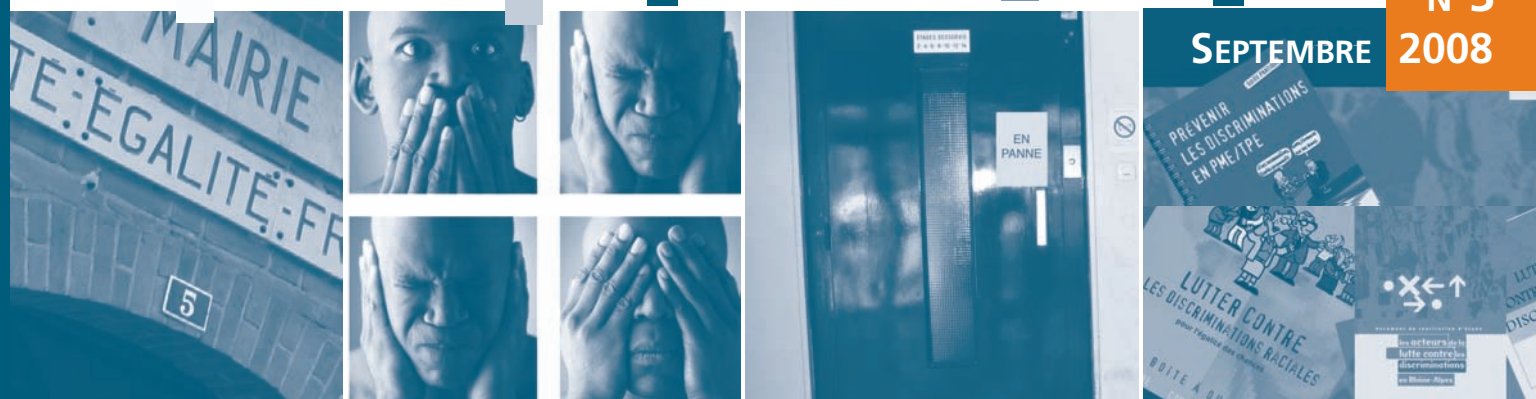


LES ÉCHOS...

DES ATELIERS PERMANENTS DU CR•DSU

N°3
2008

SEPTEMBRE



■ Lutte contre les discriminations Quelles conditions de réussite pour la conduite d'une démarche locale?

Synthèse des Ateliers permanents Octobre 2007 - Mars 2008



CENTRE DE RESSOURCES ET D'ÉCHANGES POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL URBAIN RHÔNE-ALPES

Sommaire

Préambule	3
Discriminations: vertus et limites des définitions	4
Discriminer	
Lutter contre les discriminations	
Trois modèles d'action en faveur de l'égalité	
Réactions des participants	
Faire tomber les résistances: un préalable nécessaire	6
Sur quelles politiques s'appuyer?	
Réactions des participants	
Quelques points de repère pour appréhender les différentes postures possibles face à la question des discriminations	
Les points clés de l'atelier	
Accès aux droits, emploi et logement: des acteurs locaux en action	10
Mise en œuvre d'une politique de lutte contre les discriminations autour de l'accès aux droits à Grenoble	
Diversité et égalité de traitement dans l'emploi: l'action des clubs d'entreprises	
Logement: la lutte contre les discriminations du point de vue des bailleurs sociaux	
Les participants soulignent...	
Comment établir un plan d'action adapté au territoire?	12
L'histoire d'un plan territorial de lutte: l'exemple de Saint-Priest	
Adapter le plan d'action au contexte local: typologie des territoires face à la lutte contre les discriminations	
Analyse de la pratique: un détour nécessaire	16
Territoire et discriminations: analyse d'un philosophe	
Asseoir un portage politique: un enjeu de premier plan. Réactions de J. Viteau aux argumentaires proposés par les participants	
Pour aller plus loin	18
Conclusion	
Ressources	

Préambule

À l'occasion de l'élaboration des Contrats urbains de cohésion sociale (Cucs), la lutte contre les discriminations a été réaffirmée comme une priorité par les pouvoirs publics. Ce sujet demeure pourtant un enjeu récent pour les politiques publiques, qui ne ciblent plus uniquement les carences supposées des populations étrangères ou issues de l'immigration, mais aussi et surtout les raideurs de la société d'accueil. La difficulté de cette lutte est d'agir sur l'ensemble des processus discriminatoires, car les pratiques discriminatoires ne résultent pas seulement d'actes intentionnels. Elles sont plus largement la conséquence d'un *“système, sans qu'aucun acteur puisse être défini comme l'acteur principal et le coupable. Bien souvent cela résulte d'une chaîne de propos banalisés, de silences complices, de petites décisions ordinaires qui au final exterminent”*¹ une catégorie spécifique de la population.

En Rhône-Alpes, moins d'une dizaine de territoires sont à ce jour engagés fortement dans la prévention et la lutte contre les discriminations. Ils font figure de précurseurs et mettent à jour, au-delà des réussites, les difficultés spécifiques posées par la mise en œuvre d'une politique locale dans ce champ. Celle-ci nécessite à la fois l'expression de volontés politiques fortes, une mise en lumière des mécanismes de discriminations, et enfin, la conduite d'un plan d'action local pragmatique, intervenant sur les différents niveaux des processus discriminatoires.

Lutte contre les discriminations : quelles conditions de réussite pour la conduite d'une démarche locale ?

Le CR•DSU a mis en place à l'automne 2007, un cycle de six ateliers d'échanges de pratiques autour de la question *“comment impulser et conduire un programme d'action local en matière de prévention et de lutte contre les discriminations?”*. L'objectif était d'outiller et d'accompagner les participants dans leur réflexion et la conception d'une démarche locale de lutte contre les discriminations sur leur territoire. Le groupe qui a suivi les ateliers a ainsi volontairement été composé de professionnels de la politique de la ville intervenant au niveau d'une commune ou d'une agglomération : chefs de projets, chargés de mission ou agents de développement, en position de levier sur leur territoire et se situant au seuil d'une démarche locale globale. Les territoires représentés étaient les suivants : les agglomérations de Bourg-en-Bresse, du Nord-Isère, de Saint-Étienne, d'Annemasse et du Pays Viennois, les villes de Oullins, Saint-Martin-d'Hères, Aix-les-Bains, Vaulx-en-Velin, Fontaines-sur-Saône et Vitry-le-François.

La plupart des participants étaient dans l'une des situations suivantes : soit ils étaient impliqués dans ce champ depuis plusieurs années et ressentaient le besoin d'une mise à jour de leur connaissance, d'une confrontation de leurs pratiques ; soit ils venaient d'être chargés de la mise en œuvre d'un projet local de prévention et de lutte contre les discriminations et ressentaient le besoin d'être outillés pour optimiser le démarrage d'une telle démarche ; soit ils souhaitaient se former sur cette question de façon à faire émerger sur leur territoire une conscientisation, notamment des élus, face aux phénomènes discriminatoires.

Le premier enjeu de l'atelier a été de partager un ensemble de connaissances entre les participants. Les questionnements qui ont ensuite jalonné les ateliers étaient : comment passer de la réflexion à l'action ? Comment faire tomber les résistances locales vis-à-vis d'une démarche de lutte contre les discriminations ? Comment mieux connaître et comprendre le rôle et l'articulation des différentes institutions ? Comment coordonner les actions des différents acteurs ?

Ces ateliers ont été animés par Cyril Kretzschmar, consultant pour Oxalis Développement Humain et Sophie Ebermeyer, consultante indépendante, tous deux associés au cabinet RGM Conseil.

C'est de ces différents moments d'échanges, de réflexion et de qualification collective qu'est issu ce document. Nous espérons qu'il apportera les éclairages nécessaires à la compréhension des fondements de cette politique publique. Car il importe avant tout que les acteurs qui souhaitent s'engager au niveau d'un territoire comprennent bien ce que recouvre la notion complexe de discrimination. Ensuite seulement, ils pourront à leur tour sensibiliser et convaincre, cet enjeu étant toujours à renouveler. Ce document revient ensuite, à partir d'exemples d'expériences, d'outils d'aide à la réflexion, sur la façon dont peut se construire un projet territorial de prévention et de lutte contre les discriminations, autour d'une stratégie locale cohérente et volontariste.

