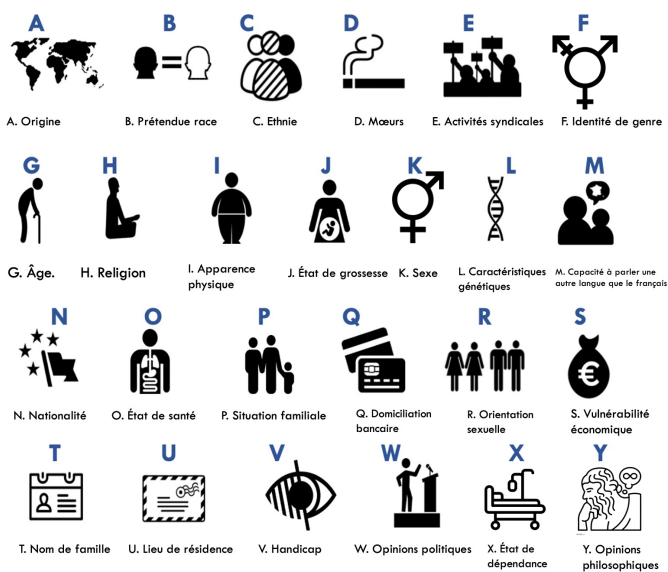
LA DISCRIMINATION DIRECTE

Le Défenseur des droits liste 25 critères prohibés par la loi.

GROUPE egæ

92

DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS



GROUPE egæ

94

LA DISCRIMINATION DIRECTE

✓ **Exception : une exigence professionnelle essentielle et déterminante.**

DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS LÉGALES

Discrimination
directe

Discrimination
indirecte

Agissement
discriminatoire

Discrimination indirecte

LA DISCRIMINATION INDIRECTE



Lorsqu'une **situation d'apparente neutralité** (disposition, critère pratique, etc.) **désavantage particulièrement des personnes** d'un groupe par rapport à l'autre.

DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS LÉGALES

Discrimination
directe

Discrimination
indirecte


Agissement
discriminatoire

**Agissement
discriminatoire**

DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

Agissement discriminatoire

 Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

 « Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour **objet** ou pour **effet** de porter atteinte à sa **dignité** ou de créer un environnement **intimidant, hostile, dégradant, humiliant** ou **offensant** »

L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

Agissement discriminatoire

Un
agissement

Fondé sur un
critère

Qui porte
atteinte à la
dignité

Politique de la ville et prévention des discriminations

egæ

114

POLITIQUE DE LA VILLE

**Pourquoi intégrer la prévention des
discriminations dans les projets ?**

**Pour favoriser l'émergence
d'une société égalitaire**

**Pour prendre le pas des
impulsions légales**

GRUPE
egæ

116

Pour favoriser l'émergence d'une société égalitaire


POLITIQUE DE LA VILLE

 **Un diagnostic préoccupant
dans les quartiers prioritaires**



POLITIQUE DE LA VILLE

Discriminations liées à l'origine

 Parmi les perceptions des discriminations les plus fortes en France :

80% pour la couleur de peau

Source : EuroBaromètre 2019

74% pour l'origine ethnique

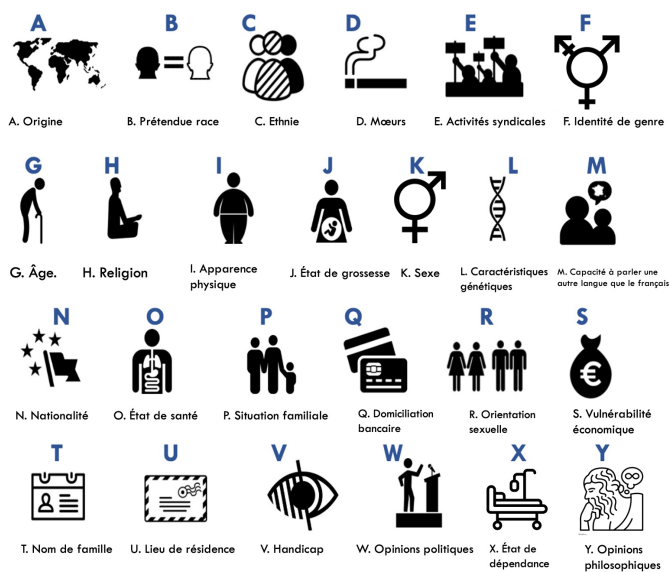
52% des habitant·es des QPV sont concerné·es par des **comportements discriminatoires liés à l'origine**

