

Source : iStock-Maria Petrishina

Synthèse

Journée de qualification

« Elaborer et conduire une enquête de perception des discriminations auprès des habitants de son territoire »



Mars 2023

SOMMAIRE

ELEMENTS D'INTRODUCTION	3
Quelques rappels sur la notion de discrimination	3
Une nécessaire objectivation des discriminations	4
Une volonté de renforcer l'outillage sur la prévention des discriminations	5
Un besoin de meilleure prise en compte de la parole des habitant.es	5
 FICHE REPERE : MESURER LES DISCRIMINATIONS : Pourquoi ? Comment ?	6
Pourquoi mesurer les discriminations ?.....	6
Comment mesurer les discriminations ?	6
Quelles méthodes de recueil de la parole des habitants ?.....	7
 FICHE OUTIL : LA METHODE D'ENQUETE DE PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS PAR QUESTIONNAIRE.....	9
A quoi sert une enquête de perception ?.....	9
La construction du questionnaire	13
La passation du questionnaire	13
Exploitation et analyse des résultats	14
 FICHE EXPERIENCE : RETOUR D'EXPERIENCE DE LA CALL.....	15
Présentation de la CALL.....	15
Plus-value et spécificités de la démarche	15
Méthode.....	16
Questionnaire et la notice d'accompagnement.....	16
Infos utiles	21
Suites et perspectives	21

1. Éléments d'introduction

Pourquoi mesurer les discriminations ? Selon quelles méthodes ? Comment mieux prendre en compte la parole des habitants sur ces questions ? Autant de questions auxquelles une vingtaine de participants se sont attelés à l'IREV le 29 mars 2023, à l'occasion de la journée de qualification : « Elaborer et conduire une enquête de perceptions des discriminations auprès des habitants de son territoire ». Cette journée était consacrée aux méthodes de mesures des discriminations et visait à donner des repères, conseils et exemples notamment pour réaliser une enquête de perception des discriminations.

Cette synthèse reprend les principaux apports de cette journée :

- Des rappels sur des définitions et le contexte de cette journée en introduction,
- Des fiches sur les enjeux de la mesure des discriminations, la méthode d'enquête de perception des discriminations par questionnaire, le retour d'expérience de la Communauté d'agglomération de Lens Liévin (CALL) sur une enquête de perception des discriminations dans le logement.



Quelques rappels sur la notion de discrimination

Définitions légales :

- **Discrimination directe** : selon les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal, la discrimination est un traitement différencié fondé sur un critère prohibé par la loi, et relevant d'un domaine défini par la loi (emploi, accès à des biens et services). Le Défenseur des droits distingue 26 critères prohibés par la loi ¹;
- **Discrimination indirecte** : lorsqu'une situation neutre en apparence (disposition, critère pratique, etc.) désavantage particulièrement des personnes d'un groupe par rapport à d'autres selon ces mêmes critères.

Inégalités et discriminations :

Contrairement à la notion de discrimination, celle de l'inégalité n'a pas de définition juridique ou officielle.

¹ <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

L'inégalité renvoie à une différence (avec une hiérarchie) :

- De situations entre des individus ou groupes d'individus au regard des ressources qu'ils détiennent : niveau d'éducation, niveaux de revenus, capital social... ;
- D'accès à des biens ou services : logement, santé, éducation, emploi, pratiques culturelles....

***NB** : toutes les inégalités ne sont pas des discriminations. En revanche, toute discrimination entraîne une inégalité.*

Les discriminations systémiques :

Ce sont des pratiques, des politiques qui désavantagent certains groupes de personnes en raison de leur appartenance à un groupe social spécifique (sexe, genre, origine, orientation sexuelle, religion, âge, classe sociale...) ; elles sont enracinées dans les structures et les normes sociales, économiques et politiques. Elles peuvent perpétuer des inégalités sur la base de l'origine, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la religion, du handicap, de la classe sociale et d'autres facteurs.

Les discriminations systémiques ne sont pas seulement le résultat des actions individuelles mais aussi des systèmes et des institutions qui produisent et reproduisent des inégalités. Les discriminations systémiques peuvent affecter différents aspects de la vie quotidienne et perpétuer des inégalités au sein de la société.

