

ACTES DE LA JOURNÉE THÉMATIQUE RÉGIONALE

# *Quelle implication des actrices et des acteurs jeunesse dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ?*

**6 février 2014 à Brest**

Organisé par :



Direction régionale de la jeunesse, des sports  
et de la cohésion sociale de Bretagne



Et le soutien de l'Acsé

Avec le soutien  
du contrat urbain de cohésion sociale  
de l'agglomération brestoise



Plus de 150 personnes (animateurs, éducateurs, formateurs, enseignants, CPE, coordinateurs jeunesse, responsables de structure... ou simples citoyens) se sont réunies le 6 février 2014 à Brest pour réfléchir à l'implication des actrices et des acteurs jeunesse dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

À l'origine de cette journée, la réalisation en 2012 du guide ressources « Prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination. Petit traité à l'usage des actrices et des acteurs jeunesse ». Produit par la DRJSCS de Bretagne, en charge des missions de l'ACSE, cet outil est le fruit d'un travail collectif entre différents acteurs bretons intéressés par les questions de jeunesse et d'égalité des droits. Il s'appuie sur l'expertise des sociologues de JEUDEVI et TOPIK qui ont réalisé en 2011-2012 une étude sur les ressources éducatives et pédagogiques dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations en Bretagne.

En novembre 2012, une première rencontre régionale a été organisée à Rennes à l'occasion de la parution du guide. Cette journée fut un succès et il apparaissait indispensable de pouvoir en réaliser une autre qui puisse mieux toucher les actrices et les acteurs de l'ouest de la région. Un groupe d'acteurs venus d'horizons divers ont travaillé ensemble durant l'année 2013 pour réaliser cette journée : Brest métropole océane, Ville de Quimper, DDCS 29, CG 29, Planning familial, Maison de quartier de Bellevue, Centre socioculturel Horizons, Maison pour tous de Penhars, Association Don Bosco, Ligue de l'enseignement, Léo Lagrange.

Allain Jouis, représentant de Brest Métropole Océane, rappelle en ouverture de la journée que la promotion de l'égalité est un objectif qui implique de questionner nos fonctionnements et pratiques habituelles. Le nouveau cadre de la politique de la ville fait de la lutte contre les discriminations un axe de travail à part entière. Élus et professionnels doivent se demander comment réduire les inégalités territoriales et améliorer la vie quotidienne des habitants. Cependant, pour être efficace, la lutte contre les discriminations ne doit pas se limiter aux quartiers prioritaires tels que définis par l'État, mais concerner l'ensemble d'un territoire.



## Sommaire

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Théâtre forum avec la Compagnie NAJE.....                                          | 2  |
| Intervention de Saïd Bouamama....                                                  | 6  |
| Atelier 2 - Pour l'égalité dans l'accès aux loisirs.....                           | 16 |
| Atelier 3 - Écouter et prendre en compte la parole des jeunes discriminés .....    | 18 |
| Atelier 4 - Se mobiliser pour le droit.....                                        | 20 |
| Atelier 5 - Soutenir les mobilisations des jeunes contre les discriminations ..... | 22 |
| Atelier 6 - Lutter contre les discriminations liées à la religion..                | 25 |
| Outils pour prévenir et lutter contre les discriminations.....                     | 27 |
| Des idées pour aller plus loin... ensemble.....                                    | 31 |

<sup>1</sup> Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. [www.bretagne.drjcs.gouv.fr](http://www.bretagne.drjcs.gouv.fr)

<sup>2</sup> Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances. [www.lacse.fr](http://www.lacse.fr)

<sup>3</sup> Équipe de recherche-développement en sciences humaines et sociales. [www.jeudevi.org](http://www.jeudevi.org)

<sup>4</sup> Collectif de recherche et d'intervention en sciences humaines et sociales. [www.collectif-topik.fr](http://www.collectif-topik.fr)

## Théâtre forum avec la Compagnie NAJE

Le théâtre forum proposé par NAJE ([www.naje.asso.fr](http://www.naje.asso.fr)) consiste en un exercice citoyen dans lequel il s'agit de rechercher collectivement des solutions à des situations d'oppression. La compagnie joue aujourd'hui trois courtes saynètes mettant en scène des discriminations subies par des jeunes. À l'issue de chacune des saynètes, l'animatrice interpelle le public pour savoir comment il serait possible d'intervenir pour agir contre ces discriminations. Ceux qui le souhaitent sont invités à venir sur scène pour essayer de transformer la situation. Les comédiens improvisent alors en fonction de ce que la personne propose.

### Situation 1 : « Pas de filles dans l'atelier foot ! »

La scène se passe un mercredi soir dans un équipement socio-culturel, les personnages sont : Pauline (une jeune fille qui fréquente la structure), Jules (un animateur), Fatima (une animatrice) et Jean-Paul (le directeur).

Pauline souhaite intégrer l'atelier foot mis en place six mois plus tôt et qui n'est composé que de garçons. Ces derniers ne veulent pas de fille dans l'équipe. Pauline interpelle Jules l'animateur de l'atelier. Ce dernier s'étonne du souhait de Pauline de faire du foot, se moque gentiment d'elle et lui oppose un refus : *« Tu peux pas jouer au foot avec des garçons si t'es une fille ! Si y'a pas d'équipe de filles, c'est parce que c'est pas un sport de filles ! Y'a un jour où tu vas te faire mal, où tu viendras me voir en pleurant... et tu voudras arrêter... Si tu veux vraiment t'intéresser au foot, tu trouves d'autres filles et montez un club de... pom pom girls ! »*

Pauline s'en plaint auprès de Fatima, une animatrice. Interloquée par la réaction de Jules, elle décide d'aller lui parler. Jules réitère ses motivations et explique que ça fait six mois qu'il se bat pour que l'atelier foot se passe bien, pour que les jeunes arrivent à l'heure, pour qu'ils soient dans un esprit positif... Il ne veut pas gâcher tout ce travail en intégrant une fille. Fatima conteste ce raisonnement d'autant plus que l'équipe ne participe pas à des compétitions, que l'enjeu n'est pas là.

Alerté par le bruit, Jean-Paul, le directeur, intervient dans la conversation et prend position en faveur de Jules, considérant lui aussi que Jules fait du bon boulot et que la présence d'une fille serait préjudiciable à la cohésion du

groupe. Fatima interroge Jean-Paul sur le principe d'ouverture des ateliers à tous, garçons et filles. Celui-ci répond : *« Oui, dans la mesure du possible... »*

L'animatrice de NAJE prend la parole et s'adresse au public : *« Ce n'est pas noir ou blanc car il y a des arguments qui se défendent des deux côtés : pour fidéliser un groupe, il y a un travail de fond à engager, mais je suppose que vous êtes plutôt solidaires avec Fatima. À sa place, qu'est-ce que vous feriez ? »*

**Une première personne monte sur scène pour jouer le rôle de Fatima et intervient dans la séquence où Pauline vient parler à Fatima.**

Fatima propose à Pauline de venir le mercredi suivant avec ses affaires pour participer à l'atelier et discuter avec les garçons. Pauline accepte mais souhaite être accompagnée. S'ensuit une nouvelle discussion entre Fatima et Jules. Fatima obtient qu'ils fassent un essai la semaine suivante, mais Jules la prévient : *« Si ça foire, c'est ta responsabilité, ça devient ton atelier ! »* Fatima acquiesce.

Jules reproche à Fatima de ne pas avoir été très professionnelle, d'avoir voulu prendre sa place dans l'animation de l'atelier de foot. Fatima s'en défend et prétend que c'est juste pour que Pauline puisse intégrer l'atelier qu'elle sera là mercredi prochain. Jules s'inquiète des suites possibles : *« À chaque fois qu'un mec voudra intégrer un atelier de fille, il faudra qu'il y ait un animateur mec et inversement ? »* Jules lui reproche de vouloir mater Pauline.



La personne qui a pris la place de Fatima explique à la fin de son intervention qu'elle-même a été dans une équipe de foot mixte et que ça n'a pas toujours été facile.

L'animatrice de NAJE remarque que la personne qui est intervenue a voulu gérer cette affaire entre elle, Jules et les jeunes, sans impliquer le directeur de la structure. Cela a tout de même fait évoluer la situation puisque le mercredi suivant, Pauline ira à l'atelier foot.

**Une deuxième personne monte sur scène pour jouer le rôle de Fatima et intervient dans la séquence où Fatima et Jules s'affrontent et vont voir Jean-Paul, le directeur.**

Fatima demande des explications à Jules au sujet de son refus d'intégrer Pauline dans l'équipe de foot. Celui-ci explique que s'il y avait plusieurs filles, ce serait peut-être envisageable mais que ce n'est pas possible ici car elle est seule. Il pense que ce ne serait pas facile pour elle d'être seule parmi des garçons. Poussé dans ses retranchements par Fatima qui n'est pas du tout d'accord, Jules lui dit : *« Tu vois les mecs là, ils ont 16 ans, ils sont chauds comme la braise, ils sont déjà trop violents entre eux... Si tu leur mets une fille, mon atelier ne ressemblera plus à rien. »* Invoquant les valeurs du « vivre ensemble » et de l'égalité dans l'accès aux loisirs défendues par la structure,

et le fait que l'atelier foot n'est pas un club professionnel, Fatima propose d'aller voir le directeur.

