



SYNTHESE DU CYCLE DE QUALIFICATION
« INITIER ET CONDUIRE DES PLANS DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS »
Avril 2021

Table des matières

Introduction	2
I. MAITRISER LE CADRE SEMANTIQUE ET LEGAL POUR S'ENGAGER DANS UNE DEMARCHE TERRITORIALE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS.....	4
1. Définitions des discriminations	4
• Définition usuelle	4
• Définition juridique.....	4
• La discrimination « légale ».....	4
• La discrimination positive	4
2. Les différentes formes et manifestations des discriminations	5
• La discrimination directe	5
• La discrimination indirecte.....	5
• La discrimination systémique	5
3. Notions connexes	6
• Egalité	6
• Égalité des chances.....	6
• Intersectionnalité.....	6
• Racisme	7
• Sexisme	7
• Stéréotype et préjugé.....	7
4. Risques judiciaires et sanctions pénales	8
II. DEMARCHES TERRITORIALES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : ETAPES ET OUTILS	9
1. L'étape du diagnostic-état des lieux des discriminations	9
• Les questionnements et retours des acteurs.....	9
• Les différentes modalités scientifiques de mesure des discriminations.....	11
• Etat des lieux de l'existant	15
2. L'élaboration du plan et son ancrage territorial	16
• L'échelle territoriale.....	16
• Les critères prioritaires	16
• La place des habitants	17
• Le rôle des pilotes des contrats de ville	18
III. Le développement d'une approche intégrée et systémique	19
1 L'effort de conscientisation des mécanismes systémiques des discriminations.....	19
• Le besoin individuel de catégorisation sociale	19
• Les dynamiques de groupes pouvant favoriser le rejet.....	20
2 Deux illustrations d'approches systémiques des discriminations à travers l'exemple de l'école et du logement	21
• Les principaux enseignements des travaux du réseau RECI sur la prévention des discriminations ethno-raciales dans le champ scolaire.....	21
• Les travaux du Réseau RECI et de l'IREV sur la prévention des discriminations dans le logement	23
Conclusion	26
Ressources conseillées.....	27

✓ INTRODUCTION

Selon le **Comité Interministériel à la Ville réuni à Grigny le 29 janvier 2021, 52 % des habitants des QPV sont concernés par des comportements discriminatoires liés à leur origine réelle ou supposée.** La lutte contre les discriminations a été posée comme un **défi**, celui de « rendre concrète l'égalité républicaine par des actions de lutte contre les discriminations »¹

Le gouvernement a annoncé ainsi quatre axes d'action :

- ✓ Lancer et accompagner des campagnes de testing réguliers (logement, emploi etc.) pour constituer un baromètre des discriminations,
- ✓ Relancer les plans locaux de lutte contre les discriminations,
- ✓ Articuler la plateforme de signalement de discriminations avec les plans locaux de lutte contre les discriminations grâce à la mobilisation d'un binôme adulte-relais/service civique en charge de l'animation, du pilotage de la démarche et de l'aller vers,
- ✓ Etablir et renforcer des partenariats directs avec les référents locaux et régionaux du Défenseur des droits.

Parallèlement aux annonces du CIV, le gouvernement a confié au Défenseur des droits la création et la gestion d'une plateforme de lutte contre les discriminations www.antidiscrimination.fr. Doté d'un numéro de téléphone à 4 chiffres (39 28), d'une messagerie instantanée, cette plate-forme est destinée aux personnes victimes ou témoins de discriminations, quel qu'en soit le motif et le domaine.

La lutte contre les discriminations est **une des priorités de la politique de la ville depuis plus de vingt ans**. Elle a été inscrite comme un enjeu des contrats de ville signés en 2000 puis a été réaffirmée avec une volonté d'une approche transversale dans les contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) de 2007-2014. Par la suite, **la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014** réformant la politique de la ville (loi LAMY) a rendu obligatoire la prise en compte transversale de 3 priorités dont la lutte contre les discriminations aux côtés de l'égalité femmes-hommes et de la jeunesse.

L'article 1^{er} de la loi LAMY dispose que « *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, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée.* »

Aussi, cette loi a été accompagnée par le « *Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville : les enjeux de la nouvelle contractualisation* » de 2014 produit par le Commissariat Générale à l'Égalité des Territoires (CGET). Ce cadre pose en introduction : « *La réduction des inégalités qui frappent les habitants des quartiers constitue la raison d'être de la politique de la ville et la lutte contre les discriminations son outil incontournable* ». Malgré quelques avancées dans les démarches territoriales, leur mise en œuvre et leurs effets demeurent très mitigés.

CIV du 29 janvier 2021 » Pour consulter le dossier de presse : https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/dossier_de_presse_-_comite_interministeriel_a_la_ville_-_29.01.2021.pdf

Comme le souligne la note du Réseau RECI de 2016 intitulée « *Contrat de ville et prévention des discriminations* »², si la grande majorité des contrats de ville évoque bien la lutte contre les discriminations, les approches selon les territoires divergent :

- ✓ "Minimaliste" avec un simple rappel à la loi ;
- ✓ "Méthodologique" avec la reprise du cadre de référence émis en 2014 par le CGET ;
- ✓ "Experte" s'appuyant sur des expériences et expertises existantes sur le territoire.

Dans les Hauts-de-France, seules six intercommunalités sont dotées d'un plan spécifique. Force est de constater que la formalisation des plans de prévention et de lutte contre les discriminations reste très faible au niveau régional comme au national.

Le préfet de Région a ainsi confié en 2021 à l'IREV, une mission d'appui et de renfort aux démarches territoriales de prévention et de lutte contre les discriminations. Dans ce cadre, l'IREV a créé un pôle dédié. Agir dans le champ des discriminations est complexe et les obstacles nombreux. L'obligation d'agir s'impose pourtant à tous. La demande sociale dans ce domaine est forte. Les discriminations interrogent et fragilisent le pacte républicain et la cohésion sociale.

Pour accompagner les acteurs et initier des démarches locales de lutte contre les discriminations portées par les acteurs de la Politique de la ville, l'IREV a proposé un cycle de qualification composé de 3 sessions : les 5,13 et 20 avril 2021. Au-delà d'éléments de cadrage et d'apports méthodologiques et scientifiques, les séquences visaient à éclairer et outiller les pilotes des contrats de ville pour impulser des réflexions territoriales et faciliter l'engagement des acteurs dans l'élaboration et l'animation des plans territoriaux de lutte contre les discriminations. Ce cycle animé en partie par Saïd BECHROURI et Marie PERETTI-NDIAYE, consultants au Copas a réuni 21 participants représentant les pilotes techniques des contrats de ville (chefs de projet et chargés de mission Politique de la ville en collectivités et délégués du préfet).

Les trois sessions ont permis de :

- ✓ Rappeler le cadre légal ainsi que les notions et concepts clés liées aux discriminations,
- ✓ Appréhender l'analyse des discriminations systémiques notamment la manière dont elles opèrent aux niveaux micro, méso et macro,
- ✓ Réunir les pilotes des contrats de ville, délégués du préfet et chargés de mission Politique de la ville, au sein de groupes de travail mixtes pour réfléchir aux freins et leviers à l'élaboration et la conduite de plan de lutte contre les discriminations.

Ce document revient sur les principaux apports de ce cycle et apporte quelques compléments. Il s'organise autour :

- ✓ De l'indispensable travail sémantique préalable aux démarches de lutte contre les discriminations (I)
- ✓ Des outils liés aux différentes étapes de la mise en œuvre des plans de lutte contre les discriminations (II)
- ✓ Du nécessaire développement d'une approche systémique et intégrée dans ces démarches (III)

² Consulter la note « Contrat de ville et prévention des discriminations » 2016 <http://reseau-reci.org/wp-content/uploads/2017/01/Analyse-des-contrats-de-ville-axe-LCD-note-RECI-2016-version-finale-Novembre.pdf>

✓ I. MAITRISER LE CADRE SEMANTIQUE ET LEGAL POUR S'ENGAGER DANS UNE DEMARCHE TERRITORIALE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Toute démarche liée à la prévention et à la lutte contre les discriminations nécessite au préalable un travail d'acculturation et d'appropriation qui passe par la maîtrise du champ sémantique et du cadre légal. Cette première partie vise ainsi à poser quelques repères et éléments de cadrage quant aux phénomènes discriminatoires.

