

Ce numéro des *Cahiers du DSU* 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 issues du Traité d'Amsterdam, l'État a progressivement 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.

Le CR•DSU a organisé dès 2001 plusieurs journées à destination des professionnels de la politique de la ville et de l'intégration sur cette question. Ceux-ci sont confrontés aux réalités des discriminations raciales sur le terrain, et de nombreux contrats de ville ont positionné cet enjeu comme un axe transversal de mobilisation, notamment sous l'impulsion du Fasild. Quelques premières actions de lutte contre les discriminations raciales ont été engagées dans cette période en Rhône-Alpes et ailleurs, mais bien des acteurs de terrain, et notamment des chefs de projet contrat de ville, se trouvent confrontés à des points de blocage. Alors que de nombreux travaux de recherche ont mis en lumière, ces trois dernières années, les différentes réalités des discriminations, la manière d'aborder ces questions sur le terrain reste un sujet délicat pour beaucoup, et les actions concrètes de lutte sont encore peu médiatisées et évaluées.

Le CR•DSU a donc souhaité, dans le cadre d'un numéro des *Cahiers du DSU*, fournir des éléments de compréhension des discriminations, valoriser un certain nombre d'actions en cours et analyser les points de blocage, l'objectif étant de « tirer des fils » pour impulser des actions. Un comité de rédaction s'est constitué, associant des professionnels et élus rhônalpins d'origines très diverses dans leurs champs d'intervention, mais ayant tous mené des actions de lutte contre les discriminations. Le choix a été fait de se centrer sur les discriminations à caractère racial, à l'exclusion des autres formes de discriminations (liées au sexe, au handicap, etc.), car même si l'on peut repérer des logiques communes, les discriminations raciales possèdent des traits spécifiques... Pourquoi « raciales » et pas « racistes » ? Le débat a eu lieu au sein du comité de rédaction, qui a opté pour la première solution. En effet « racial » est

le terme consacré, il est le pendant direct du terme anglais utilisé dans le Traité d'Amsterdam (la « race » étant appréhendée bien sûr comme une construction sociale et non comme une réalité biologique). De plus, les « discriminations racistes » supposent un acte délibérément raciste, alors que les discriminations sont souvent indirectes ; elles renvoient largement à des pratiques sans intention raciste de la part de leurs auteurs.

### DÉPASSER LES POINTS DE BLOCAGE

Le numéro s'organise en trois parties. Après une définition des concepts et une présentation du cadre politique et juridique de la lutte contre les discriminations en France, **la première partie s'attache à analyser les principaux obstacles à la lutte contre les discriminations**. La complexité des phénomènes discriminatoires, le manque d'appropriation de ces questions par les professionnels, nécessitent de creuser l'analyse.

Soulignons en effet la difficulté à aborder cette question des discriminations ethniques dans le contexte français, qui privilégie un modèle d'intégration républicain, individuel, basé sur la croyance en l'égalité de traitement et l'universalité du droit comme suffisants pour assurer l'égalité entre les citoyens (S. Body-Gendrot). Le modèle français met également en avant des principes tels que la « mixité sociale », qui implique des choix pouvant favoriser indirectement les discriminations (par exemple dans l'attribution de logements). Les débats actuels, cristallisés sur la question de la (présomée?) montée du communautarisme en France, sont révélateurs à ce sujet. Ils ne permettent pas de poser la question de la reconnaissance des minorités et du caractère multiethnique du pays, et plus concrètement de la prise en compte de l'origine ethnique dans les statistiques. Cette prise en compte, si elle est discutable, ouvrirait la possibilité d'établir des diagnostics des discriminations (P. Simon), leviers de mobilisation des partenaires.

Par ailleurs, l'ampleur des phénomènes discriminatoires est difficile à apprécier du fait de leur caractère systémique, du cumul des facteurs et des décisions aboutissant aux faits discriminatoires (par exemple pour l'école), mais aussi de l'importance du déni, aussi bien de la part des acteurs sociaux (employeurs, bailleurs...) que des personnes discriminées elles-mêmes (F. Belmessous). Il paraît à l'heure actuelle difficile de mobiliser les acteurs privés, en dehors des chartes. Peu d'entre eux,

employeurs ou propriétaires acceptent de raisonner en terme de discrimination. Le secteur public commence à donner l'exemple (cf. ville de Grenoble, Espère.) mais sa mobilisation reste timide.