Ce nouveau numéro des *“Échos des ateliers permanents du CR•DSU”* est le résultat d'un travail collectif : que tous ceux qui ont apporté leur contribution soit remerciés.

¹ Olivier Noël,
www.place-publique.fr/article590.html

Lutter contre les discriminations remet en cause les façons de faire, un certain modèle d'action publique, voire de société, et constitue donc un sujet sensible. Un exercice préalable de mise à plat, de clarification des concepts, d'explication du droit est donc nécessaire et les premières actions de lutte contre les discriminations mises en œuvre sur un territoire relèvent ainsi le plus souvent d'actions de sensibilisation, de formation. Nadia Hamadache, consultante au sein d'Arese, a apporté des points de repères nécessaires à la compréhension de ce champ d'action.

Discriminer

L'acte de discrimination correspond à une situation précise, définie juridiquement : c'est, à situation comparable, le traitement plus défavorable, direct ou indirect, que subit un individu en raison d'un critère illégal (cf. art. 122-45 code du travail). "Discriminer" n'est pas en soi illégal ! C'est lorsque cette discrimination s'appuie sur des critères illégaux qu'elle devient illégale ; on parle alors d'acte discriminatoire. L'illégalité de certains critères de discrimination a été proclamée par la loi du 16 novembre 2001 de lutte contre les discriminations, en application des directives européennes "Race" et "Emploi" de 2000.

Les critères prohibés par la loi font référence à des caractéristiques physiques ou sociales que l'on ne peut changer et à des libertés fondamentales : âge, sexe, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, caractéristiques génétiques, situation de famille, orientation sexuelle, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion, origine, patronyme, mœurs, opinions politiques, activités syndicales.

Il existe plusieurs types de discriminations :

- La **discrimination directe** est délibérée, qu'elle soit explicitement ou implicitement fondée sur des critères illégaux. La relation de cause à effet est directe. Par exemple, un propriétaire qui refuse un logement à une personne sous prétexte qu'elle a des origines turques, commet une discrimination directe et explicite.
- La **discrimination indirecte** est non intentionnelle ; elle a lieu lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre, est susceptible d'avoir le même impact qu'une discrimination directe et d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi. Un chef d'entreprise qui recrute son personnel en utilisant toujours le même canal, par exemple son association de diplômés, peut être accusé de pratiquer une discrimination indirecte si un groupe se trouve désavantagé par cette pratique en raison de son sexe, âge, etc...

Lutter contre les discriminations

Lutter contre les discriminations consiste à agir sur les pratiques qui créent des inégalités de traitement. Les actions de prévention et de lutte contre les discriminations sont le plus souvent dirigées vers ceux qui sont en position de discriminer (employeur, propriétaire d'un bien...). C'est par exemple essayer d'objectiver les pratiques des employeurs, des intermédiaires de l'emploi de façon à ce qu'ils évaluent les candidats en fonction de critères objectifs (leurs compétences) et non subjectifs ou illégaux.

Cependant, beaucoup de discriminations persistent car les personnes qui en sont victimes ont intériorisé ces pratiques et ne portent que rarement plainte. Agir pour que ces personnes prennent conscience de l'illégalité des actes qu'elles subissent, c'est donc aussi agir contre le système discriminatoire.

Les actions de lutte contre les discriminations sont souvent confondues avec des actions visant à lutter contre le racisme, à promouvoir la diversité ou à améliorer l'insertion, voire l'intégration de personnes qui auraient des handicaps sociaux, culturels ou économiques. Il s'agit en fait de comprendre que si toutes ces actions visent *in fine* à établir une plus grande égalité au sein de la population vivant en France, elles ne répondent pas aux mêmes logiques, aux mêmes intentions et ne reposent pas sur les mêmes modèles d'action politique ou conceptions de l'égalité.

¹ "Discriminations : définitions et usages sociaux", Patrick Simon, in *Les Cahiers du DSU* n°39, hiver 2003-2004

Il est important de comprendre que la discrimination est le plus souvent **systémique**, c'est-à-dire que c'est un "ensemble des structures, de règles, de procédures, de cheminements administratifs qui vont, par des contributions diverses, créer des situations d'inégalités"¹ pour une population ou un groupe à raison de son origine, de son sexe...

Trois modèles d'action en faveur de l'égalité²

Modèle d'action politique en faveur de l'égalité	Le modèle républicain d'intégration	Le modèle de la "discrimination positive" à la française	Le modèle de la lutte contre les discriminations
Conception de l'égalité	Égalité formelle	Égalité des chances	Égalité de traitement
Inspiration du modèle	Modèle d'inspiration nationale "l'exception française"	Modèle d'inspiration anglo-saxonne, américaine (présent dans les textes d'orientation de l'Union Européenne)	Modèle d'inspiration européenne
Notions associées	• Insertion • Lutte contre l'exclusion • Lutte contre l'illettrisme • Lutte contre le racisme • Actions interculturelles	• Diversité • Égalité des chances • Action positive • Égalité positive • Intégration préférentielle	• Anti-discrimination • Égalité de traitement • Égalité de droit
Actions associées	• Action visant à favoriser la "citoyenneté" ou l'insertion des immigrés et de leurs enfants	• Signature de la Charte de la Diversité • Nomination d'un "Préfet Musulman" • Nomination d'un journaliste "de couleur" • Promotion à l'entrée dans les grandes écoles	• Formation des intermédiaires de l'emploi, engagement de programme tels qu'ESPERE • Plan d'égalité de traitement (FACE)
Publics visés et représentations	Des personnes immigrées ou issues de l'immigration qui présentent des handicaps sociaux, culturels et économiques pour s'intégrer	Des "minorités visibles" qu'il faut faire accéder à l'élite et des "minorités vulnérables" qui sont "handicapées" par leur capital social et culturel	Des acteurs de l'intégration qui ne respectent pas ou ne parviennent plus à faire respecter le principe d'égalité de traitement
Inconvénients du modèle	• Son absence de réalisation et de concrétisation dans la société française	• L'abandon de l'idéal égalitaire et le risque de stigmatisation de ses bénéficiaires	• Complexité et ampleur de la tâche à réaliser. • Son faible potentiel de communication

²Tableau proposé par O. Noël, chercheur à l'ISCR. *Entre le modèle républicain de l'intégration et le modèle libéral de promotion de la diversité : la lutte contre les discriminations ethniques et raciales n'aura-t-elle été qu'une parenthèse dans la politique publique en France?* Intervention colloque CASADIS, CGT, Montreuil, le 8/11/2006. Disponible sur www.iscra.org

Réactions des participants

Peut-on combiner ces différents types d'actions?

Faut-il désigner un bon modèle? Faut-il développer un seul type d'action? Ou faut-il au contraire jongler avec ces différents modes d'actions, croiser les différentes approches sur un même territoire?

Il est ressorti des échanges que chaque professionnel, chaque acteur politique, chaque territoire est pétri d'une dose variable de ces trois logiques,

qui ont chacune des intérêts et des inconvénients dans la gestion des égalités et des différences. L'enjeu premier est d'avoir conscience des objectifs, des effets positifs et négatifs qui se cachent derrière chaque type d'action. Une stratégie de prévention des discriminations doit sans aucun doute donner une place majeure au modèle de l'égalité de traitement.

La mise en place d'une démarche locale de lutte contre les discriminations se heurte fréquemment à une attitude de déni de la part des différents acteurs locaux. L'enjeu est de faire admettre localement l'existence de phénomènes discriminatoires dans de nombreuses pratiques sociales et professionnelles, et l'intérêt que représente la lutte contre les discriminations dans la résorption d'un certain nombre de problèmes (accès à l'emploi, sentiment d'exclusion, etc.). Cette démarche de conscientisation peut s'appuyer sur différents outils et ressources en fonction du contexte local. Catherine Pilon, coordinatrice des plans territoriaux à la direction générale de l'Agence nationale de cohésion sociale et d'égalité des chances (l'Acsé), a expliqué le rôle de cette agence dans le champ de la discrimination et, forte de son expérience, est revenue sur les obstacles récurrents et les solutions rencontrées sur les différents territoires en termes de conscientisation et de mobilisation des acteurs locaux dans la durée. Un jeu de rôle a été expérimenté par les participants afin de mettre à jour les logiques de ces différents acteurs.