4

1. Définitions des discriminations

► DEFINITION USUELLE

Discriminer c'est établir une distinction entre des objets ou des sujets à partir de leurs traits distinctifs. Il s'agit d'un usage courant dans la vie quotidienne.

► DEFINITION JURIDIQUE

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** :

- ✓ Être fondé sur **un critère défini par la loi** (sexe, âge, handicap...)
- ✓ Relever **d'une situation visée par la loi** (accès à un emploi, un service, un logement...)³.

À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.⁴

La discrimination se manifeste par un acte ou une pratique, ce qui la différencie du point de vue ou du jugement de valeur. Elle cause un préjudice auprès de la ou les victimes.

Selon le rapport annuel d'activité du Défenseur des droits de 2020, les principaux motifs de discrimination liées aux saisines sont le handicap, l'origine, la santé, la nationalité...⁵

► LA DISCRIMINATION « LEGALE »

Il est à noter **que tout traitement différencié ne constitue pas une discrimination au sens juridique**. En effet, certaines différences de traitement sont prévues par la loi. Exemple : certains concours de la fonction publique sont accessibles exclusivement aux personnes de nationalité française.

► LA DISCRIMINATION POSITIVE

La discrimination positive est un concept qui provient des Etats-Unis. « **L'affirmative action** » est née dans les années 60 en faveur de populations victimes d'un lourd passé d'injustices et de discriminations. Selon la définition établie par **Gwénaële Calvés**, la discrimination positive est un

³ Retrouver la définition juridique des discriminations sur le site du Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

⁴ Retrouver les critères reconnus par la loi sur le site du défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

⁵ Retrouver le dernier rapport d'activité du Défenseur des droits : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_rapport-annuel-2020_25-03-2021.pdf p.18

« Programme obligatoire de distribution préférentielle d'un bien ou d'une prestation aux membres d'une minorité ou d'un groupe social défavorisé en vue de compenser l'inégalité sociale »⁶

En effet, la discrimination peut devenir positive quand elle exprime une volonté de corriger et de compenser des inégalités manifestes dont pâtit une population particulière. On peut alors définir la discrimination positive comme l'ensemble des mesures destinées à permettre le rattrapage de certaines inégalités en favorisant un groupe par rapport aux autres.

La discrimination positive repose sur une conception de la justice qui privilégie l'équité sur la stricte égalité de traitement.

Son objectif affiché est de rétablir une égalité, c'est ce que tentent notamment les politiques d'égalité des chances. La volonté de contrer certaines formes d'inégalités socio-économiques entraîne la mise en œuvre de dispositions ou de mesures « compensatoires ».

« Il s'agit donc de compenser des inégalités en créant des discriminations paradoxalement redistributrices d'égalité ».⁷

2. Les différentes formes et manifestations des discriminations

La discrimination peut recouvrir différentes formes et s'exprimer de manière plus ou moins explicite. Si certaines formes de discriminations peuvent être poursuivies pénalement, d'autres sont beaucoup plus insidieuses et difficiles à repérer et à combattre. Les études et recherches mettent en exergue les phénomènes de discriminations dans l'accès à l'emploi, à l'éducation, la santé, au logement.

► LA DISCRIMINATION DIRECTE

Elle se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, dans une situation comparable, sur la base de critères discriminatoires. La discrimination directe s'exerce lorsque les actes s'appuient sur ces critères et engendrent une **rupture d'égalité de traitement**.

► LA DISCRIMINATION INDIRECTE

Elle se produit lorsqu'un critère, une disposition ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour un certain groupe de personnes par rapport à d'autres personnes. **Ici, la discrimination n'est pas inégalitaire dans son expression mais dans ses conséquences.**

► LA DISCRIMINATION SYSTEMIQUE

Selon Philippe PERROT, elle peut être définie comme la « somme de petites décisions, de comportements ou d'appréciations qui, enchaînées et répétées de façon routinières quasiment invisibles, composent un système dense d'actes discriminatoires et empêchent l'accès plein et entier à la jouissance des droits d'individus »⁸.

Il s'agit là d'une reconnaissance de l'existence de déséquilibres socio-économiques ou d'inégalités sociales qui sont historiquement constitués.

⁶ Calvès Gwénaële, « La discrimination positive ». Presses Universitaires de France, « Que sais-je ? », 2008.

⁷ Ibid.

⁸ Philippe Perrot, « La discrimination systémique dans le système éducatif français », Cahiers de l'Urmis, p 10-11, décembre 2006

3. Notions connexes

A partir de ce travail de définition, il apparaît utile d'apporter des éclairages complémentaires au sujet de notions connexes. Ces dernières peuvent être étroitement liées. Pour autant, elles se distinguent. Ce travail non exhaustif vise ainsi à lever les confusions et à comprendre les interdépendances.

► **EGALITE**

Issue de la théorie de la justice sociale de Jean-Jacques Rousseau, la notion d'égalité signifie que tous les individus sont traités de manière identique par la loi. Ce principe à valeur constitutionnelle n'exclut pas l'existence de certains traitements différenciés. C'est le cas notamment des politiques d'égalité des chances qui introduisent un traitement différencié des personnes résidant dans les quartiers prioritaires de la Politique de la ville.

► **ÉGALITE DES CHANCES**

L'égalité des chances est une vision de l'égalité qui cherche à compenser une situation sociale défavorable. Elle se base sur le principe d'équité et a pour objectif que les individus disposent des mêmes chances, des mêmes opportunités de développement social, indépendamment de leur origine sociale ou ethnique, de leur sexe, des moyens financiers de leurs parents, de leur lieu de naissance ou de résidence, de leur conviction religieuse, d'un éventuel handicap...

Au-delà de l'égalité formelle, l'égalité des chances admet la possibilité d'un traitement différentiel, venant compenser des handicaps liés à l'origine sociale, au genre, aux handicaps physiques... afin de garantir aux personnes qui en sont porteuses une équité de traitement.

Exemples de domaines d'activités où l'égalité des chances peut être recherchée :

- ✓ Accès à la formation supérieure et aux grandes écoles,
- ✓ Tests de recrutement et entretien d'embauche,
- ✓ Accès aux emplois.

► **INTERSECTIONNALITE**

Le terme intersectionnalité a été pensé à la fin des années 1980 par la juriste afro-américaine Kimberlé Crenshaw. Il illustre à l'origine le point de croisement (intersection) entre différentes discriminations subies par les femmes afro-américaines, à la fois victimes de discriminations raciales et sexistes. Dans les sciences sociales, ce concept permet d'analyser les liens entre les différentes discriminations, qu'elles soient de classe, de « race » ou de genre.⁹

L'intersectionnalité correspond au croisement entre des caractéristiques propres à chaque personne : âge, sexe, religion, origine, profession, classe sociale, orientation sexuelle, handicap, état de santé, composition familiale... Ces caractéristiques propres façonnent les identités et les besoins des personnes.¹⁰

⁹ Article Le Monde, 31 mars 2021 https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2021/03/31/racise-privilege-blanc-intersectionnalite-le-lexique-pour-comprendre-le-debat-autour-des-reunions-non-mixtes_6075153_4355770.html#huit-anchor-intersectionnalite

¹⁰ Claudy VOUHE dans le webdocumentaire de l'IREV issu du webinaire « Comment intégrer l'égalité femmes-hommes dans les projets Politique de la ville » <https://spark.adobe.com/page/SSDTLDn6j1FBj/>

Pour développer une approche transversale des discriminations, il est important de comprendre ce concept d'intersectionnalité car il tient compte de la diversité et des multiples identités croisées qui en plus d'un critère donné (genre, origine...) influencent les besoins, les rôles, l'accès aux ressources et à la prise de décisions.

Dans des contextes où l'on peut parfois constater des concurrences de lutte qui mettent à mal la cohésion de la société, cette approche peut s'avérer utile et pertinente.

► RACISME

Dans son acception la plus générale, il est possible de retenir la définition proposée par le sociologue Albert Memmi : « Le racisme est la valorisation, généralisée et définitive, de différences, réelles ou imaginaires, au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime, afin de justifier une agression ou un privilège »¹¹.

Le racisme peut alors être décrit comme la perception première d'une différence. Ce n'est pas le constat de différences évidentes qui est constitutif du racisme, mais l'affectation à ce constat d'une valorisation négative.