Le directeur concède que Pauline a le droit de jouer au foot avec les garçons, mais que concrètement il ne voit pas comment cela peut se faire. Fatima signale avec véhémence que la loi c'est la loi, que personne n'est au-dessus de la loi. Elle renchérit en indiquant qu'elle va dire à Pauline de venir la semaine prochaine et que si elle se fait virer par Jules, elle en référera à la Mairie. Pour Fatima, demander aux garçons s'ils veulent jouer avec une fille, c'est perdre toute crédibilité auprès des jeunes. Ce n'est pas à eux de décider. Le directeur élude la question du droit en mentionnant le principe de réalité : *« Théoriquement, elle a le droit mais pour le moment, on diffère. Si tu veux foutre la merde, d'accord, si tu veux aller voir la Mairie, d'accord, je me ferai taper sur les doigts. La vraie question, c'est comment tu fais passer le droit, moi, je ne sais pas. Les jeunes du quartier, ils sont à des années lumières de nous. Ils sont sexistes à mort. Comment on les fait changer de position. C'est pas simple ce qu'on leur demande car je ne suis pas sûr que nous, on le ferait ? »* Fatima reste campée sur sa position : quand on commence un atelier – quel qu'il soit – on explique aux jeunes comment ça marche et ils n'ont pas à discuter les principes.

Jules se fâche et dit à Fatima : *« Ok, si c'est comme ça tu n'as qu'à t'en occuper toi-même de cet atelier. »* Le directeur acquiesce et décide que désormais c'est Fatima qui animera l'atelier.

L'animatrice de NAJE souligne que c'est la première fois que le droit est mobilisé. Elle se demande comment Fatima va parler aux jeunes. Elle invite des personnes du public à jouer le rôle des jeunes. Trois personnes acceptent et montent sur scène.

### Une troisième personne monte sur scène pour jouer le rôle de Fatima et intervient au moment où Fatima explique la situation aux jeunes...

Les jeunes constatent que ce n'est plus Jules leur animateur mais Fatima. Interrogée sur ce changement, Fatima explique qu'elle n'était pas d'accord avec Jules sur le refus d'accepter une fille dans l'atelier foot, qu'elle est allée voir le directeur à ce sujet et qu'il lui a confié l'animation de l'atelier. Les jeunes persistent à exprimer leur refus de jouer au foot avec une fille.

Fatima leur expose la situation : *« La présence de filles dans l'atelier n'est pas négociable, il est ouvert à tous, aux garçons comme aux filles : si vous n'êtes pas d'accord, vous allez voir le directeur et on organise une réunion, mais vous quittez l'atelier. »* Fatima surenchérit : *« C'est une question d'égalité et de respect. C'est comme si vous refusiez de jouer avec un gars parce qu'il n'habite pas le quartier, vous ne trouveriez pas cela normal ! »* Les jeunes, surpris, considèrent qu'ils n'ont pas été consultés, qu'on ne leur a pas demandé leur avis et que Fatima aurait dû mettre tout le monde autour de la table pour discuter.

L'animatrice de NAJE souligne qu'effectivement Fatima manifeste là une forme d'intransigeance que les jeunes sont en droit de lui reprocher. Elle aurait pu davantage « préparer le terrain » avec les jeunes bien sûr, mais aussi avec Jules qui est de fait mis de côté. C'est un travail éducatif de longue haleine qu'il faut faire avec les jeunes, les animateurs, la direction...

Une personne dans la salle souligne qu'il aurait fallu aller plus loin dans l'explication, notamment sur le terrain des compétences : même si le club était professionnel, pourquoi les filles n'y auraient-elles pas leur place ? Des filles peuvent être très bonnes joueuses !

### Situation 2 : « Oui à Fabienne de Villeurbanne et non à Fatima de Vaulx-en-Velin »

La scène se passe dans une agence d'intérim puis en dehors après le RDV, les personnages sont : Fatima (une jeune fille qui cherche un emploi), Robert (le directeur d'une agence d'intérim) et l'animatrice d'insertion de Fatima.

Robert examine le CV de Fatima et relève sa grande qualité (diplômes et expériences dans des bureaux d'études réputés). Il lui signifie qu'elle est la personne qu'il cherche, en ajoutant qu'il travaille depuis deux ans avec une Tunisienne et que c'est « le top ». Il regarde son CV : *« Vaulx-en-Velin ! Ce n'est pas possible Vaulx-en-Velin, c'est beaucoup trop marqué. Bon, on va mettre Villeurbanne, beaucoup moins marqué. Fatima ! Ce n'est pas possible Fatima, Bon, on va mettre... Fabienne. C'est convenable Fabienne... »*. On lit sur le visage de Fatima la surprise, puis la consternation. Elle réclame un double du CV corrigé qui sera proposé aux employeurs. Le directeur de l'agence d'intérim tique et lui demande si elle veut vraiment travailler avec eux... Fatima renonce à le demander.

Après l'entretien, elle retrouve son animatrice d'insertion qui lui demande comment ça s'est passé. Fatima s'effondre et pleure : *« Je suis prise... mais ce n'est pas Fatima qui est prise, c'est Fabienne ! Et qui n'habite pas à Vaulx-en-Velin mais à Villeurbanne ! »* Choquée, l'animatrice considère qu'il ne faut pas laisser faire cela. Elle suggère de saisir le Défenseur des droits. Fatima, désabusée, se demande ce que peut vraiment faire le Défenseur des droits et demande à son animatrice de ne surtout rien dire à son père.





L'animatrice de NAJE propose aux participants de prendre le rôle de l'animatrice. Personne ne se propose.

Elle demande au public quelles sont les raisons pour lesquelles le directeur de l'agence d'intérim a agi ainsi.

- C'est un sale type.

- Il obéit aux injonctions de l'entreprise pour laquelle il travaille qui ne veut que des « Français d'origine ».

L'animatrice de NAJE indique que le directeur de l'agence d'intérim exerce un abus de pouvoir sur une jeune fille qui ne peut pas vraiment se défendre (rapport de domination fondé sur l'âge, le sexe, l'origine). Il s'agit d'une discrimination explicite qui pourrait être présentée devant le Défenseur des droits, mais que se pose tout de même le problème de la preuve.

Une personne du public intervient pour rappeler que le premier problème de Fatima, c'est de trouver un emploi. Elle n'a donc aucun intérêt à rentrer en conflit avec son futur employeur, en lui mentant sur son identité. Si elle change son nom et son adresse, son employeur découvrira la supercherie au moment de la mise en forme du contrat de travail. L'animatrice de NAJE rappelle que c'est l'agence d'intérim qui fait les contrats de travail, et qu'elle peut tout à fait faire croire à l'employeur que l'employée s'appelle Fabienne et pas Fatima.

Une personne du public dit que si on veut dénoncer cette situation il faut d'abord rentrer dans l'entreprise pour réunir des preuves.

**Une première personne monte sur scène pour jouer le rôle de l'animatrice d'insertion et intervient dans la séquence où elle revient avec Fatima sur l'entretien qu'elle a eu avec le directeur de l'agence d'intérim.**

Fatima explique ce qui s'est passé et l'animatrice demande à Fatima jusqu'où elle est prête à aller pour avoir ce poste. L'animatrice lui suggère de prendre le poste et de réunir des preuves une fois qu'elle est rentrée dans l'entreprise pour pouvoir après, si elle le souhaite, dénoncer cette situation. « Tu vas leur demander des explications : comment se fait-il que tu as un contrat de travail et un bulletin de salaire au nom de Fatima et qu'au niveau de l'entreprise on te connaît comme Fabienne de Villeurbanne ? »

L'animatrice de NAJE souligne que c'est un travail de longue haleine pour lequel il faut être accompagné. N'est-ce pas plutôt le rôle du Défenseur des droits, de la Police, de la Justice que d'accompagner cette jeune fille ? En plus, dans cette proposition elle va se retrouver en première ligne, elle va devoir subir cette situation en attendant de réunir des preuves. C'est une position qui n'est pas facile.

**Une nouvelle personne du public vient sur scène pour jouer le rôle de l'animatrice.**

Fatima explique ce qui s'est passé. L'animatrice lui propose de retourner avec elle voir le directeur de l'agence d'intérim.

Interpellé par l'animatrice, le directeur de l'agence d'intérim ne voit pas où est le problème. Il s'était mis d'accord avec Fatima et c'était pour l'aider à trouver un emploi qu'il lui a fait changer de nom et d'adresse.

Il précise qu'il y a beaucoup de chômage, en particulier chez les jeunes. Il interpelle l'animatrice sur sa posture vis-à-vis de lui et invoque le principe de réalité : « Elle est jeune, elle est au chô-

mage et en plus, elle s'appelle Fatima... Et là, il y a une solution. » « Mais est-ce LA solution ? », lui demande l'animatrice. Le directeur estime qu'il agit en bon professionnel en proposant cet arrangement car il sait très bien que si elle se présente en tant que Fatima, elle n'aura jamais ce poste. L'animatrice lui répète qu'il n'a pas le droit de faire cela. Il s'énervait et lui dit : « J'ai pas le droit !? Je me mets dans la merde pour l'aider et en plus je me fais engueuler ! J'ai le tort de vouloir trouver un boulot à un jeune. En plus, on me traite de raciste. Je suis pas raciste car je l'ai reçue moi, alors qu'il y a plein d'endroits où elle ne serait pas reçue, où son CV serait jeté à la poubelle. Si vous vouliez vraiment l'aider, vous lui diriez vous-même de changer son nom et son adresse ! » Excédée, l'animatrice annonce qu'elles vont aller voir une autre agence d'intérim et qu'elles vont signaler ses agissements à qui de droit.