Sur quelles politiques s'appuyer?

La lutte contre les discriminations est une politique publique relativement récente en France. Elle tire d'abord son origine de la politique d'intégration, animée par l'État (Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté, ex DPM), avec le concours essentiel du Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles (Fasild), devenu aujourd'hui l'Acsé. Centrée d'abord sur le soutien à l'intégration des populations immigrées, l'action publique s'est naturellement développée dans le cadre de la politique de la ville, notamment à travers le cadre des plans territoriaux de lutte contre les discriminations. Les outils de l'intégration des services déconcentrés de l'État comme les Programmes régionaux d'intégration des personnes immigrées (Prip) et les Plans départementaux d'accueil et d'intégration (PDAI) se sont encore peu ouverts à la question des discriminations. Sous l'impulsion des directives européennes, la lutte contre les discriminations s'est élargie dans les motifs (origines, sexe, âge...) comme dans les domaines (emploi, logement, éducation, biens et services...), et s'est surtout enrichie en termes de qualification (discrimination indirecte, aménagement de la charge de la preuve).

Les services préfectoraux se sont investis de la question dès les années 2000 à travers la création des Codac, devenues Copec (Commissions départementales pour l'égalité des chances); le service public de l'emploi s'est également mobilisé dans le même temps autour de la formation des agents (projet Espere) et du soutien à la signature d'accords d'entreprise ou de chartes territoriales pour la promotion de l'égalité et de la diversité. Les réformes les plus récentes concernent l'action régionale de la Halde (une déléguée régionale en Rhône-Alpes), l'instauration de préfets à l'égalité des chances, et celle du préfet comme délégué départemental de l'Acsé.

Au seuil de dix ans d'expérience française sur le sujet, il n'y a ainsi pas de "service public" de la lutte contre les discriminations, mais de multiples acteurs et dispositifs qui peuvent aider les acteurs de terrain à progresser et s'engager.

La lutte contre les discriminations au sein de l'Agence nationale de cohésion sociale et d'égalité des chances (Acsé)

La prévention et la lutte contre les discriminations est un des pôles de l'Agence, parmi d'autres, mais cette politique a vocation à irriguer tous les pôles de l'Acsé qui sont : la politique de la ville, la prévention de la délinquance, le service civil volontaire, la lutte contre l'illettrisme. L'agence est organisée en directions régionales.¹

La lutte contre les discriminations et la politique de la ville

La politique de la ville est interpellée par la question des discriminations car elle a pour premier objet la réduction des inégalités territoriale. Un sentiment de discrimination fort existe dans les quartiers en difficulté, confirmé par le constat d'inégalités nettes qui ne peuvent pas toutes s'expliquer par des différences de situation (comme le montrent les taux de chômage des jeunes diplômés ou les testing).

L'adresse n'est pas un des 18 critères de discrimination reconnus par la loi. Pourtant, habiter un quartier difficile est, bien souvent, un facteur de discrimination.² À situation égale, on observe un taux de chômage des jeunes hommes diplômés deux fois plus important dans les Zus (15,3% contre 7,4%). Avoir un parent d'origine immigrée et habiter en Zus conduit à un risque accru de discrimination.³

La prévention des discriminations est désormais imposée par les textes (Circulaire du 24 mai 2006 relative à l'élaboration des Cucs) comme un axe transversal distinct de l'intégration dans les Contrats urbains de cohésion sociale (Cucs); l'engagement dans ce champ d'action est globalement respecté dans l'affichage... mais trouve à ce jour encore peu de traductions concrètes.

¹ Plus de détails sur la disparition du Fasild et sur la création de l'Acsé sur www.lacse.fr

² Étude de la Drees, "Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires par les personnes immigrées ou issues de l'immigration", Études et résultats n°290, 02/2004

³ Rapport Onzus 2006, p.21

Le rôle de l'Acsé dans un plan local

L'Acsé propose plusieurs outils pour lutter contre les discriminations : l'accompagnement des directions régionales ; les diagnostics territoriaux stratégiques ; les études, les atlas régionaux des populations immigrées ; le catalogue de formation des acteurs ; les conventions et partenariats avec les acteurs de l'emploi, du logement, les associations d'élus, le CNFPT, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), l'Inter-réseau des professionnels du DSU (Irdsu), les centres de ressources (Reci) et le réseau Ideal ; 43 plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail, 11 plans en cours de démarrage sur le logement.

Généralement, les plans territoriaux combinent des interventions "structurelles", qui prennent du temps et visent la transformation en profondeur des pratiques professionnelles, avec des actions plus ponctuelles et ciblées, qui permettent de donner rapidement des signes de l'engagement des partenaires dans la prévention des discriminations, de donner à voir ce qui a été réalisé et d'élargir le cercle de la mobilisation à de nouveaux acteurs. Le risque étant que les secondes prennent le pas sur les premières.

Les plans recherchent une prise de conscience collective de tous les acteurs de la réalité du processus discriminatoire et de ses particularités locales. Il s'agit d'objectiver les faits avec des moyens statistiques mais aussi avec des fiches de signalement discriminations remplies par les intermédiaires de l'emploi, le recueil de témoignages d'acteurs de l'emploi et de personnes discriminées, etc... Cela permet également de construire et de rendre possible l'évaluation du plan, en se fixant des objectifs de moyens et de résultats. Parfois ce diagnostic est une phase préalable pour mobiliser des partenaires et les convaincre d'agir. Il légitime l'action. Pour d'autres, la production de connaissance n'est pas un préalable mais un moyen, chemin faisant, pour mieux cibler les actions prioritaires à mener et de les adapter.

Un plan de lutte peut commencer dans la confusion... et les leviers peuvent aussi changer selon les territoires. Un des objectifs consiste à faire en sorte que les acteurs qui étaient des cibles des actions de lutte contre les discriminations deviennent des acteurs de la lutte contre les discriminations.

Réactions des participants

La complexité du partenariat

La lutte contre les discriminations est à la fois traitée par beaucoup d'acteurs, et par peu de monde à l'échelle des territoires. Au-delà des appuis politiques, juridiques ou financiers de l'Acsé et de la Halde (ce qui est loin d'être négligeable...), les chefs de projets souhaitant lancer une démarche locale doivent, le plus souvent, composer

avec différents partenaires locaux, départementaux voire régionaux.

La connaissance préalable des modes d'action de ces partenaires en matière de gestion de l'égalité, de la lutte contre les discriminations et de la diversité est une des clés importantes pour l'action locale.

La combinaison des attentes, règles de travail, voire parfois préséances des institutions, est un exercice qui peut paraître encore plus délicat que la mobilisation des acteurs locaux. Ceci n'est que le reflet de la force des enjeux que sous-tend la question des discriminations.

Un jeu de rôle pour comprendre et s'adapter au contexte local

Au cours des ateliers, un jeu de rôle a été proposé aux participants. L'objectif était à la fois de mettre en évidence la complexité des jeux d'acteurs dans le champ de la lutte contre les discriminations, mais aussi de leur permettre de se saisir de cet outil sur leur propre territoire de façon à mettre en exergue les points de blocages dans la prise de conscience de ce problème.

Un jeu de rôle s'appuie pédagogiquement sur plusieurs principes :

- Une situation vécue collectivement, centrée sur les enjeux qu'on souhaite analyser, et nécessitant de la part de quelques parties prenantes un échange et une démarche collective vers une prise de décision.
- Des rôles bien campés, quitte à être quelque peu caricaturaux, poussant les logiques d'action de chacun.
- Un travail fin d'observation de la mise en situation, réparti entre les participants non acteurs.

Situation proposée :

Sur une commune populaire, le chef de projet DSU organise une réunion entre le Maire, le chargé de mission de l'Acsé et le président d'une association favorisant le dialogue entre communautés, pour tenter de trouver des réponses aux fortes tensions sociales observables sur le territoire. Son objectif est d'amener les acteurs communaux à se saisir du problème des discriminations raciales, qui sont pour lui une des causes du mal-être perceptible chez une partie de la population de la commune.