Une personne raciste postule l'existence de différences entre les Hommes catégorisés en « races » à partir de leur apparence physique et procède à une hiérarchisation des races au profit de celle à laquelle il appartient.

Du point de vue juridique, il n'existe pas de définition formelle et unique du racisme. Il se traduit par des propos, des comportements ou des violences à l'égard d'une personne en raison de son origine ou de sa religion (vraie ou supposée).

La loi interdit et sanctionne le racisme lorsqu'il s'exprime sous forme :

- ✓ De propos injurieux ;
- ✓ **De comportements discriminatoires** (traitement défavorable de personnes se trouvant dans une situation comparable, dans le domaine de l'emploi, de l'éducation, d'accès à la location...);
- ✓ De violences physiques.

► SEXISME

Le sexisme désigne l'ensemble des préjugés et des discriminations fondés sur le sexe et nie le droit à l'égalité des êtres humains sur ce critère.

En France, même si les inégalités liées au sexe tendent à diminuer, des formes de sexisme continuent à se manifester au travers notamment des inégalités de salaires, qualifications professionnelles, conditions de travail, promotions au travail, place des femmes dans la vie politique...

► STEREOTYPE ET PREJUGE

Selon le Larousse, le **stéréotype est une idée, opinion toute faite**, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, par une personne ou un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d'agir.

Le concept de stéréotype décrit **une croyance socialement partagée** concernant les caractéristiques communes attribuées à un groupe social. Cette croyance **ne correspond pas**

¹¹ Albert Memmi, *Le racisme*, Gallimard, 1982, p. 98

forcément à la réalité. Les stéréotypes ne concernent ni un individu particulier, ni un objet social, mais un groupe social.

Le préjugé est une attitude négative ou une prédisposition à adopter un comportement négatif envers un groupe sur une généralisation erronée et rigide¹². Il peut donner lieu à des comportements discriminatoires. Les préjugés se nourrissent des stéréotypes.

4. Risques judiciaires et sanctions pénales

8

Selon l'article **225-1 du Code pénal**, la discrimination constitue un délit. L'auteur d'une discrimination encourt **3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende**.

Ces peines peuvent être alourdies si l'auteur de la discrimination est un agent public ou le responsable d'un lieu accueillant du public. Dans ce cas, les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.

A noter que ces sanctions concernent tous les citoyens mais aussi les personnes morales et les personnes exerçant ou souhaitant exercer des mandats électoraux.

Dans la loi, le harcèlement discriminatoire est considéré comme une forme de discrimination. L'article 1^{er} de la loi 2008-496 du 27 mai 2008 inclut « tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés [notamment l'appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race et la religion], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Si le recours au droit est essentiel pour dissuader et protéger les victimes, les différentes acceptions présentées (directes, indirectes, systémiques) révèlent les limites de la sanction judiciaire. Nous aurons ainsi l'occasion d'aller plus loin dans les réflexions sur les pratiques professionnelles et leurs conséquences sur le risque discriminatoire.

¹² Gordon W. Allport, La Nature des préjugés, 1954

✓ II. DEMARCHES TERRITORIALES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : ETAPES ET OUTILS

Le travail sémantique sur les discriminations constitue un préalable important, il pose le cadre et des repères pour construire une démarche territoriale. Il invite également à aller au-delà de l'approche juridique en proposant des démarches articulant des approches directes et systémiques.

Le plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations est défini comme « *un programme interministériel et partenarial local d'actions visant à prévenir les discriminations, élaboré et mis en œuvre sur le territoire d'une intercommunalité signataire d'un contrat de ville* »¹³.

Ces plans territoriaux doivent permettre de développer à la fois :

- ✓ Une **objectivation des discriminations vécues sur le territoire à partir d'un état des lieux-diagnostic impliquant les habitants et les acteurs des quartiers**,
- ✓ Une **approche intégrée mobilisant le droit commun** des services de l'Etat et des collectivités territoriales, parties prenantes au contrat, afin de renforcer la dimension interministérielle et partenariale de la lutte contre les discriminations,
- ✓ Un programme **opérationnel d'actions** qui contribue directement à la prévention et à la lutte contre les discriminations à partir des crédits mobilisés par le droit commun et dans le cadre de la Politique de la ville.

1. L'étape du diagnostic-état des lieux des discriminations

L'étape de l'objectivation des discriminations vécues sur le territoire est un incontournable. Elle passe par la réalisation d'un état des lieux et d'un diagnostic impliquant les habitants des quartiers.

Cette étape peut être réalisée à partir :

- ✓ D'une **synthèse des données existantes**,
- ✓ De la mise en œuvre de **cellules d'écoutes territoriales**,
- ✓ **De testing, d'enquêtes et d'études appropriées**.
- ✓

▶ LES QUESTIONNEMENTS ET RETOURS DES ACTEURS

L'étape du diagnostic, quelle que soit sa forme, est identifiée comme une étape nécessaire pour mobiliser les acteurs concernés :

- ✓ Élus afin de favoriser un portage politique,
- ✓ Services internes pour une meilleure transversalité,
- ✓ Partenaires pour des alliances durables et pertinentes,
- ✓ Habitants afin de garantir la prise en compte des premiers concernés.

Durant le cycle de qualification, l'objectivation des phénomènes discriminatoires a été ainsi évoquée comme une étape essentielle. Néanmoins, les acteurs soulignent des

¹³ Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville : les enjeux de la nouvelle contractualisation, CGET en 2014

difficultés liées à un manque de données locales disponibles, aux débats sur les méthodes de mesure et aux moyens nécessaires.

Des territoires peuvent se démobiliser à cette étape en ne s'attachant principalement qu'au suivi des plaintes et des saisines du Défenseur des droits pour la mesure des discriminations. Ces données sont perçues comme les plus simples d'accès et les plus « fiables » à un niveau local. Mais elles s'avèrent insuffisantes voire contre-productives car elles pourraient laisser penser qu'il n'y a que très peu de discriminations. En effet, le choix de la voie contentieuse et de la saisine du Défenseur des droits reste infime pour différentes raisons :

- La méconnaissance du cadre légal et de l'institution du Défenseur des droits ;
- La résignation d'une grande partie des victimes ;
- Une part importante des actes, relevant d'une approche systémique, reste difficile à prouver.

Les témoignages de la Communauté d'Agglomération de Lens Liévin et de la Métropole Européenne de Lille ont été sur ce point utiles dans la mesure où ils ont offert aux acteurs des alternatives.



Aux prémices de la mise en œuvre du plan de lutte contre les discriminations en pleine crise sanitaire, la **CALL** a fait le choix de s'appuyer sur les enquêtes nationales en partant du postulat que son territoire n'était pas exempt de ce phénomène diffus et massif. Le plan sera l'occasion de consolider l'existant et d'établir un état des lieux local au fur et à mesure de sa mise en œuvre.

Du côté de la **MEL**, la démarche a débuté en 2017 et s'est, elle aussi, dispensée de l'étape du diagnostic au regard de la temporalité nécessaire à un tel travail. Néanmoins, la MEL a pu s'appuyer sur l'existant avec un diagnostic « diversité dans l'emploi »

Pour visionner ces témoignages et aller plus loin sur la question de l'étape du diagnostic, [consultez la vidéo](#) sur la chaîne youtube de l'IREV :



En 2021, l'IREV a proposé 3 capsules vidéo intitulées "**Regards d'acteurs : les discriminations en question**" interrogeant habitants, techniciens et chercheurs. La première était consacrée **aux enjeux du diagnostics**, la deuxième à l'échelle de mise en œuvre, la troisième à la participation des habitants.

▶ LES DIFFERENTES MODALITES SCIENTIFIQUES DE MESURE DES DISCRIMINATIONS

Les échanges et les questionnements sur l'objectivation conduisent à apporter quelques éclairages sur les différentes méthodes scientifiques pour mesurer les discriminations. Dans la littérature scientifique consacrée à la mesure des discriminations, plusieurs approches complémentaires sont développées :

- ✓ **L'analyse des écarts inexpliqués ou résiduels** entre la situation d'un groupe discriminé et celle d'une population de référence ;
- ✓ **Les testing qui mesurent l'ampleur des traitements inégaux** dans une situation donnée en comparant des candidats sur la base de caractéristiques similaires ;
- ✓ **L'approche subjective par l'étude des ressentis** en tant que révélateurs de la perception des discriminations par les victimes déclarées.