Quelques exemples :

Les personnes ayant des revenus modestes, les personnes perçues comme étrangères et les personnes handicapées ont souvent plus de difficultés à trouver un logement décent en raison de la discrimination à l'encontre des locataires dans ces groupes.

Les discriminations de genre pour les salaires : dans certains domaines, à compétences et à postes égaux, les femmes sont payées moins que les hommes.

Les discriminations à l'embauche : à qualifications égales, les candidats ayant des noms à consonance étrangère ont souvent moins de chances d'être appelés à un entretien d'embauche.



Une nécessaire objectivation des discriminations

Les acteurs publics territoriaux des Hauts-de-France soulignent que **l'objectivation du phénomène apparaît comme essentielle** pour la compréhension des processus discriminatoires, la pertinence de l'action territoriale et la mobilisation des habitants, partenaires, élus et services de droits commun. Afin de répondre aux attentes et aux besoins des acteurs, **l'IREV avait proposé le 24 mars 2022 un webinaire « mesure territoriale des discriminations : enjeux et méthodes »**. Par la suite,

l'IREV a publié [un webdocumentaire](#). Cette journée de qualification du 29 mars 2023, à visée plus opérationnelle, s'inscrit dans la continuité.



Une volonté de renforcer l'outillage sur la prévention des discriminations

Depuis 2021, l'IREV propose aux territoires **des accompagnements individualisés** sur les démarches locales de prévention des discriminations. En vue de la prochaine contractualisation liée à la politique de la ville, l'IREV souhaite renforcer l'outillage au travers d'une boîte à outils. Cette boîte à outils disponible en ligne sur le site de l'IREV a vocation à **appuyer méthodologiquement** les acteurs en matière de diagnostic, d'observation, de suivi, d'évaluation, de mobilisation politique et des habitants, de qualification...



Un besoin d'améliorer la prise en compte de la parole des habitant.es

Il existe une **forte demande sociale** liée aux vécus discriminatoires des habitants résidant en quartiers prioritaires. A l'occasion de la présentation du Plan national contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026 par Elisabeth BORNE, le 30 janvier 2023, il a été révélé que *« chaque année, en France, 1,2 million de victimes subissent une discrimination ou une atteinte à caractère raciste ou antisémite. Cette statistique démontre la nécessité, pour le Gouvernement, d'agir encore plus fortement pour quantifier, prévenir et sanctionner ces phénomènes »*.

L'étude des discriminations ressenties permet d'analyser les perceptions et expériences des discriminations vécues, ressenties ou observées par la population. Cette modalité est régulièrement mobilisée par les collectivités engagées dans la lutte contre les discriminations : Département de Seine-Saint-Denis, Rennes Métropole, la ville de Clermont Ferrand...

Afin de capitaliser cette journée du 29 mars 2023, l'IREV propose différentes fiches :

- **Fiche repère : L'importance de la mesure des discriminations (p.6)**
- **Fiche-outil : La méthode d'enquête de perception des discriminations par questionnaire (p.9)**
- **Fiche-expérience : Retour d'expérience de la CALL (p.14)**

1. FICHE REPERE : Mesurer les discriminations.

Pourquoi ? Comment ?



Pourquoi mesurer les discriminations ?

Selon Patrick SIMON, socio-démographe à l'Institut National d'études démographiques (INED) « *les discriminations ne se voient pas mais se déduisent par des conséquences pour les victimes. La mesure permet de ce fait* ² :

- De **rendre visibles** les discriminations par des écarts statistiques ;
- D'**analyser les process, les procédures et les pratiques** ;
- De **construire des plans d'actions** et suivre leur réalisation ;
- De **répondre aux enjeux de lutte pour la reconnaissance des minorités** (sexuelles, ethniques, raciales...) en favorisant l'accès à une forme de visibilité et de légitimité dans la société ;
- De **servir de preuves** dans le cadre de procédures juridiques contentieuses. »



Comment mesurer les discriminations ?