L'animatrice de NAJE explique que les jeunes peuvent parfois avoir l'impression qu'il y a « deux poids deux mesures » car d'un côté on leur demande de respecter la loi (ce n'est pas toujours facile) et, de l'autre, ils voient des adultes qui ne la respectent pas... L'animatrice de NAJE souligne l'intensité avec laquelle l'animatrice d'insertion s'est engagée dans cette scène. Elle note cependant que, vu de l'extérieur, l'animatrice semble prendre les décisions (aller chercher un travail ailleurs, saisir le Défenseur des droits...) à la place de Fatima : « Et elle, qu'est-ce qu'elle en pense ? »

Une personne dans la salle souligne combien c'est important de pouvoir défendre sa dignité : son identité, son lieu de vie en font partie.

Une autre personne questionne la fin de la saynète dans laquelle la situation est un peu bloquée ; elle suggère de tenter plutôt de faire changer d'avis le directeur de l'agence d'intérim.

L'animatrice de NAJE pense que c'est possible, car le directeur n'est pas forcément raciste. Le problème vient tout autant des personnes racistes que des gens qui laissent faire et qui ne réagissent pas face à l'expression de cette idéologie.

**Une dernière personne du public vient sur scène pour jouer le rôle d'une bonne amie de Fatima qui va demander des explications au directeur de l'agence d'intérim et tenter de le faire changer d'avis.**

L'amie de Fatima se présente au directeur et lui demande son prénom. « Robert », répond-il. « Et ça vous ferait quoi si on vous appelait Rachid ? Parce que mon amie a été choquée que vous lui demandiez de changer son identité... » Elle intervient sur un mode plus consensuel, lui fait des compliments sur son travail (il a trouvé un emploi pour son amie), mais lui demande pour quelle raison avec cette entreprise-là, il faut que Fatima change de prénom et de lieu d'habitation. Il tente de s'expliquer. S'engage alors une discussion où chacun défend son point de vue. L'amie de Fatima met en avant le fait que cette pratique est illégale. Elle lui demande si finalement il est choqué ou pas par l'existence de discriminations. Le directeur répond que ça le choque.

L'animatrice de NAJE note que dans cet échange entre l'animatrice et le directeur de l'agence d'intérim, on voit poindre un changement de point de vue chez le directeur. C'est encourageant.

### **Situation 3 : « Oui à l'électrotechnique, non à l'électronique »**

La scène se passe dans le bureau du principal d'un collège de ZEP, les personnages sont : Jules (le jeune), Fatima (sa mère) et Jean-Paul (le principal).

L'animatrice de NAJE indique que cette séquence ne met pas en scène l'un des 20 critères de discrimination prohibés par la loi, mais reflète plutôt le processus de reproduction des inégalités sociales. Quoi qu'il en soit un jeune est en souffrance.

C'est l'histoire d'un jeune qui est un peu fâché avec l'école mais qui a découvert l'électrotechnique et se passionne pour cela au point de vouloir en faire son projet professionnel. Il a eu un entretien pour son orientation et on lui propose électrotechnique. Il s'en plaint à sa mère qui lui propose d'aller voir le principal. Pour expliquer cette « proposition » d'orientation vers l'électrotechnique plutôt que vers l'électronique, le principal invoque le niveau scolaire très moyen de Jules. Selon lui, il y a deux alternatives : soit Jules fait des études courtes et longues qu'il a toutes les chances de rater, soit il s'oriente vers des études courtes – électrotechniques – et dans deux ans, il sera sur le marché du travail. Le directeur invoque aussi le fait que le père de Jules est à un an de la retraite et qu'il faut aussi penser aux trois enfants qui viennent après lui... Jules n'a pas vraiment le choix.

L'animatrice de NAJE souligne qu'on n'est pas dans le champ des discriminations *stricto sensu*, mais qu'il est bien question de reproduction des inégalités sociales et d'une mère qui n'est pas en capacité de contredire le principal.

**Une personne du public vient sur scène pour jouer le rôle de l'animatrice de Jules. La scène avec le principal est rejouée en présence de cette dernière.**

Le principal est d'abord surpris et la regarde avec condescendance. L'animatrice insiste sur l'hyper motivation de Jules et sur les efforts qu'il a fait depuis six mois pour améliorer ses notes. Mais le principal est sceptique et pense qu'il va échouer. De mauvaise foi, il considère que c'est avant la classe de CP que les enfants doivent démontrer leur motivation pour les études ! L'amélioration réelle mais récente des notes de Jules ne démontre pas que sa motivation sera durable. De plus, il y aura une sélection à l'entrée au lycée pour la section électronique. Selon le principal, la seule alternative pour Jules, c'est de redoubler car il ne sera jamais pris avec un tel dossier. L'animatrice assure que l'association de quartier qui fait de l'aide aux devoirs s'engage à suivre Jules et à l'encourager. Le principal reste sceptique.

L'animatrice de NAJE relève que la présence d'une tierce personne ouvre des possibles pour Jules car sa mère n'est pas en capacité de s'opposer à une telle décision.

### **En guise de conclusion...**

Cet exercice citoyen de théâtre forum montre combien la question des discriminations mobilise des registres complexes et que des solutions qui paraissent simples ne le sont pas en réalité et posent d'autres problèmes. La coopération entre les membres – jeunes et adultes – d'une organisation – quelle qu'elle soit – semble être la voie d'une résolution satisfaisante des situations de discriminations et des conflits qu'elles engendrent. Le recours au droit ne doit pas être oublié même s'il nécessite souvent un accompagnement.

## Intervention de Saïd Bouamama

S. Bouamama est sociologue à l'IFAR (Intervention Formation Action Recherche ; [www.ifar-formations.org](http://www.ifar-formations.org))



L'intervention de NAJE a été de grande qualité et les saynètes choisies avec pertinence. La dernière situation (sur l'orientation scolaire en lien avec la situation sociale d'un jeune homme et de sa famille) renvoyait cependant à une problématique un peu différente – même si elle n'est pas sans lien – de celle de la lutte contre les discriminations. Elle relève davantage du combat pour l'égalité sociale. Ce combat est d'une grande actualité, mais il faut comprendre que les discriminations interrogent une autre dimension que celle des inégalités sociales. La discrimination est « une inégalité dans l'inégalité ». Elle se produit lorsqu'en plus des inégalités structurelles, sociales, certaines catégories de citoyens, déjà pénalisées, sont traitées encore plus mal que d'autres. Entre « discriminations » et « inégalités sociales » il y a un lien, car les discriminations reproduisent le système d'inégalités sociales, mais en même temps il faut pouvoir distinguer ces deux phénomènes car, trop souvent, sous prétexte de lutter pour l'égalité sociale, on « oublie » les discriminations subies par certaines sous-catégories des milieux populaires. Tout l'apport du mouvement féministe a été, à cet égard, de ne pas noyer le combat des femmes dans la lutte globale pour le progrès social, et de faire reconnaître le fait que les femmes subissent des oppressions spécifiques qui les mettent encore plus de côté. Il faut donc ne pas opposer le combat pour l'égalité sociale et la lutte contre les discriminations, mais les prendre en compte tous les deux dans leur spécificité.

### **« La discrimination est une inégalité dans l'inégalité. »**

Les réactions du public aux saynètes proposées par NAJE sont particulièrement intéressantes à analyser. Elles permettent d'envisager plusieurs dimensions importantes du combat contre les discriminations.

### **Prendre en compte la dimension « systémique » des discriminations**

La plupart des interventions dans les saynètes situait les réactions au plan individuel. Il s'agissait de savoir comment individuellement il est possible de réagir lorsque l'on est confronté à ce type de situation. Cette question est tout à fait légitime, mais on ne peut que constater les difficultés à y répondre quand on n'interroge pas quelque chose de plus global. Cela pose la question de l'« anticipation ». Comment une structure est-elle en mesure d'anticiper ce type de situation ? L'équipe, le projet, ont-ils inclus l'analyse des situations récurrentes de discrimination ? Ou alors considère-t-on – comme dans la première saynète – que cela renvoie exclusivement à la responsabilité de l'animateur ? Autrement dit, est-ce que la lutte contre les discriminations est simplement une affaire de posture éducative ou une affaire de projet ? Le centre socioculturel inscrit-il la lutte contre les discriminations dans son projet de structure ? Et si oui, que fait-on alors de la question du football, de la mixité, etc. ?

Ces questions sont valables pour toutes les structures. C'est exactement la même chose pour l'agence d'intérim, mais qui, cette fois-ci, renvoie à quelque chose de plus global : le territoire. Quelles sont les ressources sur le territoire ? Qu'a-t-on anticipé collectivement pour que, face à un acte de

discrimination, on ait des réponses à apporter en termes d'accompagnement, de plainte, de visibilisation, etc. ?

La lutte contre les discriminations est donc à prendre en compte à deux niveaux. D'abord, elle est à intégrer dans le projet interne des structures, afin qu'elle soit prise en charge collectivement et pas renvoyée à la responsabilité individuelle de chacun des professionnels qui, de toute façon, seront impuissants. Ensuite, il faut reconnaître sa dimension systémique, c'est-à-dire qu'elle dépasse le simple cadre d'une structure, et qu'elle nécessite de se doter d'un dispositif de lutte contre les discriminations à l'échelle d'un territoire.