Argumentaires et jeu d'acteurs locaux :

- Le chef de projet tente d'exposer la situation, tout de suite interrompu par le Maire qui avoue son incompréhension totale de la situation, et déplore l'inefficacité de l'action publique. L'Acsé propose d'emblée ses services.
- L'Acsé tente de pousser l'idée d'un diagnostic global.
- Le président de l'association prend la parole pour imposer une vision très républicaine (et revancharde) des choses : la première génération d'immigrés s'est intégrée, aux suivants de se donner les moyens de réussir la même chose ! Ceci met encore plus le feu aux poudres.
- L'Acsé appelle chacun à la raison, et le chef de projet reprend l'idée d'un diagnostic, assorti d'un plan de lutte contre les discriminations qui ne porterait pas uniquement sur le critère ethnique.
- Maire et association résistent à cette idée, craignant que tout soit englobé autour de l'idée de discrimination et que ceci nuise aux actions déjà engagées par ailleurs sur l'intégration. Ils minimisent la question en parlant d'auto-discrimination des jeunes.
- Le Maire renvoie cette discussion à un échange avec le Préfet, ce qui permet à l'Acsé de rebondir aussitôt, affirmant l'accord du préfet.

L'analyse des argumentaires :

- Le chef de projet s'est trouvé en difficulté face à un Maire dans le déni complet. Il a tenté de tenir une position relativement neutre sur le sujet. Il a cherché à faire des apports méthodologiques (données, démarche possible) et proposé de prendre du recul à travers une démarche de diagnostic. Il a été aidé, mais aussi passablement gêné par l'Acsé qui était assez offensive dans ses propositions de démarche.
- Le Maire ne relie pas l'expression des violences à la discrimination et considère qu'il faut travailler sur : la lutte contre la délinquance, la prévention, la formation, l'orientation...
- La représentante de l'Acsé est dans le rapport de force et négocie directement avec le Maire. Elle s'appuie sur une démarche structurante ainsi que sur des expériences probantes.
- La présidente de l'association peine à s'exprimer, mais défend néanmoins sa boutique. Elle n'hésite pas à détourner les symptômes de discrimination en leviers pour ses propres actions sur la jeunesse. Elle fait un procès en victimisation des immigrés.

Enseignements du jeu de rôle sur la stratégie de conduite d'action lutte contre les discriminations :

- Une réelle difficulté à lier pour beaucoup d'interlocuteurs "inégalités, exclusion et discrimination"
- La stratégie de conduite du changement est essentielle : la mise au point des protocoles de mise en débat de la question, de choix de vocabulaire commun, de production de données, est vraiment cruciale.

Quelques points de repère pour appréhender les différentes postures possibles face à la question des discriminations

Une fois mis en exergue les contre-arguments et obstacles qui jalonnent bien souvent les projets locaux de prévention et de lutte contre les discriminations, l'attention s'est portée sur les différents outils, postures, stratégies permettant d'y faire face.

Comment mobiliser? Obstacles et solutions à la prise de décision

Obstacles	Solutions / Arguments
Méconnaissance	La formation avec sensibilisation en amont
Le déni	L'objectivation : statistiques et comparaison des écarts, testing, exemples d'affaires judiciaires, faire remonter l'expression des victimes, des témoignages d'agents publics témoins d'attitudes discriminatoires...
La peur de "se griller"	La légitimation : la volonté des élus peut être légitimée par les orientations nationales qui s'appuient sur la loi L'élargissement du champ : travailler sur toutes les discriminations
"C'est pas moi c'est les autres"	Le rappel de la loi
La charge de travail	La lutte contre les discriminations n'est pas une question en plus mais une solution en plus
La peur d'ouvrir la boîte de pandore	L'importance de la réparation

Comment durer? Obstacles et solutions à la pérennité

Obstacles	Solutions
Le manque de portage politique	Pour éviter qu'un élu se trouve isolé sur ces questions, il faut que l'ensemble des élus et le préfet portent cette question
L'animateur isolé	Un vrai mandat de la DG pour porter la question dans le droit commun
Le non passage à l'acte	Développer un réseau d'acteurs (ville, SPE, associations...) et organiser un débat public (engagement par la communication)
Le temps long des changements de pratiques	Indicateurs et signes visibles : combiner des actions de lutte contre les pratiques discriminatoires et des actions positives
Le glissement des objectifs : de la lutte contre les discriminations à l'action positive	Garder le cap par la formation et l'analyse de pratiques
La posture "accusatrice"	Travail sur des postures professionnelles et les argumentaires

Les points clés de l'atelier

La compréhension des logiques de chaque acteur est primordiale car elle permet d'adapter l'argumentaire. Par exemple, la question du droit est de peu d'effet sur les personnes dans le déni. Les exemples de démarches abouties parlent beaucoup plus, notamment quand elles démontrent un réel mieux être des habitants.

Ensuite, l'un des enjeux dans ce paysage institutionnel complexe, est de réussir l'articulation de ces différents acteurs.

Les démarches de lutte contre les discriminations s'éprouvent dans le temps. Les opérations peuvent parfois mal démarrer, il s'agit alors de les retravailler avec chaque partie prenante.

Une large place a été faite, au cours des différentes séances, aux témoignages d'expériences.

Afin de traiter de la question de la mobilisation des acteurs sur un territoire, Bénédicte Wagnon, responsable du pôle Citoyenneté et lutte contre les discriminations à la ville de Grenoble et Joëlle Chenet, directrice générale adjointe à la solidarité, sont venues témoigner des évolutions des modes d'intervention et des difficultés rencontrées sur le territoire grenoblois.

Afin que l'ensemble des territoires s'approprie les démarches d'égalité de traitement, les collectivités peuvent s'appuyer sur des acteurs leviers tels que les clubs d'entreprises ou les bailleurs publics. Ainsi, Corentin Remond, chargé de mission au club Fondation agir contre l'exclusion (Face) du Rhône et Étienne Fabbri, chargé de mission à l'Union sociale pour l'habitat (USH) sont venus témoigner des actions initiées par leur organisme pour lutter contre les discriminations.

Autour de l'accès aux droits Grenoble

De l'intégration à la lutte contre les discriminations

Dès 1996, est mis en place un plan local pour l'intégration des populations étrangères et issues de l'immigration, à partir d'une délégation municipale. Se mettent en place le Conseil consultatif des résidents étrangers de Grenoble ainsi qu'une campagne contre le racisme initiée en 1997 par le collectif associatif "tous différents, tous égaux". La "mission intégration" émerge au même moment, mais le constat que l'action à mener concerne en grande partie des populations nées en France, incite au changement de paradigme. Lors du mandat suivant, la délégation est chargée de la lutte contre les discriminations et des droits des étrangers, avec pour mission de sensibiliser le grand public. Le service alors nommé "citoyenneté et lutte contre les discriminations" s'étoffe pour prendre en charge une campagne qui devient annuelle. Des interrogations émergent sur l'opportunité d'afficher le terme lutte contre les discriminations dans l'intitulé du service au vu des réactions défensives que cela suscite, tandis que le protocole sur les discriminations raciales au travail syndicats-ville-CCAS signé en 2001 peine à s'appliquer. Toutefois, les élus maintiennent le principe d'un affichage fort en matière de lutte contre les discriminations.

Réorienter les actions

En 2006, le 10^e anniversaire de la campagne grenobloise contre le racisme, est l'occasion d'une réorientation. L'objectif est de privilégier le travail de fond par rapport à l'événementiel et de créer une culture commune entre les différents acteurs impliqués. Ainsi, le nombre d'actions est limité afin d'améliorer leur contenu et les acteurs sont formés à la lutte contre les discriminations. En dépit de l'effacement des communautés étrangères encore une fois peu présentes, la réussite est indéniable. Cependant la dynamique de la campagne s'essouffle et un certain nombre d'associations ont boycotté la campagne 2007 intitulée, selon le souhait des élus: "Grenoble pour l'égalité contre le racisme la xénophobie et l'antisémitisme". Le partage d'une culture commune autour des notions à utiliser apparaît donc comme incontournable.