11

Dans quelle mesure et à quelles conditions chacune de ces méthodes est-elle mobilisable à une échelle locale ?

La mesure des discriminations amène par ailleurs, de manière préliminaire, à distinguer et à penser les liens entre les concepts de discrimination et d'inégalité.

- ✓ **Inégalités et discriminations : lien et distinction**

Contrairement à la notion de discrimination, celle d'inégalité n'a pas de définition juridique ou officielle. L'inégalité renvoie à une différence de situation entre des individus ou groupes d'individus au regard des ressources qu'ils détiennent (niveau d'éducation, niveaux de revenus, capital social...) ou d'accès à des biens ou services (logement, santé, éducation, emploi, pratiques culturelles...).¹⁴

Toutes les inégalités ne sont pas des discriminations. En revanche, toute discrimination entraîne une inégalité. En pratique, il est difficile de démêler ce qui relève de la discrimination entre des individus du fait de certaines de leurs caractéristiques et ce qui relève des inégalités.¹⁵



Pour aller plus loin : La publication [Inégalités et discriminations : panorama et enjeux, 2019](#) ; RésOvilles,

Cette publication reprend une partie des éléments d'une formation de deux jours organisée par RésOvilles et l'Observatoire des inégalités, intitulée « Inégalités et discriminations : du savoir aux pratiques ». Ce cycle de formation a été proposé à Vannes, en juin 2018, puis à Sablé-sur-Sarthe en septembre 2018, et coordonné et animé par Cédric RIO.

Zahia KESSAR, psychosociologue et anthropologue, et Nina SCHMIDT, responsable du projet « Jeunesse pour l'égalité » à l'Observatoire des inégalités, sont également intervenues au cours de cette formation.

- Mobilisation de la méthode d'analyse des écarts inexpliqués ou résiduels

Les **inégalités sociales restent essentiellement expliquées par les caractéristiques socio-économiques des individus** : âge, sexe, niveau d'éducation, catégories socio-professionnelles... **La méthode d'analyse des écarts inexpliqués permet d'isoler ces facteurs individuels et de mettre à jour des écarts inexpliqués qui posent une forte présomption de discrimination.**

Mesurer statistiquement l'existence de discriminations consiste à évaluer les inégalités de traitement de deux populations, *toutes choses égales par ailleurs*. Par exemple, l'inégalité salariale entre les sexes est mesurée en comparant un groupe d'hommes et un groupe de femmes présentant le même niveau de qualification, d'expérience, d'ancienneté, de temps de travail et occupant le même type de poste. De même, la comparaison dans l'accès à l'emploi des personnes handicapées ou selon l'origine doit être envisagée à âge, diplôme, secteur... équivalents.

Des études nationales mobilisant ce protocole permettent d'aboutir à des conclusions solides sur les présomptions de discrimination, en mesurant l'écart qui subsiste une fois que l'on a isolé tous les autres critères.

12

i

L'enquête Trajectoires et Origines (TeO) réalisée par l'INED et l'INSEE entre septembre 2008 et février 2009 constitue un apport considérable, tant par la taille de son échantillon (21 000 personnes) que par le nombre de domaines couverts dans les conditions de vie et les trajectoires. Cette enquête souligne des différences d'accès à l'emploi, au logement et dans les trajectoires scolaires selon l'origine des personnes...

Par exemple, à caractéristiques similaires, l'enquête constate un excès non expliqué de chômage pour les immigrés et les descendants issus de l'immigration respectivement + 5 et + 6 points. Ainsi, les personnes issues de l'immigration maghrébine et subsaharienne sont surexposées au risque de chômage par rapport au groupe majoritaire, tant pour les femmes que pour les hommes et ceci en prenant en compte l'ensemble des statuts possibles. Il en ressort aussi que ce sont les descendants d'immigrés qui concentrent le plus de difficultés durant la période du passage des études à l'emploi. En prenant en compte le niveau de diplôme et les effets de conjoncture, il s'avère que les descendants d'origine maghrébine, hommes et femmes, rencontrent plus de difficultés à sortir de la phase transitoire qui suit la fin des études.

Une deuxième édition (Téo2) est en cours et paraîtra en 2022
Article IREV : [Usage des statistiques ethniques et ethno-raciales et mesure des discriminations](#)



Cette méthode comparative nécessite une enquête statistique à large échantillon et l'accès à des données personnelles et sensibles. Ainsi, pour la mettre en œuvre à un niveau local se poseront deux questions :

- la taille de l'échantillon de population, qui doit être conséquent pour être solide ;
- l'adossement à des chercheurs, seuls habilités à avoir accès à certaines données personnelles à des fins de recherche.

Si la mobilisation de cette méthode à un niveau intercommunal peut s'avérer limitée, la compilation et la diffusion des études et statistiques publiques pour initier une démarche restent indispensables et constituent un appui indéniable.

► Mobilisation du testing ou test de situation

Le test de situation, aussi appelé testing, est **une méthode de détection des discriminations**. Il consiste à **comparer les résultats obtenus par deux types de candidats en tous points identiques à une exception près, la caractéristique testée** (par exemple l'origine, le lieu d'habitation, le sexe, etc.) dans des processus de sélection réels comme une embauche, l'entrée en boîte de nuit, la recherche de logement...

Concrètement, le testing consiste à construire de fausses candidatures et donc des semblables, sauf par le critère que l'on veut tester. Par exemple, dans le cas de l'accès au logement, des dossiers de candidatures identiques sont envoyés pour un logement en changeant uniquement le prénom et le nom, de consonances différentes laissant supposer une origine géographique ou culturelle différente. Dès lors qu'il y a des résultats plus favorables pour un type de candidats que pour d'autres, alors on pourra conclure qu'il y a discrimination. Le testing fait apparaître la discrimination en situation réelle. L'autre avantage est de pouvoir mesurer des comportements discriminatoires qui n'auraient peut-être pas pu être détectés car beaucoup de victimes intériorisent la situation comme une fatalité. Depuis la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, le testing constitue une preuve juridique dans le cadre des affaires de discrimination. Cependant, la circulaire du 26 juin 2006 a clairement précisé qu'une condamnation ne pourrait pas être prononcée à la suite d'un test où la personne qui a été traitée défavorablement se serait présentée sous une fausse identité et avec de fausses caractéristiques.

Au niveau national et plus local, le testing est régulièrement mobilisé pour des visées sociologiques et pédagogiques.



Une étude du Défenseur des droits de 2019 a proposé un test de situation sur Les refus de soins discriminatoires liés à l'origine et à la vulnérabilité économique dans trois spécialités médicales.

C'est la première enquête réalisée à l'échelle nationale, auprès de 1500 cabinets de chirurgiens-dentistes, gynécologues et psychiatres. L'étude révèle de fortes inégalités d'accès aux soins en fonction de la vulnérabilité économique. Les patients bénéficiant de la CMU-C ou de l'ACS essuient un taux global de 42% de refus de rendez-vous, avec des variations selon les spécialités : 25% pour les dentistes, 66% pour les psychiatres et 34% pour les gynécologues. Il est important de noter que la densité de médecins dans la commune a peu d'influence sur les discriminations observées.



En 2010, la ville de Villeurbanne devient la première collectivité à réaliser un testing pédagogique auprès des agences immobilières et propriétaires de son territoire.

Mené en partenariat avec la FNAIM du Rhône et la Halde (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité), ce testing avait pour objectif l'identification d'éventuelles discriminations en fonction de l'origine des candidats. A situations équivalentes, les demandeurs « d'origine maghrébine » étaient désavantagés plus d'une fois sur deux par rapport à ceux « d'origine française », pour l'accès au dépôt de leur dossier locatif, et jusqu'à neuf fois sur dix en centre-ville.

La ville de Villeurbanne très volontariste sur les politiques de lutte contre les discriminations a un site internet nondiscrimination.villeurbanne.fr qui regroupe d'autres testing et études.



Cette méthode du testing a un fort potentiel mobilisateur sur les territoires. De nombreuses intercommunalités avec l'appui de laboratoire de recherche mènent des testing à vocation pédagogique. Cette technique présente l'avantage de faire apparaître des situations de discriminations potentielles en temps réel qui sont difficiles à nier ou minimiser par les acteurs locaux. Ainsi, il devient plus aisé de les mettre autour de la table pour réfléchir à des pratiques permettant de réduire les risques discriminatoires.