### **« La dimension systémique des discriminations nécessite de se doter d'un dispositif de lutte à l'échelle d'un territoire. »**

Ici, à Brest, un pas important a déjà été franchi par rapport à d'autres territoires : celui de la reconnaissance du problème. Dans les réactions aux saynètes du théâtre forum, on n'a pas senti de postures de négation. C'est un pas important dans la mesure où la reconnaissance de l'existence des discriminations ne va pas de soi. Qu'il s'agisse du mouvement féministe ou de celui plus récent sur les discriminations liées à l'origine, ces mobilisations ont d'abord suscité du déni (accusations de paranoïa ou tout au moins d'exagération). Cette étape étant franchie, il s'agit maintenant de passer à la seconde, c'est-à-dire de poser la question des discriminations comme un problème « systémique ». Est-on en mesure d'interroger tous nos projets de structures pour que la lutte contre les discriminations ne soit pas renvoyée



aux individus et soit un axe anticipé d'action ? Est-on en mesure, sur un même territoire, d'interroger notre capacité à travailler ensemble pour que face à une discrimination une structure ne se re-trouve pas seule ?

### **Dissocier « discrimination » et « racisme » ou « sexisme »**

Il s'agit aussi de se poser la question de notre responsabilité face aux victimes. Nous savons aujourd'hui, grâce à plusieurs travaux scientifiques, que les discriminations ont une ampleur importante. En 2008, le Bureau International du Travail (BIT), qui n'est pas une association « militante », a commandé une étude par testing en France qui montre que quatre employeurs sur cinq, ayant le choix entre deux candidats français, issus ou non de l'immigration, préfèrent le candidat non-issu de l'immigration. Dans la deuxième saynète, ce que disait le directeur de l'agence d'intérim à ce sujet était vrai. Oui, aujourd'hui, un jeune qui cherche du travail est confronté à un environnement d'employeurs qui discriminent en raison de l'origine. Ça ne veut pas dire que la solution proposée par le directeur était la bonne, mais en tout cas on ne peut pas l'accuser de racisme. Il était certainement de bonne foi quand il disait chercher une solution pour que cette jeune fille trouve un emploi.

**« Il ne s'agit pas de faire porter la responsabilité de la discrimination au "méchant sexiste" ou au "méchant raciste", mais d'interroger le système producteur de discriminations. »**

C'est très important de pouvoir déconnecter la question de la discrimination de celle du racisme ou du sexisme, c'est-à-dire de ne pas la réduire à une des formes qu'elle peut prendre et qu'on appelle la « discrimination directe ». La discrimination directe, c'est la discrimination intentionnelle, volontaire, basée sur un choix idéologique. Si on restreint le champ des discriminations à celui des discriminations directes, inévitablement on se situe dans une optique qui est de chercher et de combattre « les méchants racistes », « les méchants sexistes ». En faisant cela, on en oublie de s'attaquer à l'essentiel des discriminations qui sont les discriminations de type systémique. On le voit bien dans la première saynète sur la mixité dans l'activité foot. Il y a plein de facteurs qui interviennent. On aurait tort de considérer que c'est simplement la faute de l'animateur. Il y a la représentation globale du sport, coproduite par les médias, comme un domaine essentiellement masculin et non-mixte. Il y a des contraintes qui sont liées à la mise en œuvre d'une activité. L'animateur doit rendre des comptes au directeur ; peut-il prendre le risque, seul, de mettre en danger une activité qui tourne avec seulement des garçons au prétexte d'être cohérent avec une valeur, la mixité ? Il y a enfin la mise en œuvre de l'égalité. Il ne suffit pas que cette jeune fille intègre l'atelier football. Ça, c'est la mixité, mais la mixité n'a jamais garanti l'égalité. Il faut faire attention de ne pas confondre ces deux combats. On a vu dans l'histoire du mouvement féministe, des associations féministes qui ont exigé des espaces de non-mixité parce que la mixité était oppressive. Parce que la présence de la jeune fille toute seule dans l'équipe de foot pose la question de la responsabilité de la structure : l'animateur est-il capable de garantir un cadre égalitaire ? Va-t-il être un « intervenant » dans le cadre de rapports sociaux qui régissent l'activité, ou va-t-il simplement se contenter d'une juxtaposition qui ne mènera qu'à une reproduction des dominations ?

### **« La mixité n'a jamais garanti l'égalité. »**

La question, on le voit, n'est donc pas de chercher à faire porter la responsabilité de la discrimination au « méchant sexiste » ou au « méchant raciste », mais d'interroger le système producteur de discriminations.

### **Ne pas réduire la discrimination à sa définition « légale »**

Dans la troisième saynète sur le refus d'orientation, il a été dit que l'origine sociale ne faisait pas partie des critères de discrimination prohibés par le droit. Il ne faut pas s'arrêter à ces critères. Ils ne veulent rien dire. Le droit est l'expression d'un rapport de force. Les discriminations liées au sexe, comme celles liées à l'origine, étaient permises dans le passé. Elles ont été interdites car il y a eu des mobilisations. La légalité ne définit pas la réalité des discriminations. La légalité définit juste un rapport de force. Il y a aujourd'hui des discriminations qui sont légales, et il suffirait d'un mouvement social qui les dénonce comme étant scandaleuses pour qu'elles soient interdites. L'avortement a été interdit pendant longtemps, celles et ceux qui le pratiquaient risquaient d'aller en prison, puis il y a eu un combat et les choses se sont inversées. Il ne faut pas s'arrêter au droit. La seule chose que le droit change, c'est que quand une discrimination est illégale, on dispose d'un peu plus d'outils pour la combattre.

**« La légalité ne définit pas la réalité des discriminations. Elle définit juste un rapport de force. »**



**« La discrimination est le traitement inégal de personnes égales, mais c'est aussi le traitement égal de personnes inégales. »**

Si ce n'est pas la légalité, qu'est-ce qui détermine une discrimination ? Il y a deux définitions. Elles vont ensemble et souvent on se limite à une des deux. C'est la prise en compte des deux définitions qui permet de mettre en place une politique – c'est-à-dire quelque chose de durable – de lutte contre les discriminations. La première définition, c'est la plus courante qui dit que « la discrimination est le traitement inégal de personnes égales ». On traite inégalement des personnes égales, qui ont les mêmes diplômes, qui ont la même nationalité, et qui vont être traitées inégalement sur la base d'un critère comme le sexe, l'origine, l'apparence physique, etc. Cette première définition est nécessaire, mais elle est largement insuffisante. La seconde définition, qui est insuffisamment mise en avant alors qu'elle est la plus fréquente, dit que « la discrimination est le traitement égal de personnes inégales ». On traite de la même façon deux personnes qui sont au départ inégales. Par exemple, on demande à quelqu'un qui a une jambe de faire la course avec quelqu'un qui en a deux. Et à l'arrivée, on s'étonne que ce soit celui qui a deux jambes qui gagne la course ! C'est ce qui s'est passé dans la première saynète sur la mixité dans l'activité foot ; on peut très bien imposer que cette jeune fille intègre l'équipe de foot, mais comment va-t-elle être traitée ? Si je n'accompagne pas cela d'un travail spécifique, je produis de la mixité mais pas de l'égalité. On ne peut pas se contenter de juxtaposer des populations pour produire de l'égalité.

L'égalité ce n'est donc pas de traiter tout le monde de la même façon. L'égalité suppose qu'il y ait des compensations. L'égalité suppose de donner plus à ceux qui ont moins. L'égalité suppose d'intégrer le fait qu'il existe des inégalités de départ et qu'il faut viser l'égalité à l'arrivée. C'est cette approche qui permet de faire le lien entre la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

**« L'égalité suppose qu'il y ait des compensations ; qu'on donne plus à ceux qui ont moins. »**

**Ne pas confondre « lutte contre les discriminations » et « intégration » ou « lutte contre l'exclusion »**

On confond souvent la lutte contre les discriminations avec d'autres registres d'action, d'autres paradigmes à clarifier pour éviter qu'ils empêchent de comprendre ce que sont les discriminations et quels sont les moyens de lutter contre. La première confusion qu'il faut lever renvoie à l'utilisation du paradigme intégrationniste. Le problème des personnes discriminées, ce n'est pas un problème d'adaptation. Le mouvement féministe l'a montré il y a presque quarante ans en affirmant que ce n'étaient pas les femmes qui étaient inadaptées à certains postes ou métiers, mais la société qui était inégalitaire. C'est la même chose vis-à-vis des jeunes des quartiers populaires aujourd'hui. Ce ne sont pas eux qui ne sont pas adaptés, ce sont les institutions qui les traitent de façon inégale.

**« Ce ne sont pas les jeunes qui sont inadaptés, ce sont les institutions qui les traitent de façon inégale. »**

Il est aussi important de distinguer la lutte contre les discriminations de la lutte contre l'exclusion. La lutte contre l'exclusion – la première saynète la bien montrée – c'est faire rentrer dans un espace quelqu'un qui n'y est pas. La théorie de l'exclusion a beaucoup d'intérêt, mais beaucoup de limites aussi.



Pour illustrer cette théorie, on peut prendre l'image de la photo de famille. Il y a beaucoup d'entreprises qui font ça maintenant. Sur ces photos vous voyez tous les employés : il y a des femmes et des hommes, il y a des noirs et des blancs, il y a des handicapés, on les mets en avant, ils sont en fauteuils roulants. Là, on est dans la lutte contre l'exclusion. L'égalité, c'est autre chose. La lutte contre les discriminations, c'est autre chose. Ce n'est pas la photo de famille, c'est l'organigramme ! Posons-nous la question : dans cette entreprise, où sont les noirs ? Ils sont tout en bas. Où sont les femmes ? Elles sont tout en bas. Si on limite la question de la lutte contre les discriminations à la simple question de l'inclusion, on ne se préoccupera que de l'entrée de la jeune fille dans l'équipe de foot, sans se préoccuper de sa place dans l'équipe. Il vaut mieux dès fois ne pas avoir de mixité, plutôt qu'une mixité qui introduit dans une organisation une personne à une place de dominée.