L'action des clubs d'entreprises

Les axes d'intervention des clubs de la Face

Fondée en 1993 à l'initiative de Martine Aubry, la fondation regroupe aujourd'hui 26 clubs locaux, soit 2200 entreprises adhérentes. Les clubs sont toujours portés à la fois par des entreprises et par des élus. Outre le développement économique, l'emploi et la formation, les clubs agissent sur la prévention de l'exclusion et des discriminations. Par exemple, les actions menées par le club Face de Saint-Étienne consistent, en matière de lutte contre les discriminations, à animer la charte de la diversité de la Loire avec la CCI et la Copec et à accompagner la mise en œuvre d'auto-diagnostics dans les entreprises. Par ailleurs, le club mène des actions de type dating emploi en ZFU avec "job academy", un match pour l'emploi...

Le plan d'action Face pour l'égalité de traitement est proposé à tous les clubs. Une entreprise signataire s'engage à :

- nommer un responsable pour mener ce plan ;
- sensibiliser et former les salariés ;
- réaliser un diagnostic interne ;
- définir en conséquence des engagements spécifiques et communiquer ;
- évaluer régulièrement les résultats.

Le club Face pourra alors accompagner l'entreprise vers l'obtention d'un label ou d'un accord d'entreprise.

La stratégie d'intervention :

L'articulation entre diversité, égalité de traitement et lutte contre l'exclusion

L'axe majeur du club est la lutte contre l'exclusion, mais il estime que lutte contre l'exclusion et égalité de traitement sont complémentaires.

Le club¹ a choisi le terme d'égalité de traitement plutôt que diversité car il considère la diversité plutôt comme une résultante ; le club rhodanien a, pour sa part, intégré la démarche de la mission égalité de la ville de Lyon. Enfin, la Face souligne l'importance d'une approche progressive avant de pouvoir parler d'égalité de traitement à une entreprise... Le passage par un club est en cela utile car venant d'une entreprise, le discours sur l'égalité est quoi qu'il en soit mieux accueilli.

¹ Il existe d'autres clubs d'entreprises intervenant dans le champ de la lutte contre les discriminations : IMS, Crépi, etc...

Point de vue des bailleurs sociaux

Un rappel du contexte

L'Union sociale pour l'habitat (USH) accompagne les organismes HLM dans leur action professionnelle. Leurs actions de lutte contre les discriminations s'inscrivent dans le volet des politiques sociales et territoriales de l'USH. Il faut préciser le peu d'initiatives aujourd'hui entreprises en termes de lutte contre les discriminations dans le domaine du logement, en particulier dans le parc privé.

Suite à un rapport du Groupe d'études et de lutte contre les discriminations (Geld) sur les discriminations dans le parc social, le mouvement HLM a lancé son propre rapport d'experts, puis des études et recherches, un programme Equal de formation et sensibilisation à la lutte contre les discriminations et deux autres axes de travail : la lutte contre les discriminations dans la relation au locataire et dans la politique locale de l'habitat. Aujourd'hui, une formation lutte contre les discriminations est inscrite au catalogue 2008 de l'Association pour la formation professionnelle des organismes de logement social (Afpols).

La stratégie d'intervention :

La stratégie d'intervention est de professionnaliser les organismes en sécurisant les pratiques et ainsi de repérer les "zones de risques" sous l'angle juridique ; elle porte donc sur le respect du droit.

Plus précisément, l'USH encourage à plus de transparence au travers du formulaire unique de la demande et de fichiers communs de gestion de la demande², à la signature de chartes d'engagement, à favoriser la mobilité et les mutations (sachant que les réservataires sont a priori peu intéressés à cela) et plus généralement à l'égalité de traitement.

Par exemple, dans le cadre du travail en cours avec les bailleurs et la Copec de la Loire, les partenaires s'engagent à la fois à prendre en compte le besoin de partager les risques locatifs, et à faire des actions de sensibilisation et de formation à la lutte contre les discriminations. Plus globalement il s'agit d'encourager les bailleurs à motiver systématiquement les refus d'attributions, à analyser les dossiers qui n'arrivent pas en commission d'attribution et à définir des chartes d'attribution, dont l'intérêt réside souvent plus dans la démarche elle-même et la confiance qu'elle instaure.

Globalement, on peut considérer qu'une prise de conscience a émergé ; les organismes craignent que le testing arrive dans les organismes HLM et qu'un organisme ne construisant pas de grand logement puisse se voir accusé de pratiquer une discrimination indirecte. Mais peu se sont engagés dans un travail d'auto-diagnostic, n'ayant dans l'ensemble guère envie de donner à voir leurs pratiques.

²La mise en œuvre de la loi DALO (Droit au logement opposable) vient renforcer le besoin de transparence car en commission de médiation il faudra valider si la situation est prioritaire.

Les participants soulignent

- Les limites de l'entrée par l'accès aux droits : créer de la victimisation ou une stigmatisation, être cantonné à une approche militante, même s'il s'agit d'une reconnaissance de la place des victimes.
- Dans l'emploi, le risque de faire de la charte de la diversité

un élément d'affichage plutôt qu'une véritable démarche de prévention des discriminations.

- Dans le logement, le contexte particulièrement difficile de gestion de la pénurie. La faiblesse de la construction ou le fait de ne pas respecter la loi Solidarité et renouvellement

urbain (SRU) participe des processus discriminatoires.

L'enjeu est aussi de montrer que la sélection n'est pas de la discrimination ; d'où l'intérêt d'objectiver les critères, mais c'est très difficile dans un système complexe (rôle des réservataires...).

Comment établir un plan d'action adapté au territoire ?

Lutter contre les discriminations par le biais d'actions isolées est vain. Par contre, la construction d'un plan d'actions adapté aux enjeux locaux et permettant d'agir sur les différents éléments des processus discriminatoires s'avère nécessaire. S'il n'y a pas une méthode linéaire à suivre, les expérimentations de démarches territoriales menées jusqu'alors permettent de détacher quelques passages obligés. Olivier Pipard, chef de projet politique de la ville sur Saint-Priest est venu témoigner des grandes étapes d'élaboration et de mise en oeuvre du plan local de prévention et de lutte contre les discriminations de sa commune.

L'histoire d'un plan territorial de lutte : l'exemple de Saint-Priest

Les prémisses s'engagent dans les années 1990 avec un groupe de travail lancé par la mairie contre le racisme, mais qui s'est arrêté en 1999/2000.

L'évaluation du contrat de ville en 2000/2001 a pointé le peu de réalisations dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Le premier appel à projet national sur les plans de lutte Div/Fasild a encouragé une adjointe de la ville à candidater, avec le soutien technique du chef de projet DSU et du chef de projet Plie.

Le premier travail de diagnostic de situation a concerné les intermédiaires de l'emploi et les acteurs sociaux. Un cahier des charges d'une démarche plus globale de diagnostic/plan d'action en est sorti en 2003.

Un cabinet a été choisi pour accompagner le diagnostic sur la réalité des discriminations. Une formation-action a été lancée dans ce cadre en 2005, touchant une dizaine d'acteurs de l'emploi (service économique de la Ville, Adia, Adecco, ANPE, Mission locale, ETTI Interface). Ce groupe a par la suite rédigé le plan de lutte, validé par les élus.

Entre temps, le personnel politique a beaucoup changé : Maire, adjointe, préfet, chefs de projet DSU et Plie. La continuité du dossier a été assurée essentiellement par les techniciens, qui ont proposé dans la rédaction du Cucs, en 2006, d'intégrer la lutte contre les discriminations comme le premier axe.

La Ville et l'Acsé se sont mis d'accord pour financer l'accompagnement du projet par l'Institut social et coopératif de recherche appliquée (Iscra) sur trois ans.