Il reste néanmoins des secteurs pour lesquels le testing peut difficilement être mobilisé notamment le logement social qui n'est pas exempt de ces phénomènes. L'expérience de certains testing en Hauts-de-France invite également à des vigilances dans leur mise en œuvre sur les territoires où les marchés de l'emploi ou du logement ne souffrent pas de tensions, marchés dits « détendus ».

► **Mobilisation de l'expérience et du ressenti des premiers concernés par une approche subjective**

La méthode subjective permet d'établir un diagnostic des discriminations à partir des ressentis exprimés par un groupe de personnes interrogées. Il s'agit ici d'étudier les perceptions et expériences des discriminations (vécues, ressenties ou observées) par la population.

Par exemple, l'Eurobaromètre des discriminations réalisé dans le cadre de l'Union Européenne ou les baromètres des discriminations dans l'emploi par le Défenseur des droits mobilisent cette méthode.



Chaque année, **le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) publient conjointement un baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi.**

La [13ème édition](#) parue en 2020 met en lumière les conséquences discriminations sur les individus et leurs parcours professionnels. Ainsi, près de la moitié des personnes actives ayant déclaré avoir été victimes de discriminations ont connu des conséquences négatives sur leur emploi : 19% ont été licenciées ou non renouvelées après les faits, 14% ont reçu un avertissement ou un blâme... Ces expériences peuvent également engendrer des séquelles émotionnelles, psychologiques et physiques, ainsi qu'une altération des relations familiales et sociales. Près de la moitié évoquent notamment un sentiment de fatigue, de tristesse, de déprime ou une dégradation de l'état de santé.

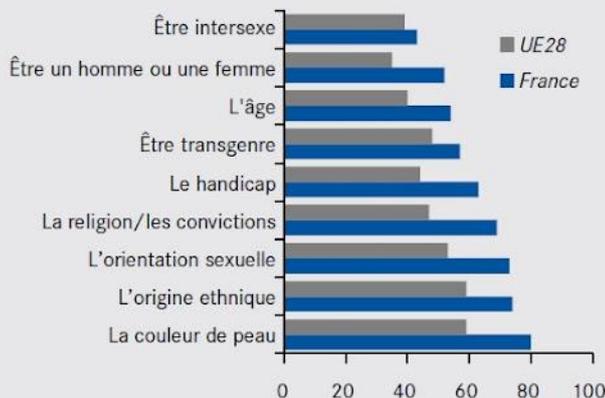




La France est l'un des pays de l'Union européenne où la discrimination est ressentie avec le plus d'acuité par la population. C'est ce que révèle **l'édition 2019 de l'Eurobaromètre sur la discrimination**.

Lorsqu'on demande aux Français si la discrimination fondée sur la couleur de peau, l'origine ethnique ou la religion est répandue, près de huit sur dix répondent par l'affirmative, contre à peine six Européens sur dix.

Perception de la discrimination en France et dans l'Union européenne en 2019



Lecture : Proportion d'individus considérant que la discrimination fondée sur neuf critères est répandue.

Source : Eurobaromètre sur la discrimination, 2019.

© CAE 2020



A un niveau local, on constate que cette méthode subjective est très peu mobilisée. Dans le cadre des échanges avec les acteurs, on peut constater qu'elle semble souffrir de plusieurs reproches de la part d'élus et de techniciens :

- ✓ La fiabilité : les sentiments, les ressentis n'attesteraient pas du vécu d'une discrimination,
- ✓ Cette méthode favoriserait un processus de victimisation.

À cet égard, l'enquête Téo citée plus haut fournit une démonstration exemplaire. Sur un échantillon de 21000 personnes, l'étude souligne une grande cohérence entre les résultats de l'enquête statistique et les ressentis des enquêtés ainsi qu'une tendance à sous-estimer les vécus discriminatoires. Ce dernier point traduit une forme d'intériorisation des discriminations plus qu'une victimisation.

On soulignera au niveau local le lancement récent **[d'un observatoire des discriminations et de l'égalité par le Département de la Seine-Saint-Denis le 9 octobre 2021](#)**. Cet observatoire, qui souligne une hausse généralisée du sentiment et des faits de discrimination, s'appuiera sur un baromètre annuel des discriminations. Cet outil est unique en France pour un Conseil Départemental. Il a pour ambition de permettre de renforcer les politiques publiques de lutte contre les discriminations, en étudiant le phénomène et ses évolutions, en sensibilisant, en interpellant et en menant des actions innovantes au plus près des habitants.



▶ ETAT DES LIEUX DE L'EXISTANT

Cette étape du diagnostic peut consister en la sélection et capitalisation de données et études nationales sur des champs jugés prioritaires : logement, emploi, éducation, santé...

Ce moment doit permettre à minima de dresser un état des lieux des acteurs, des actions et des ressources sur le territoire. C'est également l'occasion d'analyser les actions s'inscrivant dans l'axe lutte contre les discriminations de la programmation des contrats de ville pour identifier les points de forces et les marges d'amélioration sur les territoires. Cette analyse peut interroger la part de ces actions dans le volume global, les publics concernés, les champs (emploi, éducation, santé, logement...), la typologie : sensibilisation, formation, aide aux victimes, analyse de pratiques professionnelles...

2. L'élaboration du plan et son ancrage territorial

► L'ECHELLE TERRITORIALE

La loi LAMY (2014) a inscrit la prévention et la lutte contre les discriminations à l'échelle intercommunale.

Concernant cette échelle d'intervention, un questionnement a occupé les échanges des participants : Quelle est l'échelle d'intervention à privilégier ? Faut-il se centrer sur les QPV ou bien élargir à l'ensemble de l'intercommunalité ?

Le cadre des contrats de ville implique une action ciblée sur les QPV et leurs habitants. Néanmoins, cette échelle peut poser quelques limites : elle ne permet pas de traiter cette problématique dans son entièreté. Beaucoup de discriminations trouvent leurs sources en dehors de ces territoires et les victimes de discriminations résident aussi en dehors des QPV.

16

i


Communauté d'agglomération
Lens-Liévin

Sur ce point, la CALL a témoigné lors du cycle de son choix de situer son plan à une échelle intercommunale et pas uniquement à l'échelle des QPV. Pour visionner son témoignage et aller plus loin sur cette question [consultez la vidéo](#) :



En 2021, l'IREV a proposé 3 capsules vidéo intitulées "**Regards d'acteurs : les discriminations en question**" interrogeant habitants, techniciens et chercheurs. La deuxième était consacrée à **la question de l'échelle territoriale**.

► LES CRITERES PRIORITAIRES

L'inscription territoriale de la lutte contre les discriminations dans la Politique de la ville peut amener à se recentrer sur les discriminations selon l'origine réelle ou supposée et la discrimination à l'adresse ou lieu de résidence qui constituent les plus fortes demandes sociales dans les quartiers. Le cadre de référence du CGET indique que « *les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations prennent donc en compte au moins le critère de l'origine mais pas exclusivement* ».

Ces critères de l'origine et de l'adresse peuvent être croisés à ceux du sexe, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé, du handicap...

Bien que les enquêtes nationales, les statistiques publiques, le cadre de la Politique de la ville et les récentes annonces du CIV vont dans le sens d'une prise en compte des discriminations liées à l'origine dans les démarches territoriales, les acteurs soulignent la persistance des difficultés liées à leur portage politique.

Un des enjeux majeurs identifié lors du cycle est bien de lever le déni et le tabou des discriminations ethno-raciales par la diffusion des études nationales et l'objectivation du phénomène au niveau local.

17

▶ LA PLACE DES HABITANTS

La loi LAMY de 2014 en affirmant la lutte contre les discriminations comme un enjeu transversal des contrats de ville a également posé le principe de co-construction de la Politique de la Ville avec les habitants.

Il est préconisé d'associer les habitants de l'état des lieux des besoins à l'évaluation du plan en passant par l'élaboration. En pratique, dès l'étape du diagnostic, cette ambition est mise à mal. De manière générale, les résultats de la participation des habitants à la construction de la Politique de la ville semblent mitigés.