Source : CIV, 2019



119

POLITIQUE DE LA VILLE



120

Une ambition inscrite dans les textes

121

POLITIQUE DE LA VILLE



« La politique de la ville vise à concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, **à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations** dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés ».



Article 1 de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine de 2014

122

POLITIQUE DE LA VILLE



Quels enjeux pour les politiques de prévention des discriminations?



POLITIQUE DE LA VILLE



Rendre visible des pratiques souvent rendues invisibles



Des domaines et des publics variés



Une **approche** souvent pensée uniquement en terme d'actions **en direction des publics**

Référentiel CGET / ANCT - 2015

Pause

125

Anti-sieste

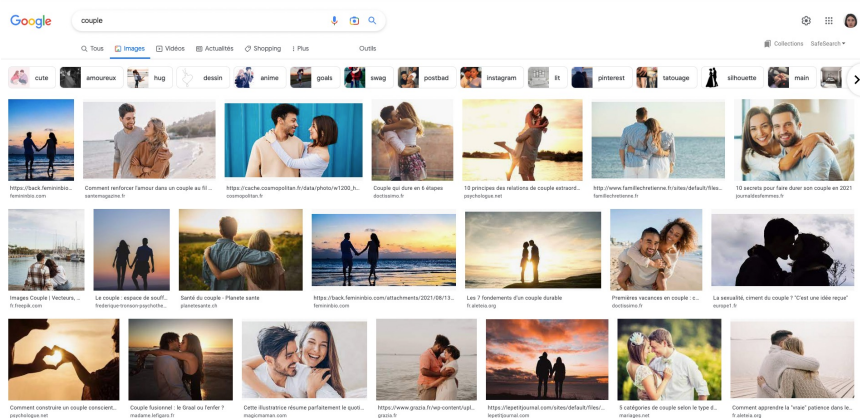
126

LES STÉRÉOTYPES

Dessiner c'est gagner

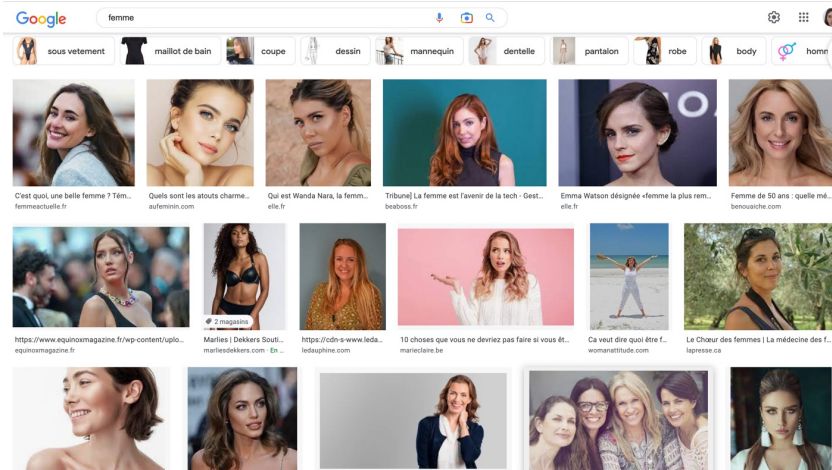
127

LES STÉRÉOTYPES



128

LES STÉRÉOTYPES



LES STÉRÉOTYPES



Qu'est-ce qu'un projet qui intègre la prévention des discriminations?