**« Si on limite la lutte contre les discriminations à la question de l'inclusion, on ne se préoccupe que de l'entrée de la jeune fille dans l'équipe de foot et pas de sa place dans l'équipe. »**

## **Organiser la résilience<sup>1</sup> des personnes discriminées**

La responsabilité face aux victimes pose la question de la façon dont on anticipe le vécu discriminatoire. Si nous avons quatre employeurs sur cinq qui discriminent en raison de l'origine, presque tous les jeunes issus de l'immigration qui sont accueillis dans les structures jeunesse tôt ou tard seront confrontés à la discrimination. Comment construit-on la résilience ? Comment fait-on pour que les personnes ne soient pas détruites par ces expériences ? On a vu dans la deuxième saynète cette jeune fille qui était au bord des larmes quand on lui demandait de changer son identité. Cela suppose que les professionnels jeunesse prennent vraiment au sérieux ce que ça signifie de vivre une discrimination, et tous les effets qui en découlent. Une des difficultés majeures, c'est que si on ne la vit pas soi-même, on a du mal à prendre la mesure de ses effets destructeurs. Cela pose alors la question – déjà posée il y a trente ans par le mouvement féministe au sujet du viol – de la parole des personnes victimes de discrimination. Cela pose la question de la mise en place d'espaces dans lesquels cette parole puisse émerger, et émerger dans toute sa radicalité. Car bien sûr cette parole émerge souvent sous le signe de la colère. Cette parole pose aussi des questions qui dérangent. Les personnes victimes de discrimination ne se contentent pas simplement d'interpeller « le gros beauf » bien raciste ou bien sexiste, elles interpellent aussi leur structure sociale de proximité. C'est nous tous qu'elles sont susceptibles d'interpeller.

## ***« Il y a de véritables "carrières" de discriminé qui commencent au collège avec l'orientation et les stages. »***

Comment va-t-on alors anticiper, organiser la résilience des victimes de discrimination ? Dans les enquêtes auprès des personnes discriminées, on s'aperçoit qu'elles peuvent en parler encore dix ans après les avoir vécues. Il y a de véritables « carrières » de discriminé, qui commencent souvent au collège, avec l'orientation et les stages. Et au moment de cette première confrontation, comment réagissent ces personnes ? Bien souvent, et cela montre comment on a banalisé la discrimination, elles disent : « Non, ce n'est pas de la discrimination, c'est de ma faute. » Comme dans tous les processus de domination, le dominé cherche d'abord à plaire à son dominant. C'est après qu'il se révolte. Il y a donc un enjeu à préparer les personnes avant qu'elles ne soient confrontées à la discrimination.

## ***« Comment fait-on pour que les personnes ne soient pas détruites par ces expériences ? »***

Paulo Freire, dans ses travaux sur l'alphabétisation des paysans, montre très bien comment il était essentiel que les dominés réalisent combien les inégalités auxquelles ils se sont habitués sont scandaleuses. Cela passait par des groupes de paroles, des débats. Il montre aussi comment lorsque la parole est prise, il ne faut pas l'arrêter.

## **Reconnaître « l'expertise d'usage » des discriminés**

En France, paradoxalement, la prise en compte des discriminations n'a pas été essentiellement le résultat d'un combat militant, mais davantage de processus institutionnels. Par le haut, l'Europe en l'occurrence a dit à la société française qu'il fallait agir contre les discriminations. Cela a donné des processus qui sont très bureaucratiques. Cela a donné des processus d'affichage ; on parle de la lutte contre les discriminations, mais est-ce qu'on en fait ? On a des colloques, on a des directives, on a des projets CUCS... La lutte contre les discriminations est maintenant une obligation dans les Contrats de ville. On peut craindre ce qui va arriver. On va reprendre les mêmes bouteilles et changer l'étiquette ! Ce qu'on appelait avant « intégration », on va l'appeler « lutte contre les discriminations », et on va avoir l'impression que ça va fonctionner. Le directeur du centre social peut prendre le même atelier qu'il fait depuis vingt ans et l'appeler lutte contre les discriminations, et ça passe. Si c'est possible, c'est parce qu'on n'a pas encore assez de parole de personnes qui vivent des discriminations.

La prise en compte de la parole des discriminés vient d'une expérience militante ; elle vient de l'expérience de celles qu'on appelle les *Black Feminists*, le mouvement noir féministe américain. Pour revendiquer leurs droits, elles se sont d'abord tournées vers le mouvement des droits civiques, portés majoritairement par des hommes noirs. Elles leur ont dit : « Nous vivons des discriminations. » Ils leur ont répondu : « Oui, vous vivez des discriminations en tant que Noires, mais en tant que femmes, on n'en parle pas. » Elles se sont tournées alors vers les féministes blanches. Elles leur ont répondu : « Oui, vous vivez des discriminations en tant que femmes, mais en tant que Noires, on ne veut pas en

<sup>11</sup>. La résilience est un phénomène psychologique qui consiste, pour un individu affecté par un traumatisme, à prendre acte de l'événement traumatique pour ne plus vivre dans la dépression et se reconstruire.

entendre parler. » D'où cette maxime des *Black Feminists* : « Toutes les femmes sont blanches, tous les Noirs sont hommes, mais nous sommes quelques-unes à être courageuses. » Autrement dit, ces femmes se sont dit qu'il fallait qu'elles expriment elles-mêmes l'oppression spécifique qu'elles vivent. C'est la notion d'« expertise d'usage » qu'on utilise beaucoup dans les centres sociaux à propos d'autres choses, et qu'on a du mal à utiliser à propos des discriminations. On ne parlera jamais aussi bien des discriminations qu'une personne qui les a vécues. C'est en créant les espaces sur un territoire pour que cette parole existe, qu'on pourra comprendre et mettre en lumière les mécanismes implicites qui produisent, en fin de course, les inégalités. Cela ne veut pas dire opposer la parole des uns à celle des autres, mais c'est reconnaître que nous sommes tous aveugles parce que nous regardons le monde à partir d'une place donnée. Un homme ne voit pas la même chose qu'une femme, un Noir ne voit pas la même chose qu'un Blanc.

**« C'est en faisant exister cette parole sur un territoire qu'on pourra comprendre les mécanismes implicites qui produisent les inégalités. »**

Les féministes américaines ont créé un jeu qui mériterait d'être travaillé et traduit en France. On pose une série de questions à différentes personnes. Par exemple, on pose la question : « Quand vous vous promenez, avez-vous peur d'être violé ? » Les hommes disaient « non », les femmes disaient « oui ». On demandait alors aux femmes de faire un pas en avant et aux hommes de rester à leur place. Sur le même modèle, on demanderait : « Est-ce que vous avez peur de vous faire contrôler par la police ? » Les personnes issues de l'immigration feraient un pas en avant, celles non-issues de l'immigration ne le feraient pas. Et au bout d'une

quinzaine de questions, on regarde le résultat, et on voit qu'on n'est pas à la même place. Ce jeu met en lumière des implicites, ce qui fait que chacun voit les choses à partir de sa place.

### Légitimer la parole des discriminés

L'expertise d'usage est essentielle ; encore faut-il qu'elle puisse s'exprimer. Une des difficultés en matière de domination tient au fait que les dominés n'ont pas forcément, au moment où ils vivent les dominations, les ressources, les outils pour pouvoir le faire. Le propre d'une domination, c'est justement de diminuer les ressources d'une personne dominée qui n'est pas « à égalité » avec la personne qui domine. Cela pose la question de la création d'espaces dans lesquels des ressources sont mises à disposition des personnes dominées pour qu'elles puissent exprimer ce qu'elles vivent. Cela pose aussi la question de l'« autorisation ». Est-ce qu'on autorise cette parole ? L'autorisation, ce n'est pas « donner l'autorisation », c'est indiquer qu'une parole est légitime. Un moyen de voir si une parole est légitimée, c'est tout simplement d'aller voir ce qui s'affiche sur les murs d'une structure. Un travail d'enquête a été mené à ce sujet dans différents territoires et au sein d'établissements comme des centres sociaux, des structures d'accueil, des maisons de jeunes, etc. Qu'en est-il ressorti ? Concernant, les discriminations liées au sexe, il y avait 50 % des structures qui avaient un petit panneau ou une affichette. Concernant les discriminations liées à l'origine, c'était 10 %. On s'aperçoit qu'il n'y a pas une égalité de conscientisation par rapport aux différentes formes de discriminations. Cela ne veut pas dire qu'il y en a qui soient plus graves que d'autres, mais qu'on n'a pas, ici ou là, la même capacité à réagir dessus parce qu'il n'y a pas la même histoire, la même sensibilité. Cela revient alors à se demander si la lutte contre les discriminations fait réellement partie des valeurs de son institution, si elle est inscrite dans le projet politique de sa structure.