Le plan de lutte de Saint-Priest s'articule autour des points suivants :

- **La cible :** les professionnels et leurs pratiques en matière d'emploi, face aux risques de discriminations ethno-raciales.
- **La logique d'action :** il s'agit de rendre le droit effectif, d'abord à travers un travail sur les pratiques professionnelles, face aux réalités systémiques des discriminations. La démarche reste pragmatique, par petits pas, et s'appuie sur la création de lieux/démarches permettant d'exprimer les problèmes et de les traiter.
- **Le contenu :** l'objectif est de créer une plate-forme ressources sur la lutte contre les discriminations, articulant formation, accompagnement, visibilité des discriminations, transformation des pratiques. Une réunion mensuelle fédère les principaux acteurs mobilisés sur l'emploi. Le cadre s'élargit peu à peu au logement (Claj...) et à l'école (Fréquence École...).
- **La recherche d'une démarche intégrée :** l'enjeu est aujourd'hui d'articuler ce plan avec d'autres dispositifs pour le rendre plus efficace, plus intégré. Une fiche de repérage des situations de discrimination est partagée par tous. Les liens sont recherchés avec l'Observatoire du logement, avec la charte de la diversité. Le rôle de conseil des intermédiaires comme le Claj, la Mission locale ou l'ANPE se développe. Saint-Priest a également contribué, avec Villeurbanne, à créer un outil d'auto-diagnostic pour les Missions locales.
- **Le pilotage du plan :** la conduite opérationnelle, technique et politique du plan se structure avec un futur comité des engagements, un comité de pilotage et des groupes de travail. L'ensemble devrait être formalisé début 2008.

Adapter le plan d'action au contexte local : typologie des territoires face à la lutte contre les discriminations

Les territoires sont confrontés à des situations très diverses face aux enjeux de l'égalité ; ils connaissent des niveaux de maturité différents, en fonction des besoins sociaux exprimés, des acteurs en présence, de leurs propres motivations à agir. Le travail engagé au sein de l'atelier du CR•DSU a permis de dégager ainsi une typologie de territoires face à la question de la lutte contre les discriminations. Sans prétendre à une vérité scientifique ou mécanique, cette typologie vise à guider les acteurs pour mieux reconnaître leur situation et esquisser leurs évolutions possibles.

Une intention d'agir ?

Contexte le plus fréquent	• Territoire en mutation économique et sociale, jusqu'à présent plutôt préservé des tensions entre habitants ou communautés. Présence d'un élu ou d'un professionnel, ayant d'autres ancrages personnels ou historique, conduisant à une prise en conscience progressive des questions d'égalité de traitement. • Pas ou peu d'explicitation des objectifs et de l'ambition en matière de lutte contre les discriminations. Le cas échéant, prise d'initiative de certains employeurs locaux autour de la charte de la diversité (ou du futur label Diversité).
Finalité et public visé	• Amener à une prise de conscience collective des institutions et des professionnels sur la réalité des situations d'inégalités sur le territoire, ainsi que sur la nécessité et les intérêts à agir. Le public visé est d'abord les élus et les professionnels, face à des inégalités de traitement qui peuvent être liées aux origines, mais aussi au sexe, à l'âge, au handicap...
Acteurs mobilisés	• Chef de projet Cucs et/ou agent de développement le cas échéant. • Élu de quartier et/ou en charge de la thématique égalité homme/femme. • Directeur régional ou chargé de mission de l'Acsé, représentant du Préfet. • Associations du secteur social ou culturel en contact avec les populations immigrées. • Intermédiaires de l'emploi centrés sur les populations éloignées de l'emploi (ANPE, opérateurs du Plie, Mission locale...) • Employeurs signataires de la charte de la diversité.
Contenu et nature des actions engagées	• Événementiel autour de la question de l'égalité : conférence d'un intervenant extérieur, rencontre d'un élu avec l'Acsé ou la Halde, débat autour d'un film (fréquent). • Premiers constats autour de situations discriminatoires répétées, à travers des rapports de stage et d'études (souvent). • Sensibilisation des animateurs, travailleurs sociaux et intermédiaires de l'emploi à la lutte contre les discriminations (parfois). • Proposition d'opérations positives pour promouvoir l'accès à l'emploi des populations discriminées (datings, bourses aux stages... parfois).
Organisation des actions	• Ébauche de quelques actions ponctuelles, non reliées, touchant à la lutte contre les discriminations.
Principaux atouts de la démarche et indicateurs de réussite	• Ouverture possible à une démarche large, touchant à plusieurs motifs de discrimination (origine, âge, sexe...). • Mobilisation progressive de divers professionnels et élus à travers la thématique de la promotion de l'égalité.
Difficultés éventuelles	• Situation de déni partagée par beaucoup d'acteurs ; la démarche de diagnostic de situation n'est pas nécessairement le meilleur moyen de dépasser ce déni, mais peut au contraire le renforcer. • Risque de confusion pour les élus et les techniciens entre égalité de traitement, égalité des chances, intégration, lutte contre l'exclusion. La spécificité de la lutte contre les discriminations peut être quelque peu euphémisée, noyée dans les autres problématiques.



Des actions de promotion de l'égalité

Contexte le plus fréquent	• Territoire avec une population composée en partie de personnes immigrées ou issues de l'immigration et avec des indicateurs sociaux inquiétants (chômage, minimas sociaux). • Tradition locale de promotion des droits et de développement social, s'appuyant notamment sur des démarches de type "fête de l'égalité" ou "semaine contre le racisme". • Existence d'un dispositif contractuel tel un contrat de ville/Cucs ou un Plie, et/ou appuis possibles (diagnostic stratégique Acsé, dispositif "plan de lutte" Acsé, projet Equal...).
Finalité et public visé	• Promouvoir l'accès aux droits des personnes en risque de discrimination, et notamment des populations étrangères ou d'origine étrangère des quartiers sensibles. • Sensibiliser les acteurs de l'emploi à la co-production de discriminations.
Acteurs mobilisés	• Professionnels de la politique de la ville. • Maire ou adjoint en charge de la politique de la ville et/ou de l'intégration. • Directeur régional ou chargé de mission de l'Acsé, représentant du Préfet. • Associations du secteur social ou culturel en contact avec les populations immigrées. • Intermédiaires de l'emploi centrés sur les populations éloignées de l'emploi (ANPE, opérateurs du Plie, Mission locale...)
Contenu et nature des actions engagées	• Évènementiel type "semaine de l'égalité" s'ouvrant à des débats sur les discriminations (fréquent). • Diagnostic de situation sur les discriminations, centré le plus souvent sur l'emploi ou sur les parcours d'insertion (fréquent). • Formation des acteurs sociaux et intermédiaires de l'emploi à la lutte contre les discriminations (fréquent). • Mise en place d'opérations positives pour promouvoir l'accès à l'emploi des populations discriminées : datings, bourses aux stages... (fréquent).
Organisation des actions	• Quelques actions dont les liens se constituent peu à peu.
Principaux atouts de la démarche et indicateurs de réussite	• Engagement de certains acteurs politiques sur le territoire, désignation d'un/e chargé/e de mission au sein de l'institution pilote, dont ce n'est pas nécessairement le seul mandat. • Premiers résultats visibles en matière d'emploi (actions positives notamment) et de formation (plusieurs dizaines de professionnels). • Mise en lien des acteurs locaux concernés : réseaux d'employeurs privés et publics, consulaires, intermédiaires de l'emploi...
Faiblesses éventuelles de la démarche	• Centrage unique sur l'emploi (souvent) et difficultés à ouvrir le questionnement au logement, à l'éducation, à l'accès aux droits... • Nécessité d'élargir l'échelle de l'action (bassin d'emploi, bassin de vie), mais obstacles liés au faible investissement des acteurs politiques et techniques des autres territoires jusqu'à présent.