Avec les testing

Le *Testing* est une méthode de détection des discriminations qui consiste à comparer les résultats obtenus par des candidats en tous points identiques à l'exception d'une variable (sexe, origine, handicap, âge...). A l'échelle nationale, cette méthode a été utilisée par exemple en 2019 par le Défenseur des droits pour l'enquête : « Les refus de soins discriminatoires liés à l'origine et à la vulnérabilité économique dans trois spécialités médicales ». Elle est de plus en plus répandue car elle est efficace pour objectiver les discriminations quel que soit le domaine, à l'instar des *Testing* réalisés par l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans l'Enseignement Supérieur (ONDES) à l'échelle universitaire³. La finalité des *Testing* peut être scientifique mais également judiciaire ou pédagogique.

Par l'analyse des écarts statistiques inexplicables

²Extrait du propos de Patrick SIMON, lors du webinaire « mesure territoriale des discriminations, méthodes et enjeux.

³ [Quels effets du genre et de l'origine dans l'accès aux formations de niveau master ?](#)

Elle se fait entre la situation d'un groupe potentiellement discriminé et celle d'une population de référence ayant les mêmes caractéristiques à l'exception d'un facteur individuel. Cette méthode permet de mettre à jour des écarts résiduels qui posent une forte présomption de discrimination. A l'échelle nationale, [les enquêtes Trajectoires et Origines \(TeO\)](#) 1 et 2 de l'INED et l'INSEE, mobilisent cette méthode. En 2009, cette méthode a été utilisée sur un échantillon de 21 000 personnes pour mesurer les différences d'accès à l'emploi, au logement et dans les trajectoires scolaires selon l'origine.

Par l'étude des discriminations ressenties

Elle permet d'analyser les perceptions et expériences des discriminations vécues, ressenties ou observées par la population. Par exemple à l'échelle nationale, cette méthode est mobilisée par le Défenseur des droits pour son baromètre annuel des discriminations dans l'emploi réalisé avec l'Organisation internationale du travail (OIT). Sa [14ème édition](#) était consacrée à la jeunesse ; et sa [15ème édition](#), aux salariés du secteur des services à la personne. Il s'agit d'objectiver en mettant en exergue le ressenti de la population. Elle a, de fait l'avantage de mobiliser les premiers concernés.

Avec les enquêtes en psychologie expérimentale

Elles visent à connaître les attitudes, stéréotypes et préjugés, pouvant mener aux discriminations. Elles ne constituent toutefois qu'une méthode complémentaire. La psychologie expérimentale se fixe pour objectif de contrôler de façon très pointue les différents paramètres d'une situation pour en évaluer, de façon systématique, l'impact sur les attitudes et comportements. Le psychologue parle de variables.



En quoi la prise en compte du ressenti discriminatoire est-elle essentielle ? Quelles méthodes de recueil ?

- Le questionnaire
- L'entretien individuel ou collectif
- Les animations de groupe
- Le porteur de parole, etc.

Ces méthodes peuvent permettre du côté des publics :

- D'exprimer leur avis, leurs opinions, leurs ressentis, leurs observations sur ces questions
- De se sentir écoutés et reconnus dans leur expertise
- De libérer leur parole par une mise en récit,
- De construire des outils et instances de veille permettant aux territoires de faire remonter auprès des institutions les problématiques et la nécessité de les traiter.

Synthèse

Journée de qualification du 29 mars 2023



Elles peuvent également être envisagées de manière complémentaire.