La mobilisation de l'approche subjective par la prise en compte des ressentis est à développer et à favoriser au niveau local car tout aussi valide scientifiquement et complémentaire des études statistiques et des testing. Elle présente surtout l'avantage de donner la parole aux premiers concernés et de légitimer leurs vécus. Partir de cette parole et co-construire avec eux ces démarches semblent primordial.



Pour aller plus loin : [consultez la vidéo](#)



En 2021, l'IREV a proposé 3 capsules vidéo intitulées "**Regards d'acteurs : les discriminations en question**" interrogeant habitants, techniciens et chercheurs. La troisième était consacrée à la **participation citoyenne**.

Quelle place est donnée aux habitants dans les démarches ? Pourquoi il est impératif de les associer plus amplement ?

► LE RÔLE DES PILOTES DES CONTRATS DE VILLE

L'élaboration, l'animation et le suivi des plans territoriaux impliquent la constitution d'une équipe projet composée a minima du binôme Etat/collectivités.



Lors du cycle, des groupes de travail mixtes (délégués du préfet et chefs de projet) ont permis d'échanger sur le rôle et la place des participants pour une prise en compte plus ambitieuse des enjeux liés à la lutte contre les discriminations à travers notamment :

- La proposition d'une stratégie territoriale prenant en compte à la fois les réalités vécues par les habitants et les rythmes des acteurs du territoire ;
- La facilitation du portage technique et politique de la lutte contre les discriminations par la diffusion des données nationales et locales ;
- La mise en œuvre d'espace de sensibilisation et de formation sur les territoires pour une conscientisation du phénomène et une ré-interrogation des pratiques ;
- L'accompagnement des porteurs de projet et l'instruction des dossiers ;
- La mobilisation large des habitants, élus et services de droit commun ;
- La coordination et l'animation des partenaires sur cette thématique.

III. LE DEVELOPPEMENT D'UNE APPROCHE INTEGREE ET SYSTEMIQUE

Les plans de lutte contre les discriminations visent le développement de l'égalité réelle de traitement en prévenant et en réduisant les discriminations. Il s'agit d'intégrer le principe de non-discrimination dans les pratiques et les processus professionnels à l'interne de l'intercommunalité et auprès des partenaires du contrat de ville.

L'approche intégrée de l'égalité a été entérinée par les Nations Unies lors de sa quatrième Conférence Mondiale à Pékin en 1995 « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision afin d'atteindre l'égalité réelle de traitement dans tous les domaines de la vie (logement, éducation, services publics...) »

19

L'essentiel des discriminations sont systémiques. La définition des discriminations systémiques par Philippe PERROT, évoquée dans la première partie, amène à prendre conscience que, même si les discriminations se manifestent par des actes individuels, elles ont un soubassement dans le fonctionnement du système social. Elles reposent sur une interaction entre les actes individuels, les organisations structurelles, les politiques mises en œuvre.

1 L'effort de conscientisation des mécanismes systémiques des discriminations

Les discriminations relèvent à la fois de mécanismes individuels de catégorisation sociale et de dynamiques de groupes pouvant favoriser le rejet.

► LE BESOIN INDIVIDUEL DE CATEGORISATION SOCIALE

Les **biais cognitifs, stéréotypes et préjugés** influent sur la manière dont les interactions sociales s'organisent. La complexité du monde pousse les individus à utiliser des outils pour traiter les informations et se former une opinion sur les personnes qu'ils rencontrent. Ces opinions se basent très souvent sur des préjugés et stéréotypes c'est-à-dire des croyances sur les caractéristiques typiques des membres d'un groupe social (*les femmes, les Américains, les comptables...*).

Ces préjugés et stéréotypes sont mobilisés par les individus pour élaborer **un système de catégorisation simplifiant la réalité** et permettant de ne pas étudier chaque situation au cas par cas. Cette simplification souvent réductrice engendre des **biais cognitifs qui sont des schémas de pensée trompeurs et faussement logiques**.

La catégorisation sociale est un mécanisme favorisant le regroupement d'individus dans des catégories préétablies. Ce processus amène à exagérer les ressemblances entre les individus d'une même catégorie (effet d'homogénéisation), et à accentuer les différences entre les catégories (effet de contraste). L'effet d'homogénéisation est renforcé lorsqu'il s'agit d'un groupe auquel on ne se sent pas appartenir.

La catégorisation sociale :

- ✓ Génère des attentes à l'égard d'un individu,
- ✓ Influe sur la manière dont les individus traitent les informations,
- ✓ Oriente l'attention, l'interprétation et la mémorisation des individus qui auront tendance à ne retenir principalement que les informations conformes à leurs croyances, préjugés et stéréotypes.

► LES DYNAMIQUES DE GROUPES POUVANT FAVORISER LE REJET

Ces processus, qui opèrent à l'échelle individuelle, se combinent à d'autres, qui relèvent des dynamiques de groupe. **Plusieurs travaux en psychosociologie témoignent de mécanismes groupaux qui peuvent favoriser le rejet.** A ce propos, la théorie du bouc émissaire ou encore celle du conflit réel sont intéressantes.

En 1939, John DOLLARD à l'origine de la **théorie de la frustration-agression** propose une hypothèse pour expliquer les préjugés et les discriminations dont certains groupes sont auteurs : ces derniers s'expliqueraient par des frustrations vécues au sein du groupe, qui se reporteraient sur des **boucs émissaires** extérieurs au groupe¹⁶. « *La théorie de Dollard et al. Se fonde sur le postulat initial de l'existence d'un couple frustration-agression : la manifestation d'une conduite agressive suppose l'existence d'une frustration et en retour une frustration entraîne toujours quelque forme d'agression* »¹⁷. La **théorie du conflit réel** invite, elle, à considérer que « *c'est la compétition produite par les conflits d'intérêt qui engendre la stéréotypisation et non l'inverse* »¹⁸. **Autrement dit, stéréotypes et préjugés découleraient selon cette théorie de la rivalité entre groupes.**

20



Les actions proposées dans le cadre des démarches de lutte contre les discriminations doivent permettre, en premier lieu, la prise de conscience par tous de ces mécanismes auxquels chaque individu a recours : préjugés, stéréotypes, catégorisation, dynamiques de groupes, pour interagir en société. Cette conscientisation semble nécessaire pour la ré-interrogation des pratiques professionnelles des acteurs.

¹⁶ Dollard, et. al., *Frustration and aggression*, New Haven, CT: Yale University Press, 1939

¹⁷ D. Jodelet, J. Viet et P. Besnard, 1972, *La psychologie sociale. Une discipline en mouvement*, Paris, Mouton, p. 423.

¹⁸ M. Sherif, 1966 (1936) *The psychology of social norms*, New York, Harper.

2 Deux illustrations d'approches systémiques des discriminations à travers l'exemple de l'école et du logement

Fort de son expertise dans le champ des discriminations, le [Réseau RECI](#), dont l'IREV est membre, a travaillé récemment sur **la prévention des discriminations ethno-raciales dans le champ scolaire et dans le logement**.



[Réseau RECI](#)

Créé en 2005, le Réseau RECI (Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration) est composé de structures intervenant dans le domaine de l'immigration, l'intégration et/ou de la prévention des discriminations liées à l'origine.

Les structures composant le Réseau RECI :

- ✓ AVDL (Auvergne-Rhône-Alpes),
- ✓ COFRIMI (Occitanie),
- ✓ ESPACE (Provence-Alpes Côte d'Azur),
- ✓ IREV (Hauts-de-France),
- ✓ ORIV (Grand Est)

Ce réseau s'est développé depuis 2006 avec le soutien de l'ANCT, le ministère de l'intérieur et la commission européenne.

La mission du RECI est de produire et diffuser des connaissances facilitant la compréhension et le déploiement des politiques publiques en matière de lutte contre les discriminations et d'intégration

Dans ce cadre, l'IREV a particulièrement travaillé sur la prévention des discriminations ethno-raciales dans le champ de l'éducation et du logement.

21

► LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DES TRAVAUX DU RESEAU RECI SUR LA PREVENTION DES DISCRIMINATIONS ETHNO-RACIALES DANS LE CHAMP SCOLAIRE

✓ **Constats**

L'emploi des termes de « discriminations ethno-raciales » est globalement tabou dans la sphère publique. Il est apparu tardivement dans la recherche, à la fin des années 1990. En parler à l'école s'avère d'autant plus complexe que l'école est perçue comme le lieu de l'égalité des chances pour tous les élèves, et qu'elle doit être par principe non-raciste et non-discriminante.