Un plan de local de lutte contre les discriminations

Contexte le plus fréquent	• Territoire avec une population composée en majorité de personnes immigrées ou issues de l'immigration et avec des indicateurs sociaux au rouge (chômage, minimas sociaux). • Événuel événement déclencheur parmi la population (violence urbaine, drame), ou volonté exprimée par un ensemble d'acteurs techniques, militants ou politiques, d'engager un travail sur les discriminations. • Relais pris par un dispositif contractuel tel un contrat de ville/Cucs ou un Plie, et/ou un projet spécifique appuyé par des financements extérieurs (diagnostic stratégique Acsé, dispositif "plan de lutte" Acsé, projet Equal...).
Finalité et public visé	• Promouvoir l'égalité de traitement auprès des personnes en position de discriminer, en se centrant au départ le plus souvent sur les discriminations d'origine, en raison des caractéristiques des habitants des quartiers sensibles.
Acteurs mobilisés	• Professionnels de la politique de la ville (le chef de projet Cucs est souvent le chef de projet de la démarche). • Maire ou adjoint en charge de la politique de la ville et/ou de l'intégration. • Directeur régional ou chargé de mission de l'Acsé, représentant du Préfet. • Associations du secteur social ou culturel en contact avec les populations immigrées. • Intermédiaires de l'emploi centrés sur les populations éloignées de l'emploi (ANPE, opérateurs du Plie, Mission locale...).
Contenu et nature des actions engagées	• Diagnostic de situation sur les discriminations, centré le plus souvent sur l'emploi (fréquent), sur le logement ou l'éducation (plus rarement). • Formation des acteurs sociaux et intermédiaires de l'emploi à la lutte contre les discriminations (fréquent). • Mise en place d'une démarche de veille, voire d'un observatoire des discriminations, accessible aux victimes comme aux partenaires. Mobilisation de la parole des victimes par la mise en place de dispositifs d'accueil/orientation (parfois). • Mise en place d'opérations positives pour promouvoir l'accès à l'emploi des populations discriminées (fréquent). • Mise en place d'une démarche intégrée dans les procédures d'accès à l'emploi pour employeurs publics et intermédiaires de l'emploi (rarement).
Organisation des actions	• Plan d'action peu à peu coordonné, avec un dispositif de pilotage et d'évaluation.
Principaux atouts de la démarche et indicateurs de réussite	• Engagement fort des acteurs politiques sur le territoire, émergence d'une entité en charge du sujet au sein de l'institution pilote (mission, service, délégation d'un élu...). • Résultats significatifs en matière d'emploi (actions positives, mais aussi évolution des pratiques des opérateurs) et de formation (plusieurs centaines de professionnels). • Mise en réseau progressif avec d'autres territoires engagés (réseau des plans de lutte, IRDSU, Reci...).
Faiblesses éventuelles de la démarche	• Place et rôle de l'entité interne à trouver. • Importance de la coordination avec l'ouverture progressive du questionnement au logement, à l'éducation, à l'accès aux droits... • Nécessité d'élargir l'échelle de l'action (bassin d'emploi, bassin de vie).



Analyse de la pratique : un détour nécessaire

De l'action à la pensée, de la pensée à l'action... Agir en matière de lutte contre les discriminations renvoie souvent à des questions assez profondes, qui nécessitent quelque peu un étayage philosophique, voire éthique. Le dernier atelier a été consacré à l'intervention de Julien Viteau, philosophe et consultant du cabinet Aleteya, qui est revenu sur ce que signifie la discrimination. Puis chaque participant a présenté au groupe la formalisation de sa démarche locale en matière de lutte contre les discriminations. Les différents argumentaires présentés ont fait l'objet d'échanges avec Julien Viteau et ont donné lieu à des préconisations dans l'argumentation à développer auprès des élus locaux.

Territoire et discriminations : Analyse d'un philosophe

Le territoire crée des discriminations

La discrimination est, ethymologiquement, l'effet d'un point de séparation : *dis* (deux) *crimen* (point de séparation) *tion* (action de...). Au-delà du simple choix, la discrimination utilise des *crimen* illégaux comme l'origine, le sexe, l'âge... ; ces *crimen* rendent la relation impossible entre une personne ou un groupe de personnes et le monde. Le territoire est également l'effet d'un point de séparation autant qu'il agit sur celui-ci : pousser plus loin certaines populations, faire venir plus près d'autres populations, enclaver, désenclaver, prioriser, rendre sensible un quartier sensible... c'est discriminer. La ville sépare, par sa construction même. Ce que la notion de quartier recouvre et révèle touche alors bien souvent à l'ethnicité : la politique de la ville traite bien souvent avec des catégories discriminatoires, et elle devient elle-même l'impasse des catégories dont elle use.

Penser le territoire, c'est penser la discrimination

En fait, il n'y a pas de territoire, mais uniquement des points de vue sur le territoire. Avant d'être un espace, une histoire, des origines... le territoire est un *habitus*, une représentation sociale portée par chacun de ses usagers. La discrimination interroge fortement la question du vivre ensemble : une relation n'est possible que si deux individus ou groupes d'individus peuvent effectivement entrer en contact, se reconnaître comme dignes de l'échange. Enfin la discrimination appartient entièrement aux acteurs de ce territoire, qui sont de ce fait inclus eux-mêmes dans le problème éventuel de son existence. Penser la lutte contre les discriminations sur le territoire, c'est se penser soi-même dans ce territoire. Le mystère peut se formuler alors ainsi : est-ce que la ville donne un "abri" aux victimes de discriminations ou est-ce qu'elle produit ses propres victimes ?

La lutte contre les discriminations est un manifeste

La démarche de lutte contre les discriminations doit mobiliser de nombreux acteurs en capacité, par leur nombre et leur commune vision de l'enjeu d'égalité, d'influencer le cours des événements. Comme une manifestation, elle doit s'appuyer sur des mots d'ordre clairs, être repérable et lisible dans sa démarche. Elle doit pouvoir créer des effets mesurables, autant par les actions engagées, les bénéficiaires touchés ou les impacts d'ensemble. Elle doit s'appuyer sur les élus, les professionnels comme les militants, aux lieux et selon les formes de leur expression. Elle doit enfin s'appuyer sur des échanges de pratiques entre territoires, avancés ou débutants sur le sujet.

Asseoir un portage politique : un enjeu de premier plan

Réactions de J. Viteau aux argumentaires proposés par les participants

Substituer le vide au plein du projet

La loi du 16 novembre 2001 définit de fait un espace du vide : elle ne dit pas comment on doit recruter, comment on doit séparer, mais là où les choix de recrutement ou de séparation ne doivent pas aller. Elle fait la généalogie des prescriptions négatives : la lutte contre les discriminations est l'abstention de certains choix discriminatoires. Le vide est néanmoins peu désirable, et au regard des attentes des élus, il convient de substituer ce vide au plein du projet. C'est pour cela que bien des acteurs parlent de diversité plus que de lutte contre les discriminations. Faire émerger une demande sociale, des besoins des acteurs de terrain sur ce sujet, est essentiel pour les élus.

La discrimination comme réponse

Pour les élus, il est ainsi important de clarifier de quoi la discrimination est la réponse. Ceci est plus essentiel que de vouloir les aider à clarifier les concepts de lutte contre les discriminations. À force de vouloir qualifier l'autre, on le disqualifie... et on risque de passer pour un "born again" de la lutte contre les discriminations. Plus qu'une question à la mode, la discrimination est un mode de questionnement, qui s'appuie sur des arguments efficaces relatifs aux intérêts à agir. Les élus ont une des clés essentielles : la pensée politique sur cette question. Si les moyens peuvent se déléguer, la pensée ne se délègue pas.

Incontournabilité et irréversibilité

Deux objectifs importants pour la lutte contre les discriminations : incontournable et irréversibilité. La question doit pouvoir, à terme, être abordée de manière transversale, dans toutes les thématiques du territoire. Et lorsque l'action est engagée, il devient alors impossible de revenir en arrière. Agir dans le domaine des discriminations est innovant aujourd'hui, il ne faut pas oublier de le valoriser et de valoriser les élus et la collectivité par la même occasion.

Sensibiliser sur un sujet sensible

Les plans de lutte contre les discriminations s'appuient beaucoup sur la sensibilisation, l'interpellation des acteurs, la formation... Il faut s'en méfier quelque peu car le sujet est la plupart du temps déjà, justement, très sensible. Le mode d'action efficace pour la lutte contre les discriminations n'est pas nécessairement l'interpellation, mais peut être la prise de responsabilité. Les acteurs publics ne doivent pas négliger leur propre action interne : État, collectivités ou associations, en tant qu'acteurs du territoire, employeurs, bailleurs... ont d'abord à interroger leurs propres pratiques.



Conclusion

S'il n'y a pas de modèle d'action unique qui serait adaptable à tous les contextes locaux, nous pouvons cependant dégager de ce travail collectif les points clés et les conditions de réussite d'un projet local de lutte contre les discriminations au sein d'une collectivité territoriale :

- Obtenir un portage politique local fort, un engagement public.
- Développer la connaissance locale des discriminations, objectiver ce phénomène.
- Sensibiliser et former les professionnels. Favoriser la diffusion et l'information sur la lutte contre les discriminations (textes de loi, bonne pratique...).
- Construire et animer un réseau local.
- Organiser et coordonner l'aide et l'accompagnement des victimes.
- Combiner actions à long terme (lutte contre les pratiques discriminatoires) et à court terme (actions positives).
- Développer une démarche intégrée et transversale : faire en sorte que chaque service se saisisse de cette problématique, intègre l'approche de l'égalité de traitement.