	Le questionnaire	L'entretien individuel	Les entretiens collectifs/les animations de groupe	Le porteur de parole (espace public)
Avantages	<p>Adaptés pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> -recueillir des faits personnels, des représentations, des opinions, des connaissances... - interroger un grand nombre de personnes (quantitatif) <p>L'anonymat des réponses.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre le sens que les personnes donnent aux faits, aux opinions, à leurs représentations... 	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontrer plusieurs interlocuteurs en un temps réduit - Recueillir plusieurs points de vue sur une même question - Observer les relations entre les personnes 	<p>Une démarche d'éducation populaire pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recueillir le discours, les représentations, les demandes des habitants qui ne prennent pas place dans les espaces institutionnels - (Ré) investir l'espace public - Créer des moments de rencontre, d'échange, de débat - Faire prendre conscience à chacun de sa légitimité à exprimer sa parole.
Limites	<ul style="list-style-type: none"> - Diversités d'interprétation - Problèmes de compréhensions parfois - Pas d'approfondissements ou de clarifications possibles - La maîtrise des tableurs informatiques est fortement recommandée pour l'exploitation des questionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Chronophage 	<p>Pas toujours adaptés pour aborder des vécus personnels.</p> <p>Des risques : monopolisation de la parole ; autocensure ; peur du regard de l'autre ; les relations hiérarchiques et interpersonnelles peuvent freiner l'expression.</p>	

2. FICHE OUTIL : La méthode d'enquête de perception des discriminations par questionnaire

A quoi sert une enquête de perception ?

Les objectifs d'une enquête de perception :

Une enquête sur les perceptions est réalisée dans le but de recueillir des impressions sur un problème ; l'idée étant de révéler les opinions des citoyens.

L'enquête de perception vise à découvrir des opinions plutôt que des faits. C'est une méthode investie par les pouvoirs publics et organisations non-gouvernementales.

Les étapes d'une enquête de perception :

1. Construction du questionnaire
2. Passation du questionnaire
3. Exploitation et analyse des résultats.

La construction du questionnaire

- Recueillir quoi ? Auprès de qui ?
- Formuler les questions
- Formuler les réponses
- Tester le questionnaire

Déterminer à qui s'adresse le questionnaire

Il s'agit de déterminer le nombre et le type de personnes à interroger. Réaliser un questionnaire nécessite de se poser la question du panel de personnes interrogées et de sa représentativité. On choisit généralement le questionnaire quand on peut constituer un échantillon suffisamment représentatif de l'ensemble de la population.

Réaliser un questionnaire dans le cadre d'une démarche locale de prévention des discriminations, nécessite d'interroger un panel représentatif du territoire.

Malgré ses limites, le questionnaire n'est pas à proscrire, il permet de dégager des « tendances », des « éléments marquants » ...

Il faudra être prudent dans l'analyse et la restitution du travail. Il faudrait notamment éviter de surinterpréter les résultats et préciser systématiquement qui sont les personnes interrogées.

Par exemple :

- *On ne dira pas « 30% des habitants du quartier (de la ville...) se disent victimes de discrimination » ;*
- *On préférera « Parmi les 112 personnes interrogées, 30% se disent victimes de discrimination ».*

Déterminer les informations à recueillir

Il s'agit de choisir les thématiques que vous souhaitez aborder dans le questionnaire.

Définition des thématiques :

- Perception des discriminations en France ? Sur le territoire ?
- Expériences et vécus discriminatoires en tant que témoin
- Expériences et vécus discriminatoires en tant que victime
- Le rôle des acteurs de la lutte contre les discriminations
- La place des pouvoirs publics...
- L'enquête peut viser des critères ou des champs en particulier.

La formulation des questions

Deux types de questions sont envisageables selon le type d'informations que l'on souhaite recueillir :

Les questions fermées : les répondants choisissent parmi des modalités de réponses prédéfinies.

Les questions ouvertes : les répondants renseignent de manière autonome.

Les questions fermées sont les plus recommandées, d'autant que les questions ouvertes seront plus difficiles à traiter. Les questions ouvertes peuvent être utilisées pour recueillir des suggestions, des propositions. Il est donc préférable de privilégier des questions brèves, mais aussi les formulations négatives (type « ne jugez-vous pas que... »), et les questions orientées.

Une idée formulée par question.

Limiter le nombre de question pour ne pas perdre l'attention des répondants. En général, à partir de 20 questions un questionnaire ne peut plus être considéré comme « court ». Il est également délicat de dépasser 10 minutes de réponse⁴.

⁴ « [Créer un questionnaire](#) », mis à jour le 19 mai 2023.