egae

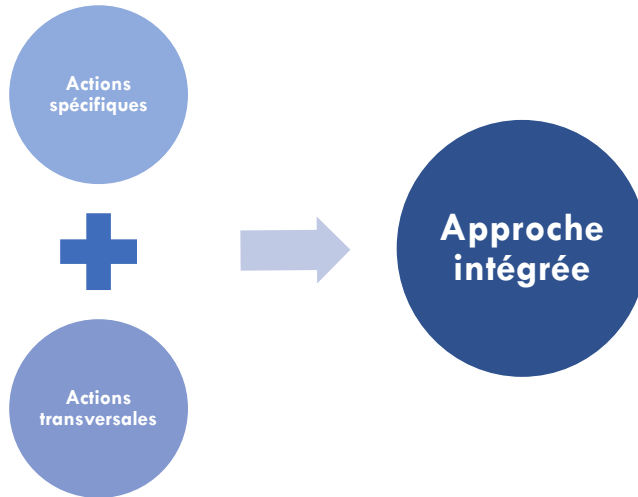
131

L'approche intégrée de l'égalité

GRUPE
egae

132

L'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ



133

L'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ



134

L'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ

Quiz

135


L'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ

 **Afin de lutter contre l'isolement des personnes LGBT, une association a créé une colocation à destination des seniors LGBT**

- Approche spécifique**
- Approche transversale


137

L'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ

 **Dans le cadre d'une action sur l'orientation scolaire et l'accès aux stages de 3^{ème}, les employeurs partenaires reçoivent une sensibilisation sur les stéréotypes**

- Approche spécifique
- Approche transversale**

L'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ

 **Une collectivité forme systématiquement ses nouveaux encadrant·es à l'accueil des agent·es et usager·es en situation de handicap et aux obligations des collectivités**

- Approche spécifique**
- Approche transversale

POLITIQUE DE LA VILLE

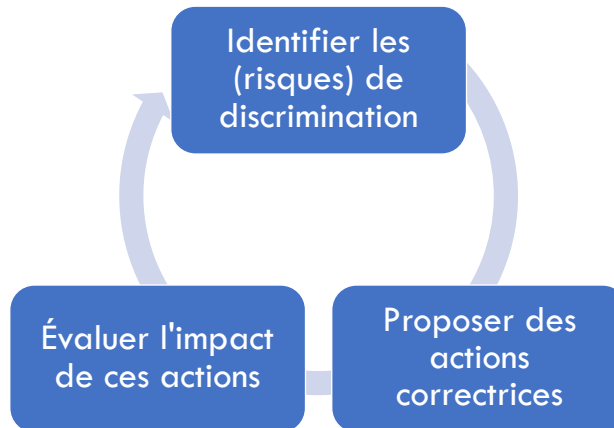


Des exemples d'actions sur vos territoires?