**« Est-ce qu'on autorise cette parole ?  
L'autorisation, ce n'est pas "donner l'autorisation", c'est indiquer qu'une parole est légitime. »**

L'expertise d'usage est nécessaire pour trouver des réponses adéquates. Sans recours à l'expertise d'usage, un discours qui se veut protecteur peut se révéler extrêmement violent. Demander à une personne de changer son prénom parce qu'on estime que le plus important c'est de trouver du boulot, c'est faire subir à cette personne une forme de violence. Des caissières d'un supermarché Auchan auxquelles on avait imposé de changer de prénom en pleuraient encore dix ans après ! Ce qui peut sembler être une concession acceptable sur le moment, un choix « rationnel », marque en fait durablement les personnes et les fait souffrir profondément.

### Politiser le problème des discriminations

Permettre l'expression de la parole des discriminés, c'est aussi participer à rendre visible cette réalité. La principale force d'une domination, de toutes les dominations, c'est de contenir des processus qui la rendent invisible. C'est-à-dire que chacun vit individuellement cette domination. Ce n'est pas un objet social, ce n'est pas un objet politique. On connaît les limites d'une action qui n'est pas portée collectivement. Rendre visible les discriminations, cela passe par des actions publiques.

Abdelmalek Sayad – grand sociologue de l'immigration – énonce trois caractéristiques du processus de domination des personnes immigrées, que l'on peut étendre à tous les processus de domination. Premièrement, dans un système de domination, le « bon dominé » est quelqu'un d'invisible. On a mis les travailleurs immigrés « à part », dans



des foyers, parfois pendant plus de vingt ans, puis dans des cités où vivent encore leurs enfants. Deuxièmement, le « bon dominé » n'est pas politisé. On voit bien comment il y a aujourd'hui un enjeu à politiser, à l'échelle d'un territoire, la question des discriminations. La question n'est pas seulement « comment le centre social va faire des choses ? », c'est aussi de savoir comment tous les acteurs sont interpellés et réagissent face à des situations scandaleuses que l'on repère. Il faut politiser cette question pour agir sur les causes des discriminations, sinon on ne fait que du raccommodage. Ce qui a été montré dans la deuxième saynète ne concerne pas que l'agence d'interim. Le conseiller de la Mission locale, on lui donne des objectifs de placement. Il a des employeurs qui lui disent qu'ils ne veulent pas de Noirs ni d'Arabes. Comment gère-t-il cette contradiction ? Soit il se coupe du réseau d'entreprises, soit il s'adapte en masquant, en cachant, en étant mal à l'aise parfois, mais il finit dans des accommodements. La troisième caractéristique d'un système de domination veut qu'un « bon dominé » soit quelqu'un de poli. Le « bon dominé » est quelqu'un qui dit « merci » alors qu'il n'a obtenu que ce qu'on lui devait, c'est-à-dire le respect de ses droits. On ne peut pas euphémiser la lutte contre les discriminations et penser qu'elle ne déboucherait pas sur de la colère. À part deux moments ce matin, il y a eu très peu de colère. La discrimination ne peut pas disparaître sans colère.

**« Dans un système de domination, le "bon dominé" est quelqu'un d'invisible, de non politisé, et qui reste poli face à celui qui l'opprime. »**



L'autorisation institutionnelle, politique est quelque chose qui doit se penser. Comment une structure fait en sorte que toutes les personnes qui la fréquentent entendent (par des affiches, par des discussions, par un fonctionnement, etc.) que la lutte contre les discriminations est une question qui la concerne ? « Ici, c'est notre problème, ici c'est notre projet. » Ça ne se fait pas tout seul. Une expérience a été menée avec la fédération des centres sociaux du département du Nord. Lors des entretiens préliminaires, dans beaucoup de centres sociaux on disait « les jeunes ne parlent pas des discriminations, donc ça n'existe pas chez nous ». On a alors décidé de mettre sur les murs de tous les centres des affiches qui indiquaient que les discriminations sont scandaleuses et qu'il faut les combattre. Ça a eu un effet « magique » ; dans pratiquement tous les lieux, ces affiches ont provoqué des prises de parole qui jusque-là n'avait jamais eu lieu. Ce qui avait été compris par les jeunes, c'est que dans ces lieux, cette parole était désormais légitime, on pouvait en parler.

### **Prendre la mesure des effets destructeurs des discriminations sur les personnes**

Une des raisons de la sous-estimation des discriminations tient à la sous-estimation de leurs effets. Sans mettre au même niveau ces deux phénomènes, quand on regarde ce qui s'écrivait il y a une vingtaine d'années dans les études approfondies sur les effets du viol, et quand on regarde les premières études psychologiques sur les effets du vécu discriminatoire, ce sont exactement les mêmes processus, avec les mêmes étapes, qui sont en jeu. Bien entendu, le viol avait un degré d'intensité plus

fort, mais en termes de processus, on retrouve le même type d'effets.

**« Sans mettre au même niveau ces deux phénomènes, il y a une similarité entre les conséquences psychologiques du viol et celles du vécu discriminatoire. »**

Première étape, l'intériorisation de la culpabilité. On croit que c'est de sa faute. Si en plus les autres mettent en doute votre parole, « T'es sûr que c'est une discrimination ? », « T'as la preuve ? », « T'exagère pas un peu ? », vous aurez tendance à vous replier, à intérioriser ce vécu. La deuxième étape dépend des ressources qu'on a ou non autour de soi. Si on a des personnes, des amis, des professionnels sur qui on peut s'appuyer, on passera à l'offensive. Mais pour ceux qui ne disposent pas de ces ressources, on passera à la sécession. « Je me retire. » Physiquement, par exemple, les filles ne viennent plus dans certains lieux ou pour certaines activités. N'est-ce pas un comportement de sécession ? N'est-ce pas une réaction à une mixité qui est violente ? Ça peut être aussi des sécessions symboliques. Ce sont les pires. Ce sont des jeunes filles qui continuent à venir, mais dans une place de dominée, et qui s'habituent. Et la troisième étape ? Allez ouvrir les portes des hôpitaux psychiatriques ! Que trou-vera-t-on ? Des enfants d'ouvriers, majoritairement issus de l'immigration, et beaucoup de femmes. Comme par hasard, les trois modes de domination essentiels de notre société : classe, race, sexe. Il y a des effets sur l'équilibre psychique des personnes. Ce n'est pas simple de grandir dans une société marquée par la crise économique, de subir les inégalités sociales parce qu'on appartient aux milieux populaires, et en plus d'avoir le sentiment de vivre une inégalité supplémentaire parce qu'on est une femme, parce qu'on est issu de l'immigration, ou pour une autre raison.



La question qui nous est posée est de prendre en compte la mesure de ces effets destructeurs et de pouvoir anticiper, construire les modalités d'une résilience des personnes aux discriminations. Il y a là un chantier énorme à mener, avec par exemple des modules qui seraient mis en place dans les centres sociaux, les Missions locales, etc., dans lesquels on pourrait prendre connaissance, avant d'avoir eu le malheur de rencontrer une discrimination, du fait que ça existe, que c'est scandaleux, que ça peut provoquer tels types de réaction. Et ça nécessite bien sûr qu'en parallèle on construise des réponses, en termes d'accompagnement, car en faisant cela on va susciter des demandes.

\* \* \*

En conclusion, les acteurs jeunesse ne peuvent pas agir contre les discriminations sans interroger trois dimensions. D'abord, leur projet politique. Quelle place est faite à la lutte contre les discriminations dans ces projets ? Intégrer la lutte contre les discriminations dans le projet politique d'une structure, cela suppose qu'elle ne soit pas simplement l'affaire de formations individuelles, mais que tous les membres d'une équipe, de la directrice à l'homme de ménage, ensemble interrogent le projet et se forment.

Il faut ensuite interroger le territoire pour qu'il y ait des politiques intégrées. Chaque professionnel doit connaître les ressources qui existent sur son territoire pour réagir face à une situation de discrimination qui lui ait rapporté par un citoyen. Est-ce qu'il y a un centre pour l'égalité dans lequel cette personne sera accueillie ? Pas le Défenseur des droits. Le défenseur des droits, c'est du pipeau ! C'est froid, c'est administratif. Au moment où vous vivez une discrimination, vous avez besoin d'un accueil de proximité. Vous avez besoin que ce soit votre animateur du centre social, qui a été conscientisé sur la question des discriminations, qui vous accueille avec un degré d'empathie qui vous permette de mettre des mots, de décrire ce que vous vivez, et après seulement de

passer à un autre type de réponse. L'accueil des personnes discriminées ne peut être externalisé, il doit se faire avant tout dans la proximité.

### **« La lutte contre les discriminations ne peut pas être l'objet de politiques ponctuelles. »**

Enfin, si les discriminations sont bien une réalité systémique, et pas simplement le fait de quelques sexistes ou de quelques racistes, la lutte contre les discriminations ne peut pas être l'objet de politiques ponctuelles. Il faut mettre en place dans tous les territoires des plans de lutte stratégiques, qui s'inscrivent sur la longue durée et de manière coordonnée. À Brest, l'étape du déni a été franchie, il faut maintenant élaborer, au moins à l'échelle des quartiers, et mieux encore à l'échelle de l'ensemble du territoire, une politique stratégique avec des objectifs qui s'enchaînent d'une année sur l'autre avec une ambition qui augmente.

\* \* \*

### **Échanges avec le public**

Question : Au sujet de la place des employeurs, comment intègre-t-on les chefs d'entreprise dans un dispositif de lutte contre les discriminations à l'échelle d'un territoire ?