Pourtant plusieurs constats, issus du rapport CNESCO¹⁹ (Conseil national d'évaluation du système scolaire), attestent de l'existence de discriminations ethno-raciales dans le champ scolaire français :

- ✓ Près de la moitié des jeunes de seconde génération issus de la migration vont présenter des difficultés scolaires sévères ;
- ✓ Leurs performances scolaires sont de moins en moins liées à leur origine sociale et à l'éducation des parents qu'au fait qu'ils soient issus de la migration ;
- ✓ Il y a une sur-orientation de cette population dans les filières professionnelles, mais aussi dans l'enseignement spécialisé.

¹⁹ Inégalités sociales migratoires : comment l'école amplifie-t-elle les inégalités ? Rapport Scientifique Sept. 2016 http://www.cnesco.fr/wp-content/uploads/2016/10/1610927_Rapport_Cnesco_Inegalites-4.pdf

Le handicap scolaire des élèves non-natifs s’explique moins aujourd’hui qu’hier par leur origine sociale ou leurs conditions de vie, et beaucoup plus par le seul fait d’être non-natifs de première et surtout de deuxième génération.

Pour étudier les discriminations, il est également essentiel de prendre en compte le sentiment de discrimination chez les élèves. Jusqu’à aujourd’hui, l’Education Nationale traite principalement le sujet des discriminations sous l’angle des relations entre élèves : racisme, homophobie, sexisme...et très peu sous l’angle des relations entre les élèves (potentielles victimes) et l’institution (potentielle productrice de discriminations).

Les discriminations qui se jouent dans le champ scolaire sont diffuses et ne relèvent pas d’une intentionnalité, d’une discrimination directe mais d’une discrimination institutionnalisée (lorsque c’est l’organisation même de l’institution qui produit de la discrimination) et de la discrimination systémique.

Pour Barbara Fouquet-Chauprade : "Le traitement des élèves peut être considéré comme discriminatoire s’il affecte systématiquement, négativement, et de façon disproportionnée les personnes d’un groupe donné"²⁰.

✓ Des pistes pour agir

En premier lieu, il est **essentiel de prendre en compte le sentiment de discrimination chez les élèves**. A ce titre, **une formation adaptée des enseignants et de l’ensemble de la communauté éducative** pour être à même d’aborder les sujets de discriminations avec leurs élèves semble nécessaire.

Il semble également nécessaire de construire des **espaces de qualification permettant de réinterroger les pratiques professionnelles afin de prévenir les risques discriminatoires dans** : les processus d’orientation, les interactions au sein des classes, les pratiques pédagogiques, la constitution des classes ...

Il semble urgent de se saisir du cadre de la Politique de la ville et des démarches territorialisées de lutte contre les discriminations pour associer les établissements scolaires. A cet effet, les cités éducatives semblent être une opportunité.

i Consultez [le webdocumentaire « prévenir les discriminations ethno-raciales dans le champ scolaire »](#) :



i Consultez pour exemple le [projet « Lutte contre les inégalités et les discriminations multifactorielles à l’orientation scolaire de la ville de Villeurbanne »](#) sur le site nondiscrimination.villeurbanne.fr

Projet retenu par le Fonds d’expérimentation pour la jeunesse (FEJ) de l’Institut national de la jeunesse et de l’éducation populaire (INJEP) – 2019-2021.

20 Définition extraite du séminaire fermé dédié à « la prévention des discriminations ethno raciales dans le champ scolaire » du 30 janvier 2020, organisé par le Réseau RECI

► LES TRAVAUX DU RESEAU RECI ET DE L'IREV SUR LA PREVENTION DES DISCRIMINATIONS DANS LE LOGEMENT

✓ Constats

L'activité juridictionnelle du Défenseur des droits, les testing, les enquêtes dans le secteur du logement contribuent à rendre visible la réalité des discriminations et suggèrent **un traitement inégalitaire de grande ampleur à l'égard de certains groupes sociaux : familles monoparentales ou personnes issues de l'immigration...**

23

Les discriminations s'exercent sur le marché privé comme dans le parc social. Jugées plus fréquentes sur le premier, elles amènent les ménages discriminés à prioriser leurs recherches de logement sur le second, ce qui contribuerait à accroître la demande dans les secteurs géographiques en tension.

Aussi, **le parc social** se caractérise par des discriminations indirectes, qui relèvent de pratiques apparemment neutres, mais pouvant conduire à écarter certains ménages de l'accès au logement. La comparaison statistique entre les demandes et les attributions effectives entre catégories de population met en effet en évidence des **formes d'inégalités persistantes, notamment sur les délais d'attente et la localisation des logements proposés.**

Par ailleurs, **le concept même de mixité sociale et l'efficacité de sa déclinaison opérationnelle sont de plus en plus réinterrogés.**

Les réformes législatives engagées depuis 2014 opèrent un déplacement de la responsabilité des politiques d'habitat social et des attributions des communes vers les EPCI. Dans cette optique, l'évolution législative impose aux EPCI avec QPV de mettre en place de nouveaux outils de pilotages telles que les Conférences Intercommunales du Logement et Conventions intercommunales d'Attributions.

✓ Note du RECI sur les conventions Intercommunales d'Attribution : une opportunité pour concilier la mixité sociale et l'égalité de traitement ?



Les Conventions Intercommunales d'Attribution : une opportunité pour concilier la mixité sociale et l'égalité de traitement ?

Note technique
Janvier 2020

Dans le cadre des travaux du Réseau RECI, l'IREV a contribué à la note technique sur les [Conventions Intercommunales d'Attribution : une opportunité pour concilier la mixité sociale et l'égalité de traitement](#) ?²¹.

Compte tenu des différentes lois prônant ou renforçant les objectifs de mixité sociale dans les politiques d'habitat, le Réseau RECI a souhaité étudier « **comment les risques de discriminations étaient pris en compte dans la déclinaison opérationnelle des quatre lois publiées depuis 2014, et plus particulièrement dans les Conventions Intercommunales d'Attribution ?** ».

Le Réseau RECI dresse un **bilan général provisoire mitigé** des impacts de la réforme : une dynamique lente de création et d'installation des conférences intercommunales ; moins de 10% des territoires ont signé leur CIA à la date imposée par la loi ; des écarts significatifs selon les régions ;

des objectifs peu ambitieux ; des modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation peu explicitées dans les documents.

La mise en œuvre du nouveau cadre légal et réglementaire semble avoir **peu d'impacts sur la prise en compte de la question des discriminations**. N'étant pas posé comme central dans les orientations nationales, il reste absent des déclinaisons territoriales et opérationnelles.

Les **pouvoir communaux restent prépondérants** et participent à des stratégies de contournements et l'obtention de dérogations notamment aux seuils d'attributions fixés suivant les ressources des ménages et visant à rétablir une mixité sociale.

La note constate l'introduction de **concepts, grilles d'analyse et critères flous** dans l'attribution. Ainsi la **mobilisation du concept de mixité sociale peut pénaliser parfois les ménages les plus pauvres dans l'accès aux logements qui leur sont le plus adaptés**. Les outils d'attribution sont parfois construits à partir de données très parcellaires. Le parc privé reste bien souvent le grand absent des documents stratégiques.

La note propose de saisir l'opportunité de la mise en place des cotations de la demande pour faire avancer la question de l'égalité de traitement en s'inspirant de pratiques repérées :

- ✓ Développer une approche plus globale des facteurs de ségrégation (emploi, offre éducative, mobilité...),
- ✓ Intégrer les différents secteurs de la ville, dont ceux du parc privé,
- ✓ Travailler la question de la production de logements accessibles aux catégories populaires en dehors des QPV,
- ✓ Se doter de critères objectivés et non discriminatoires dans la qualification des indices de fragilités,
- ✓ S'appuyer sur la perception et les souhaits des ménages afin de qualifier le niveau d'attractivité d'un territoire,
- ✓ Mettre en place des formations visant à prévenir le risque de discrimination.