**Comment intégrer
les discriminations
dans un projet ?**

INTÉGRER LES DISCRIMINATIONS



La grille de questionnements

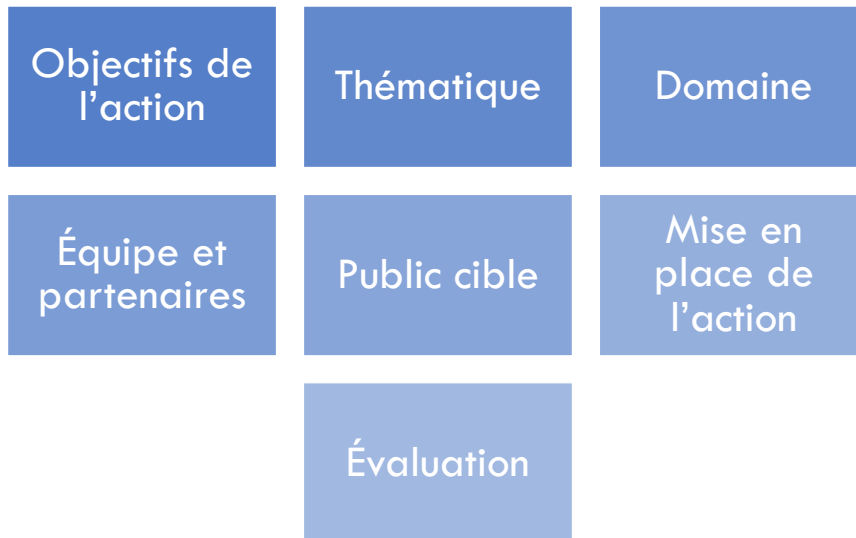
GRILLE DE QUESTIONNEMENTS

 **Retour sur la co-
construction de cette grille**

GRILLE DE QUESTIONNEMENTS

 **Plusieurs items choisis
collectivement**

LES ITEMS DE LA GRILLE



Grille de questionnement

« Intégrer la prévention des discriminations dans les projets politique de la ville »

- Version de travail -

Indicateurs	OUI	NON
Les objectifs de l'action		
Votre projet a pour finalité de prévenir les discriminations		
Votre projet intègre un volet sur la prévention des discriminations		
Thématique(s) de l'action		
Votre projet porte-t-il sur les critères suivants :		
Santé (handicap, état de santé, âge, état de dépendance)		
Origine (lieu de résidence, nationalité, patronyme, capacité à parler une autre langue que le français, religion)		
Précarité économique (domiciliation bancaire, particulière vulnérabilité économique)		
Orientation sexuelle / Identité de genre		
Autre (précisez) :		
Domaine(s) d'intervention de l'action		
Votre projet porte-t-il sur les domaines suivants :		
Éducation		
Santé		
Participation des habitants		
Logement		
Insertion / Emploi		
Autre (précisez) :		

Retours d'expériences sur l'utilisation de la grille

150

RETOURS D'EXPÉRIENCES



L'expérience de la CAPH


151

RETOURS D'EXPÉRIENCES



L'expérience de Dunkerque

152

INTITULE DE L'ACTION			
PORTEUR			
		Grille de questionnements visant à apprécier la prise en compte des discriminations (dont l'égalité femmes-hommes) dans les actions financées par la politique de la ville	
		OUI	NON
Les objectifs de l'action :			
1 Le projet a-t-il pour objectif principal la réduction ou la prévention des discriminations et/ou des inégalités de genre ?			
2 Votre projet contribue-t-il de manière indirecte à réduire ou prévenir les discriminations et/ou les inégalités de genre ?			
Si oui, à une des questions, expliquez :			
Votre projet porte-t-il sur les critères de discriminations suivants : (Liste des 25 critères officiels : https://www.defenseurdesdroits.fr/m/institution/competences/lutte-contre-discriminations)			
3	Egalité femmes-hommes		
4	Origine (lieu de résidence, nationalité, patronyme, capacité à parler une autre langue que le français, religion)		
5	Etat de santé (handicap, état de santé, âge, état de dépendance)		
6	Précarité économique (domiciliation bancaire, particulière vulnérabilité économique)		
7	Orientation sexuelle / Identité de genre (discrimination ciblée sur les LGBTQIA+)		
8	Autre (précisez) :		
Le diagnostic :			
9 La réalisation de mon projet s'appuie sur un diagnostic permettant de relever des inégalités ou une situation discriminante ?			
Si oui, s'appuie-t-on sur :			
10	Des données quantitatives (statistiques, données chiffres, études, etc.)		
Si oui, précisez :			
11	Des données qualitatives (paroles et recueil d'expériences d'acteurs, professionnels, habitants)		
Si oui, précisez :			
Les équipes et les partenaires :			
12 Existe-t-il une expertise en interne dans votre structure sur les questions des discriminations ?			
Si oui, quelles compétences ou sur quelles thématiques (exemple : égalité femme homme, discrimination dans l'attribution au logement, etc.) ?			