Insérer des questions permettant de comprendre le profil des répondants :

Age, sexe/genre, situation scolaire et professionnelle, lieu de résidence, « perception par les autres » ...

Par exemples :

- Quel âge avez-vous ?
- Quel est votre lieu de résidence ? etc.

Ces informations permettront de :

- Décrire le panel interrogé,
- Faire des croisements,
- Ces questions peuvent être insérées en début ou en fin de questionnaire.

Les listes trop longues sont à proscrire.

Il est recommandé de veiller au respect de la confidentialité et de la réglementation RGPD. Il faudrait recueillir uniquement ce qui est nécessaire au traitement. Pour aller plus loin : [RGPD, de quoi parlez-vous ? CNIL](#).

La formulation des réponses

Les réponses aux questions fermées peuvent prendre plusieurs formes :

- Le participant choisit une ou plusieurs réponses parmi une liste d'items,
- Le participant classe les réponses qui lui sont proposées,
- Le participant évalue chaque proposition sur une échelle exprimant son opinion.

Une consigne claire qui précise le nombre et le type de réponse(s) attendue(s).

Eviter au maximum la dichotomie : oui-non.

Prévoir une modalité « Autre » pour les éventualités auxquelles vous n'auriez pas pensé.

Laisser des espaces ouverts à des commentaires libres à la fin du questionnaire ou en fin de rubrique

Précisions sur les exemples concernant la formulation de questions et de réponses :

Thématique	Données recherchées	Questions proposées	Réponses proposées
Perception	Le niveau d'inquiétude des habitants de X sur le sujet	Diriez-vous que les discriminations en Seine-Saint-Denis sont un sujet qui vous inquiète ?	Oui, tout à fait Oui plutôt Non plutôt pas Non pas du tout NSP
	Les principaux problèmes de discriminations sur le territoire	Selon vous, quels sont les principaux problèmes de discriminations sur le territoire de X ? (A classer selon l'ordre d'importance).	Age, sexe, origine, orientation sexuelle.... Autre /



La passation du questionnaire

Les étapes de la passation du questionnaire :

- Introduire le questionnaire
- Choisir une méthode de passation adaptée
- Conclure le questionnaire

Il est important de penser à introduire et conclure le questionnaire avec un texte et/ou un discours de présentation.

Dans le cas d'un questionnaire auto-administré, l'argumentaire est encore plus crucial pour exprimer l'enjeu du questionnaire et motiver le participant à répondre. Pensez à préciser la date de retour attendue.

Veiller à insérer le logo ou le nom des structures qui portent l'enquête, la ou les structures doivent être clairement identifiées.

En conclusion, il ne faut pas oublier pas de remercier les participants et d'informer sur les suites du travail.

Les modes de passation du questionnaire :

IREV - centre de ressources Politique de la ville Hauts-de-France

Bât. Arboretum - 7^{ème} étage, 135 Bd Paul Painlevé - 59000 Lille - 06 40 34 53 36 - contact@irev.fr - www.irev.fr

<p>Les questions sont lues par le participant. Le participant inscrit lui-même ses réponses par écrit.</p> <p>Il s'agit d'un questionnaire auto-administré</p> <p>Il peut être transmis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par envoi de lien par mail - Par la mise en ligne sur un site grand public - Par un formulaire papier en libre accès/ou non. 	<p>Les questions sont lues à voix haute par l'enquêteur. Les réponses sont données à voix haute par le participant.</p> <p>L'enquêteur retranscrit à l'écrit les réponses.</p> <p>Il s'agit d'un questionnaire en vis-à-vis</p> <p>Il peut être effectué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par l'enquêteur - Par une tierce personne
--	---



Exploitation et analyse des résultats

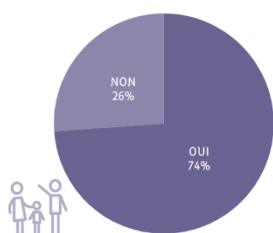
Les étapes de l'exploitation et l'analyse des résultats :

- Comptabiliser les résultats
- Représenter les réponses sous forme graphique
- Commenter et analyser
- Mettre en forme les résultats

Exemple de mise en forme et de commentaires :

Le Cabinet ARESVI a mené une enquête pour Rennes Métropole en 2019,

Tableau numéro 10 - Pourcentage de personnes se déclarant victimes de discriminations



Commentaires : Sur les 12 derniers mois, 74% des habitant.es (plus de 2200 répondants) disent avoir subi quelque chose qu'ils et elles qualifient de discrimination. Cela peut renvoyer à différentes formes d'épreuves : injures, regards insistants, gestes déplacés, violences, des menaces, harcèlement, dans plusieurs espaces et temporalités comme le travail, l'espace public, les services privés ou publics etc.