Cette note appelle à la mobilisation de l'ensemble de la chaîne de décision – services de l'Etat, collectivités territoriales, bailleurs sociaux et privés – pour porter de manière partagée l'enjeu de la lutte contre les discriminations et trouver, dans le dialogue avec les représentants des populations concernées, notamment le secteur associatif, de nouvelles modalités qui garantissent une plus grande égalité de traitement, porteuses ainsi d'une cohésion sociale renforcée.

✓ **La qualification inter-acteurs proposée par l'IREV en 2018-2019**

Afin d'accompagner les territoires sur les enjeux liés à la prévention des discriminations dans le logement, l'IREV et l'URH ont proposé trois cycles de qualification²² à destination des acteurs du logement et de la Politique de la ville en 2018 et 2019. Cette question avait été alors rarement abordée sur les territoires d'intervention de l'IREV. En tant que centre de ressources de la Politique de la ville, l'IREV fait de la qualification inter-acteurs et inter-territoires, une modalité prioritaire de son intervention.

Trois cycles de qualification de deux jours, visant les collectivités locales, les bailleurs sociaux et les services de l'Etat ont été proposés. Il s'agissait de proposer un cadre de formation sécurisé et

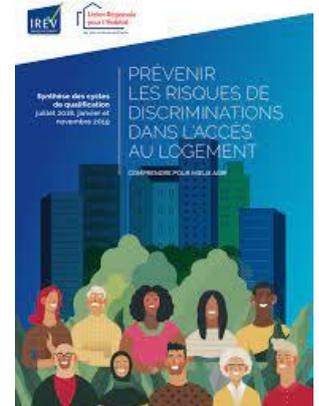
permettant d'interroger les pratiques de chacun des acteurs et institution. Ces trois cycles se sont déployés à Arras, Lille et Dunkerque ; ils ont touché une soixantaine de professionnels, issus d'une dizaine d'EPCI.

Les objectifs poursuivis durant ces trois cycles étaient :

- ✓ Informer et former les différents acteurs à ce qu'est une discrimination (directe, indirecte, systémique) ;
- ✓ Apporter des enseignements sur les dispositions juridiques pouvant parfois apparaître comme contradictoires (exemple : prévention des discriminations et mixité sociale) ;
- ✓ Faire prendre conscience du mécanisme de « co-production des discriminations » et donner des outils pour s'en éloigner ;
- ✓ Analyser les postures, les pratiques professionnelles et s'outiller pour prévenir du risque discriminatoire.

Les principaux apports de ce cycle ont été rassemblés dans un [dossier ressource intitulé « prévenir les risques de discrimination dans l'accès au logement »](#). Il constitue un appui méthodologique et une base de connaissances solide pour les acteurs.

La première partie du dossier donne aux acteurs quelques repères pour appréhender la notion de discrimination et ses différentes formes de manifestation et situer leurs pratiques au regard d'un cadre légal. La seconde partie met en exergue différentes ressources qui permette de dresser un état des lieux des discriminations dans l'accès au logement privé et social. Enfin, la troisième partie propose différentes pistes méthodologiques afin de sécuriser les pratiques professionnelles notamment dans l'élaboration des politiques et des modèles d'attribution de logement.



Avec ces différents travaux, on peut constater qu'une approche exclusivement axée sur les discriminations directes et l'aide aux victimes ne permet pas d'agir sur toutes les manifestations des phénomènes discriminatoires. Une démarche locale, pour être pertinente et ambitieuse, se doit d'articuler la prévention des discriminations directes à des approches plus systémiques par la ré-interrogation et l'amélioration des pratiques professionnelles et des processus de décision, d'accès aux biens, services, logement, école et emploi...

A terme, les démarches locales devront intégrer une approche plus globale des facteurs de ségrégations : les stratégies de peuplement, le système scolaire, le marché de l'emploi, les mobilités...

Les travaux du Réseau RECI mettent en lumière les liens et les imbrications des enjeux actuels de la mixité résidentielle, sociale et scolaire. L'IREV souhaite poursuivre localement ces travaux autour des questionnements suivants :

- ✓ Dans quelle mesure et à quelles conditions la mixité résidentielle peut-elle renforcer la mixité scolaire ?
- ✓ En quoi et comment l'attractivité des établissements scolaires peut-elle impacter la composition sociale des quartiers ?

Il semble que les programmes nationaux de renouvellement urbain et ceux des cités éducatives peuvent être questionnés à ce titre et encourager les acteurs à initier collectivement ces réflexions.

✓ CONCLUSION

Le turn-over des professionnels et des élus nécessite un travail de qualification régulier et fréquent autour des définitions, des concepts, des enjeux, de la diffusion des données et d'ateliers réflexifs sur les pratiques professionnelles. Ce travail pédagogique participe notamment à la levée des freins que constituent le déni et le tabou sur les discriminations ethno-raciales vécues par les habitants des QPV.

La mission d'appui confiée à l'IREV sur les démarches de prévention et de lutte contre les discriminations permet de poursuivre et d'approfondir ce travail pédagogique au plus près des territoires et de les soutenir dans leurs réflexions en les outillant.

Le lancement des démarches d'évaluation des contrats de ville constitue une opportunité de faire le bilan de ces démarches et plus globalement de s'interroger sur sa prise en compte plus globale au sein des politiques publiques. Nous espérons que ce travail permettra de gagner en lisibilité et visibilité sur la thématique afin de formuler des préconisations pour une meilleure prise en compte des discriminations dans la prochaine contractualisation de la Politique de la ville. Il nous semble que cette évolution et cet élan ne peuvent se faire sans un réel portage politique national. Les enjeux d'une politique nationale de lutte contre les discriminations visible, associée à un droit dissuasif, nous paraissent centraux pour ambitionner les conditions d'un vivre ensemble.

✓ RESSOURCES CONSEILLEES

- ▶ Arnaud ALESSANDRIN ; Johanna DAGORN, [Le rôle de la ville dans la lutte contre les discriminations](#), 2020, 150 p.
- ▶ BEAUCHEMIN Cris, HAMEL Christelle, SIMON Patrick, [Trajectoires et origines : enquête sur la diversité des populations en France](#), Ined éditions (collection Grandes enquêtes), 2015, 622 p.
- ▶ Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), [Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville : les enjeux de la nouvelle contractualisation](#), 2014, 28 p.
- ▶ Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), [Guide méthodologique et cas pratiques : Prévention et lutte contre les discriminations dans les contrats de ville : Les clés pour mettre en œuvre et évaluer les actions de prévention et de lutte contre les discriminations](#), 2015, 165 p.
- ▶ Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), [Guide pratique de lutte contre les discriminations : L'essentiel](#), 2017, 47 p.
- ▶ Défenseur des droits, [Rapport annuel d'activité 2020](#), 2021, 104 p.
- ▶ IREV, [Prévenir les risques de discriminations dans l'accès au logement : comprendre pour mieux agir](#), 2020, 42 p.
- ▶ Réseau RECI, Note – [Contrat de ville et prévention des discriminations – analyse de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville](#), novembre 2016, 13 p.
- ▶ Julien TALPIN ; Hélène BALAZARD, Marion CARREL, HADJ BELGACEM ; SÜMBÜL Kaya ; Anaïk PURENNE ; Guillaume ROUX, [L'épreuve de la discrimination : enquête dans les quartiers populaires](#), février 2021, 398 p.
- ▶ Réseau RECI, [Les Conventions Intercommunales d'Attribution : une opportunité pour concilier la mixité sociale et l'égalité de traitement ?](#) 2020. - 21 p.
- ▶ Réseau RECI, [La prévention des discriminations ethno-raciales dans le champ scolaire. Synthèse du séminaire du 30 janvier 2020](#), décembre 2020, 23 p.
- ▶ Réseau RECI, [Lutter contre les ségrégations scolaires : Ce que nous apprennent les expériences nationales et internationales](#), novembre 2020, 17 p.
- ▶ RésOvilles, [Inégalités et discriminations : panorama et enjeux](#), 2019, 24 p.

✓ ALLER PLUS LOIN

Bibliographie [Lutter contre les discriminations dans l'emploi](#), Centre INFFO, avril 2019

Bibliographie [Discriminations ethno-raciales dans le champ scolaire](#), Réseau RECI, Janvier 2020, 11 p.

Bibliographie [Discriminations et logement](#), Réseau RECI, sept 2021, 21 p.

Bibliographie [Discriminations et santé](#), Réseau RECI, novembre 2020, 14 p.