153

Pause

Répondre aux objections

RÉPONDRE AUX OBJECTIONS



Identifier les principales objections rencontrées sur le sujet



RÉPONDRE AUX OBJECTIONS



Co-construire des argumentaires



RÉPONDRE AUX OBJECTIONS

Objection n°1 : « Ce n'est pas la priorité »

- *Les discriminations ont des impacts et des conséquences sur la vie des habitant-es*
- *Utiliser les chiffres nationaux et locaux : les discriminations sont présentes partout, c'est un phénomène d'autant plus fréquent dans les QPV et donc un enjeu supplémentaire*
- *Cela fait partie des priorités de l'agglomération ou des collectivités*
- *Il existe un portage et une volonté politique, notamment de la part de l'État*
- *Les services instructeurs sont particulièrement vigilants sur ce sujet lors des financements d'actions*
- *Cela permet de mettre en valeur les actions des porteurs et offre la possibilité d'avoir davantage de financements*

RÉPONDRE AUX OBJECTIONS

Objection n°2 : « Ça dénature le projet »

- *Pourquoi cela dénaturerait le projet d'intégrer davantage d'égalité ?*
- *Cela ne nécessite pas de réécriture complète du projet : présenter les modalités de l'approche transversale*
- *Il s'agit également d'une démarche qualité : prévenir et lutter contre les discriminations est un vecteur de transformation professionnelle, cela permet de réinterroger ses pratiques*
- *Cela permet de partager des valeurs communes (égalité, vivre ensemble, etc.) : notions déjà intégrées par les associations et les porteurs*
- *Cela permet un élargissement du public visé par l'action ou le projet*

RÉPONDRE AUX OBJECTIONS

Objection n°3 : « Ce n'est pas un sujet dans ma structure ou sur mon territoire »

- *Utiliser les chiffres clés nationaux et poser la question de l'existence de chiffres locaux*
- *Présenter le diagnostic local comme un enjeu d'identification des problématiques*
- *Aucun territoire n'est hermétique à ces mécanismes et phénomènes qui traversent la société*
- *Nécessité de sortir de l'approche individuelle des discriminations*
- *Il existe par ailleurs un enjeu de prévention des discriminations en amont*

RÉPONDRE AUX OBJECTIONS

Objection n°4 : « Et la collectivité, en interne, qu'est-ce qu'elle met en place? »

- *Indiquer que ce sujet une préoccupation pour la fonction publique : notion d'exemplarité*
- *Rappeler la force d'interpellation pour les porteurs de projet*

RÉPONDRE AUX OBJECTIONS

Objection n°5 : « Ce n'est pas à nous de travailler sur le sujet »

- *Il est nécessaire que l'ensemble des structures et collectivités s'en saisissent*
- *Les acteurs locaux bénéficient d'une plus grande proximité avec les habitant-es : identification des besoins plus précise et donc rôle majeur à jouer*
- *Les financements sont conditionnés à la prise en compte de cette thématique*
- *Possibilité pour les acteurs d'être force de propositions sur le sujet*

Conclusion et évaluation

Vous souhaitez être au courant des dernières actualités sur les questions d'égalité, de violences sexistes et sexuelles et de lutte contre les discriminations ? Inscrivez vous à la newsletter Egal'Actu !

egal'actu ACTUALITÉS RUBRIQUES AGENDA ON AIME, ON PARTAGE NOUS CONTACTER

AGENDA
Mardi 26 avril : La Journée de la visibilité lesbienne fête ses 40 ans !
Groupe Egae - avril 25, 2022

La définition du harcèlement sexuel évolue : concrètement, qu'est-ce qui change ?
Groupe Egae - avril 28, 2022

L'Observatoire des Inégalités lance le site discrimination.fr
Groupe Egae - avril 28, 2022

17 mai : journée mondiale contre les LGBTphobies
Groupe Egae - mai 11, 2021
Cet article est tiré des informations diffusées par la Fondation Émergence, structure canadienne, à l'occasion du 17 mai.

Recevez nos actualités
Adresse email
Je m'inscris

<https://egalactu.com/>

GROUPE egae

164

Merci pour votre participation !

GROUPE egae

contact@groupe-egae.fr
groupe-egae.fr

GROUPE egae

165