Il faut avant tout comprendre qu'il y a des contextes dans lesquels les discriminations augmentent. Dans un contexte de crise économique, quand une ressource comme l'emploi devient plus rare sur un territoire, chacun des groupes qui sont en concurrence va tenter de mettre en avant les facteurs qui vont les avantager. C'est pour cela qu'au sortir d'une crise économique, on se rend compte que les pauvres sont devenus plus pauvres. Il faut donc rompre avec l'idée selon laquelle les chefs d'entreprise seraient « les » responsables des discriminations. Un patron peut dire : « Mohamed est celui qui est le plus qualifié pour être le contre-

maître, mais je ne le prends pas car je sais que jamais mes employés ne vont accepter d'avoir Mohamed comme contremaître. » Ça ne veut pas dire que les patrons sont des anges, mais ça oblige à complexifier ces représentations. Si je me base strictement sur les compétences, je prends Mohamed. Si je me base sur mon besoin de paix sociale dans mon entreprise, je ne prends pas Mohamed. C'est la même chose pour des commerçants qui ne prennent pas comme employés des personnes issues de l'immigration de peur de perdre leur clientèle.

Le problème n'est donc pas de dire « il y a des bons et des mauvais chefs d'entreprise ». Il faut rappeler le cadre légal en montrant aux patrons qu'on comprend le système, mais en affirmant qu'il y a des choses qui sont inacceptables. Pour faire ce rappel, il faut choisir l'échelon à partir duquel on le fait. Ça ne peut pas être l'échelon des structures de proximité ; les entreprises ne vont pas se déplacer au centre social ou à la Mission locale. Ça ne peut être qu'à l'échelon du territoire et dans le cadre d'un plan de lutte stratégique.

Question : Que penser des expériences de discrimination « positive », comme celles menées par des grandes écoles avec l'accueil d'élèves de ZEP ?

Il y a un problème de vocabulaire quand on parle de discrimination positive, parce que la même expression recouvre deux choses complètement différentes. Il y a derrière un premier modèle qui est celui de « l'indigène dans l'élite coloniale ». C'est ce qu'on appelle le « tokénisme », c'est une expression américaine qui vient de *token*, le « jeton ». C'est un système qui s'ouvre à la marge, pour une Fadela Amara, un Malek Boutih, pour justifier la fermeture qu'on fait pour tous les autres. C'est l'existence d'une « directrice » qui interdit de poser la question de l'égalité hommes-femmes et de constater qu'à part la directrice, toutes les autres sont des femmes de ménages. Cette façon de poser et de réaliser la discrimination positive pose vraiment problème.

D'autant plus qu'elle a des effets pervers importants, sur la personne qui en bénéficie, mais aussi sur les autres personnes issues de la minorité en question. Sur la personne qui est promue, ça lui donne l'illusion que tout vient de ces compétences. Et comme elle voit qu'elle est isolée dans son milieu professionnel ou d'étude, elle finit par considérer que si elle est à cette place c'est parce qu'elle a travaillé pour y parvenir, et que si les autres continuent d'être au chômage c'est parce qu'ils ne font rien pour s'en sortir. Cela produit une rupture, une distance sociale avec son milieu d'origine. L'histoire du féminisme le montre bien, les pires discours contre l'égalité hommes-femmes viennent de femmes qui ont été promues à des places de pouvoir. Et sur les autres ? Cela crée l'idée qu'il n'y a pas de collectif possible, que c'est chacun pour soi puisque celui qui était des nôtres nous regarde maintenant avec mépris.

La deuxième manière de voir les choses, qui amènerait plutôt à parler de « discrimination compensatoire », c'est de considérer qu'il faut donner plus à ceux qui ont moins. C'est-à-dire qu'il faut interroger les moments dans lesquels se crée l'inégalité. Par exemple, à l'école. Là, il faut promouvoir une redistribution vraiment inégale ! Il faut pouvoir donner plus d'argent aux écoles des quartiers populaires qu'aux écoles des quartiers favorisés. Qu'est-ce que c'est qu'une ZEP ? C'est une discrimination compensatoire. Ça pose aussi la question de la solidarité entre les villes, parce qu'il y a des villes riches et des villes pauvres. La discrimination positive dans ce sens-là est une bonne chose.

Remarque d'un participant : Le combat pour l'égalité des droits des personnes homosexuelles révèle aujourd'hui parfaitement les rouages de la domination dont Saïd Bouamama a parlé. Les revendications quoi sont portées sont jugées insupportables et créent une violence symbolique et politique considérable. La question de la visibilité est un enjeu fondamental de la lutte contre l'homophobie et la transphobie, d'autant plus que cette appartenance n'est pas visible au même titre que le sexe ou la couleur de peau.

Question : La question de la résilience est un enjeu fondamental, mais on dispose de peu de connaissance, et encore moins d'outils, pour l'aborder. Quelles sont les pistes en la matière ?

Le fait qu'on ne puisse pas en dire grand-chose aujourd'hui est significatif. Il n'est pas étonnant que ce soit le chantier qui est pris le plus de temps à être ouvert. Les travaux féministes ont vraiment enclenché une révolution en montrant qu'en plus du combat pour l'égalité sociale, il y a des inégalités dans l'inégalité. Pendant vingt ans, il y a eu un déni sur cette question, on ne voulait pas le reconnaître. Quand il y a un déni d'un phénomène, évidemment on ne se pose pas la question de son impact sur les personnes qui le vivent. Les quelques travaux qui existent sont des travaux qui ont repéré ces effets en partant d'autre chose. Ce sont des médecins qui ont été amenés à la question des discriminations à partir du discours de leurs patients. Ce n'est pas venu du champ de la discrimination, mais du champ médical.

On est au début de ce chantier, il faut l'ouvrir sous forme d'accompagnement des personnes qui ont subi des discriminations, mais aussi sous forme de préparation à la résistance, puisqu'on

sait qu'il y a des populations cibles qui rencontreront la discrimination. Le simple fait, pour un ado de 14 ou 15 ans, d'avoir pu participer à un débat et d'avoir entendu, sans même avoir pris la parole, que les discriminations sont massives et qu'il faut les combattre, et que quand on vit une discrimination on commence toujours par culpabiliser, rien que ça peut amoindrir (c'est une hypothèse) les effets destructeurs de la discrimination.

Question : N'y a-t-il pas des effets pervers de la lutte contre les discriminations qui parasitent, voire nourrissent les discriminations (la concurrence victimaire, par exemple) ?

Cela pose une question méthodologique qui n'est pas dans nos habitudes. Quand on pense un projet de lutte contre les discriminations, on pense en termes méthodologique, avec des constats, des objectifs, des critères, etc. Les formations promues par jeunesse et sports ont fait des dégâts terribles ! Le projet c'est avant tout une dimension politique. Jean-Paul Sartre disait : « Nous sommes condamnés au projet. » Depuis que l'homme considère qu'il peut agir sur sa propre existence, il est condamné au projet. On vit un paradoxe ; on est toujours dans la recherche de la bonne solution, et « la » bonne solution n'existe pas. Il n'y a aucune solution qui n'ait pas de dérives possibles. Ce n'est pas parce qu'il y a des effets pervers possibles qu'il faut s'interdire de parler des discriminations. Il faut parler des discriminations, et se demander quelle est la bonne solution, quelles sont les dérives et comment je les anticipe pour les réduire au maximum. C'est un réflexe méthodologique à acquérir, il faut reconnaître que dans tout projet il y a des dérives, et il faut énoncer ces dérives possibles pour les combattre.

## Atelier 1 - Garantir l'égalité de traitement dans l'accès aux stages

L'atelier a réuni une quinzaine de personnes issues d'horizons diverses : animateurs, conseillers d'insertion, formateurs, éducateurs spécialisés, enseignants, proviseurs, etc.

Il était animé par **Elodie Bouliou**, chargée de mission DSU à Brest métropole océane, avec l'intervention de **Betina Salvioni**, coordinatrice du plan de lutte contre les discriminations du 19<sup>e</sup> arrondissement de Paris dans le cadre de l'APSV - Association de Prévention du Site de la Villette.

**Questionnements** : Quand on interroge les jeunes sur leurs expériences de la discrimination, la recherche de stage au collège ou au lycée est très souvent citée comme un premier moment de confrontation, du moins, de prise de conscience de l'existence de discriminations. Pourtant, très peu d'actions sont aujourd'hui mises en place pour répondre à ce problème qui peut concerner les critères de l'origine, du sexe, du handicap, etc.

### Les discriminations rencontrées dans l'accès aux stages

La discrimination se donne à voir dans le domaine de l'emploi (51,5 % des réclamations devant le Défenseur des droits en 2012) et cela commence avec la recherche de stage dès la classe de 3<sup>e</sup>. De plus, l'accès au stage est préoccupant pour un certain nombre d'élèves qui ne disposent pas de réseaux, notamment familiaux, pour en trouver un qui les intéresse et les motive pour la suite de leur scolarité. Pour d'autres élèves, en bac professionnel, par exemple, le stage est nécessaire pour obtenir le diplôme.

Les constats dressés pendant l'atelier permettent de distinguer deux formes de discrimination dans l'accès aux stages :

Tout d'abord, *les discriminations directes et non dissimulées*, comme le refus de prendre un jeune en stage fondé sur un des critères prohibés par la loi (essentiellement âge, origine, apparence physique, handicap) : une action juridique est dans ce cas possible à engager, avec une grande difficulté cependant à établir la preuve de la discrimination. Attention, ici pour les intermédiaires de l'emploi de ne pas relayer les demandes discriminatoires des employeurs, car en faisant cela ils deviennent eux-mêmes auteurs de la discrimination.