Analyse : 74%, est-ce beaucoup ? Si l'on fait une comparaison avec d'autres enquêtes, cela reste dans la fourchette des données connues. À Bordeaux, en 2014, une étude méthodologiquement identique estime que 58% des habitant.es ont subi des discriminations sur les 12 derniers mois. Enfin, en 2018, la ville de Paris chiffre entre 87% et 98% la perception effective pour les enquêtés d'avoir été discriminés au cours de leur vie.

La maîtrise des tableurs informatiques semble indispensable. Les analyses seront d'autant plus pertinentes qu'elles sont construites collectivement.

3. FICHE EXPERIENCE : Expérimentation d'une enquête de perception des discriminations dans le logement sur le territoire de la CALL



Présentation de la CALL

La Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin (CALL) est un Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) situé dans le département du Pas-de-Calais et la région Hauts-de-France. Elle est au service de 36 communes qui représentent plus de 245 000 habitants.

19 communes sont en QPV soit 22 QPV et 58286 habitants.

Plus-value et spécificités de la démarche

Dans le cadre de l'élaboration du Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations (PTLCD), la CALL, les communes et leurs partenaires souhaitent renforcer leur politique de lutte contre les discriminations dans le logement.

Un collectif composé d'acteurs divers du territoire nommé « les Réplicants de la lutte contre les discriminations », s'est constitué afin de mener des actions ayant pour but de recenser les phénomènes de discriminations sur le territoire de la CALL et proposer des actions concrètes à inscrire au PTLCD.

Cette enquête a pour objectif d'améliorer la politique locale de lutte contre les discriminations.

L'IREV a accompagné la CALL et le collectif dans l'élaboration de cette trame de questionnaire.

Une enquête exploratoire par questionnaire a ainsi été menée de juin à novembre 2022 pour en savoir plus sur le ressenti et les perceptions des habitants du territoire, notamment sur les discriminations dans l'accès au logement ; tout en ne laissant pas en marge d'autres domaines d'expérimentation notable des discriminations.

Le collectif a accompagné la passation de 129 questionnaires.

Méthode

Un questionnaire composé de 29 questions divisées en 4 parties :

- Présentation du répondant
- Représentation sur les discriminations,
- Vécu discriminatoire,
- Perception des discriminations.

Les professionnels ont toujours été présents pour accompagner les habitant.es à renseigner le questionnaire. Le renseignement pouvait se faire en format papier ou directement sur internet via un formulaire en ligne.

Ci-dessous le questionnaire et la notice d'accompagnement

Questionnaire - Enquête de perception des discriminations dans le logement à destination des habitants de la CALL

Quelques consignes de passation (Cf. notice d'accompagnement à la fin)

STRUCTURE ORGANISANT LA PASSATION

- Le nom de la structure répondante (partie réservée aux enquêteurs)
- Maison de la Justice et du Droit de Lens (MJD)
- Maison de l'Habitat Durable de la CALL (MHD)
- Le Comité Local pour le Logement Autonome des Jeunes (CLLAJ) de Lens-Liévin
- Commune de SALLAUMINES
- Autre ? précisez
- Si « Autre », merci de préciser

PARTIE 1 : PRESENTATION DU REpondant

Vous avez ? * Une seule réponse possible

- Entre 18 – 25 ans
- Entre 25 – 44 ans
- Entre 45- 65 ans
- 66 ans ou plus

Vous résidez * (obligatoirement territoire CALL)