Les premières communes pilotes en France en matière de lutte contre les discriminations ont été rejointes par de nombreuses villes centre, dont se rapprochent à leur tour d'autres collectivités territoriales... c'est en tout cas sensible en Rhône-Alpes. De nouveaux territoires manifestent donc des intentions d'agir et cherchent des repères. De plus, au fur et à mesure des avancées, de nouvelles questions, d'ordre aussi bien méthodologique que politique, apparaissent :

- Comment vont désormais s'articuler intégration et lutte contre les discriminations (la prise en compte des 18 motifs illégaux implique une distanciation)
- Comment vont s'articuler à l'avenir les actions de prévention des discriminations au motif des divers critères (origine, genre, orientation sexuelle, handicap,...)
- Les actions dans le champ du logement sont naissantes, tout comme dans le celui de l'éducation, voire de la santé : comment anticiper sur l'articulation territoriale de ces domaines ?
- Comment évaluer les actions de lutte contre les discriminations ?

Ces questionnements sont quelques pistes de travail parmi d'autres.

Dans ce contexte, l'intérêt de capitaliser sur les actions déjà expérimentées, d'organiser l'échange de pratiques et la réflexion collective sur ces nouveaux enjeux sera donc de plus en plus vif.



Ressources

Ouvrages et revues...

Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail. Contrats de ville du XIIème Plan

Ministère de l'emploi et de la solidarité, 09/2000, vol.1, 74 p. et vol.2, 88 p.

Le premier volume de ce guide pratique et méthodologique contient des repères et analyse treize expériences sur des sites en contrat de ville (dont 5 en Rhône-Alpes). Le second volume propose des méthodes et supports de formation pour agir et construire des réponses adaptées pour lutter contre les discriminations.

www.ville.gouv.fr/infos/editions/index.html

Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : que répondent les grandes villes et agglomérations à la Halde ?

Halde, 09/2006, 96 p.

Ce document analyse les lignes directrices se dégageant de l'approche des entreprises en matière de lutte contre les discriminations. Puis, il présente des expériences et 20 bonnes pratiques mises en œuvre sur le terrain et pouvant être reprises. Une information à vocation pédagogique pour tous les acteurs de l'emploi, à laquelle la Halde a adjoint un cadre de référence afin de permettre aux entreprises d'évaluer l'impact des mesures qu'elles mettent en œuvre dans ce domaine.

www.halde.fr/-Guides-.html

Roger FAUROUX

La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi
Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 07/2005, 49 p.

Les évolutions pour lutter contre les discriminations raciales à l'emploi sont encore lentes. Roger Fauroux propose "une boîte à outils" pour passer des intentions aux actes : développer "l'audit diversité" dans l'entreprise, le CV anonyme, le recours au recrutement par simulation pour des procédures d'embauche plus transparentes, lutter contre les recrutements par réseau, rapprocher les jeunes issus de l'immigration et les entreprises...

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000466/0000.pdf>

Discriminations raciales : repérer et comprendre pour mieux agir

Les cahiers du DSU n°39, hiver 2003-2004

Ce numéro s'inscrit dans une actualité forte sur le thème de la lutte contre les discriminations en France. Depuis 1999, sous l'impulsion notamment des directives européennes, l'État a mis en place un arsenal juridique et réglementaire visant à renforcer la prévention et la répression des discriminations, notamment liées à l'origine. Plus récemment, les missions Stasi sur la laïcité et sur la mise en place d'une autorité indépendante de lutte contre les discriminations ont occasionné un large débat public sur la gestion de la différence, l'intégration et les discriminations dans la société française.

Lutter contre les discriminations raciales à l'emploi, c'est possible !

Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne, 2006

http://www.crpve91.fr/T3_lutte_discriminations/index.php

Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes

Études et résultats n°290, 02/2004, 12 p.

Cette étude traite des attitudes intolérantes, voire discriminatoires que signalent avoir vécues les personnes enquêtées et les motifs qui s'y rapprochent. Les raisons : l'apparence physique, l'origine, le sexe, la situation de famille, l'âge, opinion politique, religieuse...

www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er290.pdf

Sur Internet...

www.halde.fr

Site de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

www.reseau-reci.org

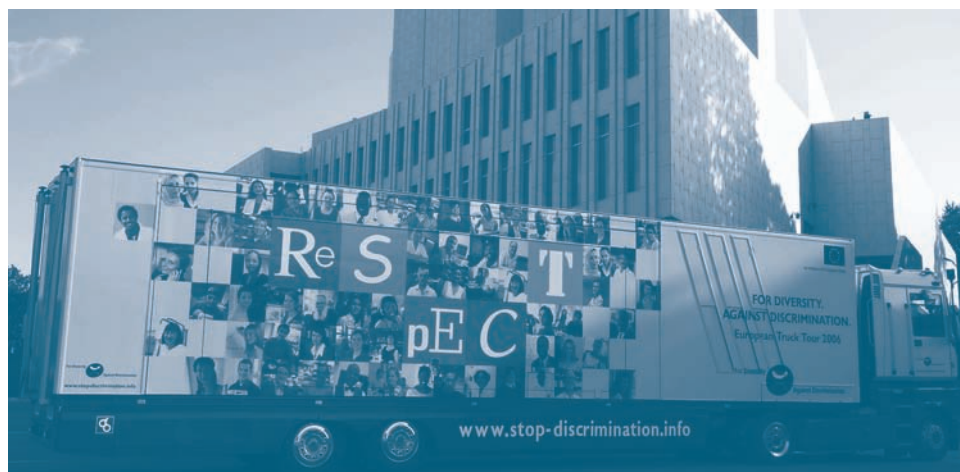
Site du réseau des centres de ressources pour les acteurs de l'intégration, la ville et la lutte contre les discriminations.

www.equal-france.com

Site du Programme européen Equal.

www.lacse.fr

Site de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.





PREFECTURE DE REGION RHÔNE-ALPES

Document réalisé par le CR•DSU

Le Centre de Ressources et d'échanges pour le Développement Social et Urbain Rhône-Alpes s'adresse aux acteurs dont les projets s'inscrivent dans un objectif de cohésion sociale sur un territoire: professionnels des collectivités locales, élus locaux, partenaires institutionnels, associations, chercheurs...

Son action: diffusion d'informations et de connaissances sous diverses formes, mise en réseau des acteurs, qualification collective, capitalisation d'expériences, soutien à certaines démarches locales...

Rhône-Alpes

GRAND LYON
communauté urbaine

l'acse
l'agence nationale pour
la cohésion sociale
et l'égalité des chances



RHÔNE
LE DÉPARTEMENT



Directrice de publication : Isabelle CHENEVEZ, CR•DSU

Rédaction : Sophie ÉBERMEYER, consultante indépendante
Cyril KRETZSCHMAR, Oxalis développement humain
Marion VEYRET, CR•DSU

Bibliographie : Muriel SALORT-CARAYON, CR•DSU

Conception graphique : Muriel SALORT-CARAYON, CR•DSU

Crédits photos:

- © CR•DSU: pages 1 et 4
- © Scarletus - Fotolia.com: pages 1, 6 et 8
- © Pierre-Louis Delhomme - Habitat & Territoires Conseil: pages 1 et 10
- © CR•DSU: pages 1, 12 et 14
- © CR•DSU: page 16
- © Robert - stop-discrimination.info: page 17
- © CR•DSU: page 18
- © stop-discrimination.info: page 19

ISSN 1960-2340



CENTRE DE RESSOURCES ET D'ÉCHANGES POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL URBAIN RHÔNE-ALPES

4 rue de Narvik - BP 8054 - 69351 Lyon cedex 08

Tél: 04 78 77 01 43 - Fax: 04 78 77 51 79 - crdsu.secretariat@free.fr - www.crdsu.org