**La deuxième partie propose différents éclairages sur des actions relevant de la sensibilisation, du travail sur les représentations et sur les pratiques professionnelles.** L'idée est de faire émerger le problème « discriminations », et par un travail collectif, d'analyser les mécanismes en jeu pour mieux identifier les possibilités d'actions face à des situations données. Ces actions de sensibilisation visent aussi bien les professionnels que les personnes discriminées, ces dernières n'étant pas exemptes de remise en question. Elles sont d'autant plus intéressantes quand elles permettent de déboucher sur des actions concrètes, d'une part, et quand elles s'inscrivent dans des démarches globales, d'autre part.

**La troisième et dernière partie interroge davantage les démarches conduites à moyen et long terme,** illustrant différents choix stratégiques : certains (associations) se placent du côté des victimes, afin de les accompagner dans la défense de leurs droits ou de les former, d'autres travaillent avec les acteurs privés à la sensibilisation ou à l'objectivation des pratiques (recrutement)... Les acteurs publics cherchent de leur côté à mieux soutenir la mobilisation territoriale (plans de lutte, relance des Codac, etc.)

#### AGIR SUR PLUSIEURS FRONTS DE MANIÈRE COORDONNÉE

En quoi ces actions et réflexions engagées en Rhône-Alpes et au-delà permettront-elles aux acteurs concernés de progresser sur le sujet ? **La diversité des thématiques mobilisées localement** marquera sans doute le lecteur. Alors qu'on observait jusqu'à présent plutôt des initiatives en matière d'emploi, relayées au plan national, mais peu d'actions dans d'autres champs, certaines expériences rhônalpines présentées ici concernent le logement, l'accueil dans les services publics, l'accès aux sports et aux loisirs. Ces démarches illustrent bien souvent le fait que **la lutte contre les discriminations doit agir sur d'autres leviers que la lutte contre l'exclusion** : au-delà des inégalités sociales de situation, des processus discriminatoires sont à l'œuvre dans la société française et il convient de les combattre.

**La dimension globale et systémique des actions** est également présente dans la plupart des expériences citées. Pour être réellement significative, la lutte contre les discriminations doit se faire à tous les niveaux : la sensibilisation et l'accompagnement

jouent de ce point de vue un rôle important. La nécessité de conjuguer les actions de court et moyen/long terme, de s'appuyer sur des démarches de diagnostic des phénomènes, de s'appuyer sur des interventions concrètes, tant auprès des victimes que des structures incriminées sont réaffirmées. Mais la démarche ne doit pas nécessairement être conçue de manière linéaire (diagnostic-stratégie-action) ; agir sur les représentations, accompagner les victimes, c'est aussi contribuer au partage actif d'un diagnostic concret, qui aide à identifier les processus discriminatoires les plus forts et mieux faire partager la nécessité de les combattre ensemble.

**L'animation et le pilotage de telles actions** sont dans la plupart des cas des éléments essentiels de réussite ou d'échec. En tant que politique publique relativement récente, la lutte contre les discriminations raciales est portée à la fois par nombre d'institutions, mais les moyens restent faibles. Elle concerne de nombreux milieux associatifs, peut mobiliser de nombreux techniciens publics locaux (État, collectivités), et pose ainsi de délicats problèmes de coordination et d'arbitrages. Le rôle des élus locaux est ici primordial : l'affirmation de leur détermination politique à agir dans ce domaine est certainement un levier incontournable. Le territoire et le dispositif d'animation des contrats de ville représentent un espace de travail relativement pertinent, sans exclusive. Le rôle des missions locales est également important vis-à-vis du public jeune, très touché par les questions discriminatoires.

Les orientations gouvernementales récentes (Conseil interministériel d'Intégration du 10 avril 2003, discours de Jacques Chirac de décembre 2003 sur la laïcité) visent à établir un équilibre entre une politique volontariste d'intégration, animée au sommet de l'État, et le soutien à la lutte contre les discriminations, qui doit se diffuser largement dans toute la société. Alors que l'année 2004 verra sans doute naître une autorité administrative indépendante de lutte contre les discriminations, dotée de pouvoirs étendus, il appartient plus que jamais aux acteurs locaux de prendre eux mêmes l'initiative dans ce domaine, forts de ce futur soutien national. ■

Cyril KRETZSCHMAR et Violaine PINEL