- *Ville de résidence*

IREV • centre de ressources Politique de la ville Hauts-de-France

Bât. Arboretum • 7^{ème} étage, 135 Bd Paul Painlevé - 59000 Lille • 06 40 34 53 36 • contact@irev.fr • www.irev.fr

La typologie du logement que vous occupez actuellement * Une seule réponse possible

- Appartement
- Maison
- Autre ? précisez
- Si « Autre », merci de préciser

Nombre de pièces * Une seule réponse possible

- 1
- 2
- 3
- 4 et plus

Votre statut * Une seule réponse possible

- Locataire
- Propriétaire

Si vous êtes locataire, vous êtes dans * Une seule réponse possible

- Le privé
- En HLM (bailleur social)

Vous êtes ? * Une seule réponse possible

- Une femme
- Un homme
- Dans une autre catégorie
- Je ne souhaite pas le préciser
- Vous êtes dans une autre catégorie, précisez.....

Votre situation familiale, vous vivez * Une seule réponse possible

- En couple sans enfant
- En couple avec enfant
- Seul.e avec enfants
- Seul.e sans enfant
- En colocation
- Chez vos parents

Vous avez des enfants * Une seule réponse possible

- Pas d'enfant
- 1
- 2

Synthèse

Journée de qualification du 29 mars 2023



- 3
- Plus de 3

Parmi ces énoncés lequel décrit le mieux votre situation professionnelle ? * Une seule réponse possible

- Etudiant.e, apprentie.e
- Employé.e à temps plein
- Employé.e à temps partiel
- Sans emploi
- A la retraite
- En invalidité
- Autre

PARTIE 2 : REPRESENTATION SUR LES DISCRIMINATIONS

Pour vous, une discrimination c'est ? *

Texte libre

Suggestions pour relancer : Un traitement inégalitaire ? Un conflit entre deux personnes ? Une idée-reçue / un préjugé ? Une volonté de nuire ? Une différence de traitement involontaire.

Vous sentez-vous suffisamment informé(e) sur le sujet des discriminations ? sur échelle de 0 à 10 * Une seule réponse possible : Pas du tout 0 / 1 / 2/3 / 4/ 5 / 6/ 7/ 8 /9 /10 parfaitement

Partie 3 : VECU DISCRIMINATOIRE

Selon vous, avez-vous déjà été victime de discrimination dans l'accès au logement ? * Une seule réponse possible

- Oui
- Non

→ Si non, passez à la partie 4 - page suivante "perception des discriminations"

Si oui, combien de fois ? Une seule réponse possible

- Une fois
- Plusieurs fois

Si oui, pouvez nous décrire brièvement la situation et si vous en avez vécues plusieurs celle qui vous a le plus marquée ?

Texte libre sur le contexte, l'issue...

Si oui, pour quel type de logement ? *Une seule réponse possible

IREV • centre de ressources Politique de la ville Hauts-de-France

Bât. Arboretum • 7^{ème} étage, 135 Bd Paul Painlevé - 59000 Lille • 06 40 34 53 36 • contact@irev.fr • www.irev.fr

Synthèse

Journée de qualification du 29 mars 2023



- Privé
- HLM (bailleur social)

Si oui, selon vous sur la base de quel(s) critère(s) pensez-vous avoir été discriminé **Plusieurs choix possibles**

- Age
- Situation familiale (célibataires ; familles monoparentales ; nombreuses...)
- Capacités financières
- Origine ethnique réelle ou supposée
- Religions
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Handicap
- Adresse
- Autre

Si « Autre », merci de préciser

Si oui, qu'avez-vous fait ? * Plusieurs choix possibles

- J'en ai parlé à des proches
- J'ai demandé de l'aide à une structure ou une association (précisez laquelle)
- J'ai porté plainte
- Je n'ai rien dit, je n'ai rien fait
- Si « Autre », merci de préciser

PARTIE 4 : PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS

Avez-vous déjà été témoin de discrimination vécue par d'autres personnes dans l'accès au logement ?

- Oui
- Non

Si oui, combien de fois ? *Une seule réponse possible

- Une fois
- Plusieurs fois

Si oui, pouvez nous décrire brièvement la situation et, si vous en avez vécu plusieurs, celle qui vous a le plus marquée ? texte libre sur le contexte, l'issue

IREV • centre de ressources Politique de la ville Hauts-de-France

Bât. Arboretum • 7^{ème} étage, 135 Bd Paul Painlevé - 59000 Lille • 06 40 34 53 36 • contact@irev.fr • www.irev.fr

Si oui, pour quel type de logement ? Une seule réponse possible

- Privé
- HLM
- **Si oui, selon vous sur la base de quel(s) critère(s) pensez-vous avoir été discriminé**
*Plusieurs choix possibles
- Age
- Situation familiale (célibataires ; familles monoparentales ; nombreuses...)
- Capacités financières
- Origine ethnique réelle ou supposée
- Religions
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Handicap
- Adresse
- Autre ? précisez

TOUTE AUTRES REMARQUES COMPLEMENTAIRES QUE VOUS SOUHAITERIEZ

Texte libre

SI VOUS SOUHAITEZ ETRE INFORME.E DES RESULTATS DE CETTE ENQUETE, VOUS POUVEZ NOUS LAISSER VOTRE ADRESSE MAIL

Notice d'accompagnement de la passation

Toutes les personnes franchissant les portes de votre structure et résidant sur le territoire de la CALL peuvent être sollicitées pour répondre au questionnaire durant la période de passation

Un habitant ne peut répondre qu'une seule fois sur toute la période de passation

Chaque structure veillera à définir un nombre de questionnaires par professionnel. Le collectif a fixé le minimum à 10.

Posture de l'enquêteur

- Les professionnels accompagnant le questionnaire resteront neutres et accueilleront les réponses dans le cadre d'une posture bienveillante et non-jugeante.

-Les représentations et les vécus des habitants ne peuvent ainsi être « contredits » ou « justifiés »

-Les habitants pourront être invités à se tourner vers des personnes ressources pour mieux comprendre ou en savoir plus en cas de difficultés relatées (des coordonnées sont disponibles en annexe).

-Il ne s'agit pas de savoir dans le cadre du questionnaire si les éléments rapportés correspondent réellement et juridiquement ou pas à une discrimination...

-Le renseignement devra privilégier un endroit permettant un minimum de confidentialité.

Infos utiles DEFENSEUR DES DROITS

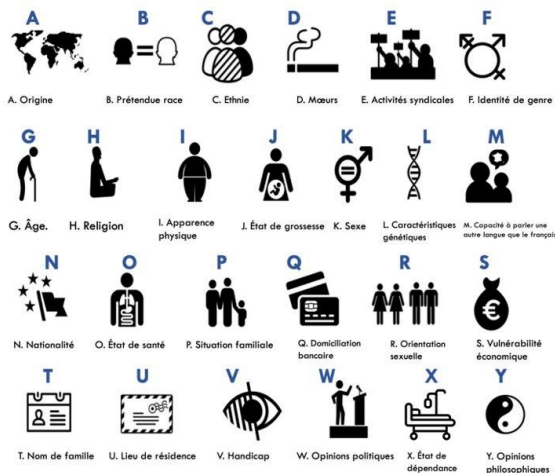
Plateforme en ligne : <https://www.antidiscriminations.fr>

Par téléphone : 3928

Les déléguées du Défenseur des droits reçoivent sur RDV et gratuitement :

- Au Point de justice de Liévin 03 21 45 81 60,
- À la Maison de la Justice et du Droit - Point de justice de Lens au 03 91 83 01 10.

Les 25 critères de discriminations interdits par la loi :



Source groupe Egae

Suites et perspectives

Afin d'aller plus loin sur les résultats, les élus de la CALL ont souhaité pour 2023/2024 une diffusion plus large de cette enquête et compléter cette expérience par d'autres méthodes d'enquêtes comme des statistiques, des entretiens individuels, collectifs, des focus groups... Les résultats seront ainsi communiqués dans leur intégralité aux habitants, élus, professionnels à l'issue de cette recherche-action en 2024 et ne sont pas encore disponibles.