Puis, *les discriminations systémiques et la reproduction des inégalités*, comme le fait qu'il est plus difficile pour les élèves des collèges de ZEP de trouver des stages. Il est très difficile de déterminer qui en est responsable, à quel niveau elles se situent et le nombre de personnes qu'elles engagent. Ce qui compte c'est le résultat et le maintien des inégalités. Cette dimension mobilise davantage le registre de la prévention, du travail sur les représentations, la sensibilisation des acteurs, notamment les entreprises susceptibles de prendre en stage ces jeunes, mais aussi les acteurs éducatifs qui véhiculent un certain nombre d'idées reçues sur les jeunes. De plus, des jeunes peuvent avoir intériorisé la domination : ils ne savent pas ce dont ils ont envie et ne s'autorisent pas à découvrir des métiers qu'ils ne connaissent pas et dont ils n'ont jamais entendu parler dans leur entourage. Il est important ici de changer de perspective : ce n'est pas le jeune qui est responsable de sa situation (ici ne pas trouver de stage), mais les institutions qui doivent prendre la mesure des rapports de domination structurels qui avantagent certains jeunes et en désavantagent d'autres.

### L'action coordonnée par l'APSV

L'APSV est une association qui coordonne un projet en lien avec les équipements sociaux du quartier et l'Éducation nationale visant à faciliter l'accès au stage pour les élèves de 3<sup>e</sup> qui peinent à en trouver.

La Halde (désormais Défenseur des droits) a estimé en 2005 que les entreprises qui prennent exclusivement les enfants du personnel pour des stages ou des jobs d'été commettent une discrimination directe en raison de la situation de famille. Autrement dit, elles n'ont pas le droit de refuser de prendre un jeune qui n'est pas enfant du personnel. Or, on constate par ailleurs que les élèves dont les parents ont un important réseau trouvent des stages beaucoup plus facilement. La mobilisation de son réseau ne relève évidemment pas d'une discrimination, mais reflète par contre une inégalité plus structurelle entre ceux qui ont un important capital social et ceux qui n'en ont pas. Le stage de 3<sup>e</sup> est obligatoire et ne pas en trouver n'est pas imputable aux élèves, mais aux établissements scolaires qui ne s'impliqueraient pas suffisamment et aux entreprises qui ne joueraient pas le jeu. L'action coordonnée par l'APSV ne s'adresse pas à tous les élèves, mais seulement à ceux qui, n'ayant pas de réseau à mobiliser ou un réseau très limité, n'ont pas trouvé de stage.

En partenariat avec la mairie du 19<sup>e</sup> arrondissement de Paris et le rectorat de l'académie de Paris (12 collèges de la capitale), l'APSV a mis en place un réseau d'entreprises sur le territoire qui s'engagent pour trois ans à recevoir un collégien en stage, avec une charte du parrainage qui définit le cadre de leur engagement. Les entreprises qui ont signé la charte ne choisissent pas parmi



des candidats, mais ce sont les professeurs principaux et les conseillers principaux d'éducation qui repèrent et leur adressent des élèves en fonction de leurs souhaits, parcours et motivations. Après trois ans d'existence, ce dispositif a permis à tous les collégiens de 3<sup>e</sup> de bénéficier d'un stage dans des domaines diversifiés. Cela ne s'est pas fait en un jour car une telle initiative suppose que les acteurs éducatifs changent leur regard sur l'entreprise et réciproquement, mais aussi que les entreprises soient parfois accompagnées dans l'accueil des élèves.

C'est bien sur les pratiques qu'il faut agir car le changement des pratiques précède toujours le changement des mentalités. La charte joue un rôle important : elle engage la structure au-delà des bonnes volontés des acteurs. Une telle action s'inscrit dans la prévention de la discrimination systémique et souligne la nécessaire coopération

entre les acteurs : acteurs de terrain (animateurs, éducateurs, enseignants) qui repèrent les situations, institutions scolaires qui acceptent de mettre en place des mesures spécifiques, élus qui « donnent le cap », institutions qui financent, coordinateur qui fait en sorte que les acteurs se rencontrent et travaillent ensemble.

Une initiative de ce type existe à Brest et s'articule autour de deux axes :

1. La découverte de métiers : visite d'entreprises diverses et variées pour donner envie aux jeunes d'aller vers des métiers auxquels ils n'auraient pas pensé.
2. La recherche de stage pour les élèves qui n'ont pas de réseau et l'identification de quatre ou cinq têtes de réseau pouvant introduire les stagiaires dans le quartier.

Il faudrait aller encore plus loin en accompagnant les stagiaires et en diversifiant les entreprises sollicitées car ce sont toujours les mêmes qui s'impliquent. De plus, il faut aussi faire une place aux parents : par exemple, identifier et mobiliser leurs réseaux pour qu'ils servent à d'autres élèves. Par ailleurs, l'Éducation nationale doit vraiment repérer les enfants qui décrochent (certains dès la 6<sup>e</sup>) et assumer pleinement le fait de soutenir des élèves qui en ont besoin et pas forcément tous, notamment pour la recherche de stage. Enfin, la coopération entre professionnels est essentielle : enseignants, conseillers d'orientation, CPE, animateurs, éducateurs d'équipements de quartiers, structures publiques ou privées inter-médiatrices de l'emploi.

### Les pistes d'actions

- Afficher le principe de non-discrimination : dans le recrutement bien sûr, mais aussi dans la communication avec les entreprises. Toute organisation peut ainsi devenir un espace de parole sur la discrimination où la personne est autorisée à en parler. La situation de la personne est analysée : est-ce une discrimination ? Si oui, que faire ? Si non, qu'est-ce que c'est ? Quelles réponses possibles ?
- Mettre (ou remettre) au centre la parole des jeunes et le vécu de celui qui est discriminé. Pour faire reculer les discriminations, il faut en parler avec les jeunes !
- Réaffirmer que les établissements scolaires sont responsables de la formation des jeunes et qu'à ce titre ils ont un rôle à jouer dans l'accompagnement de la recherche de stage.
- Entretenir et diversifier le réseau d'entreprises et les sensibiliser à la (non)discrimination.
- Réaliser des chartes pour acter les engagements.
- Évaluer les actions et s'inscrire dans la durée.
- Affirmer un portage politique fort sur ces questions.
- Faire une place aux familles.

## Atelier 2 - Pour l'égalité dans l'accès aux loisirs

L'atelier a réuni une vingtaine de personnes issues d'horizons diverses : animateurs, CESF, conseiller en insertion, volontaires service civique, coordinateurs jeunesse, responsable de secteur jeunesse, etc.

Il était animé par **Loïc Frenay**, chargé de mission DSU à Brest métropole océane, avec l'intervention de **Morgane Migliaccio**, responsable jeunesse de la maison de quartier de Kerinou à Brest et **Ysaline Arzel** animatrice à l'association Planète loisirs, et de **Saïd Bouamama**, sociologue à l'IFAR.

**Questionnements :** Les activités socioculturelles, sportives, artistiques, etc., sont des outils éducatifs qui visent notamment à ouvrir les jeunes sur d'autres univers que ceux de leur quotidien en permettant la rencontre et l'échange avec d'autres. En dépit de ce principe, des jeunes se retrouvent, en raison de leur sexe, de leur état de santé, de leur origine réelle ou supposée, etc., écartés de certaines activités, voire de l'ensemble des activités que propose une structure. Ces mises à l'écart sont le plus souvent involontaires. Elles trouvent également leur origine dans les stéréotypes à partir desquels on se représente les attentes et les besoins de certains publics et qui induisent des postures professionnelles parfois discriminantes. Ces situations discriminantes peuvent être le produit du fonctionnement associatif ou institutionnel insuffisamment interrogé et en quoi ils instituent incidemment des situations de discrimination.

### Un accueil commun entre jeunes handicapés et jeunes valides dans un espace jeune

La sensibilisation de professionnels jeunesse à la prise en compte du handicap est le point d'amorce de ce projet qui a réuni deux structures : la maison de quartier de Kerinou à Brest et Planète Loisirs une association spécialisée dans l'accueil des enfants et des jeunes handicapés pendant leur temps libres et les périodes de vacances. Il existe très peu de proposition d'accueil pour les jeunes porteurs de handicaps pendant leurs temps libres au grand dam des parents. Planète Loisirs est une ressource très fortement en lien avec les familles, par ailleurs adhérentes de l'association. Le projet est à l'œuvre depuis deux ans ; c'est une durée suffisante pour tirer quelques enseignements.

L'enthousiasme des équipes des deux structures a été essentiel pour rendre possible cette action qui, comme toute expérimentation, a subi des ajustements en cours de route. Le projet initial prévoyait un accueil complètement intégré des jeunes handicapés dans l'espace jeunes en bénéficiant d'un encadrement renforcé par l'association. La mise en œuvre a fait apparaître des difficultés, par exemple dans le respect des règles de fonctionnement entre jeunes handicapés et jeunes valides. Une baisse de

fréquentation a été observée, interrogeant les responsables sur le bon positionnement du projet. La rencontre entre des publics différents demande du soin et également de s'assurer que chaque jeune puisse tirer profit de cette rencontre. Des temps distincts dans les activités ont alors été institués. Les regards et les représentations ont changé, certaines peurs sont aujourd'hui dépassées. Les encadrants des jeunes handicapés et leurs familles notent les progrès faits par les jeunes dans un univers moins médicalisé, moins protégé. Le vécu de ces expériences nouvelles ouvre des perspectives pour ces jeunes.

Ce projet a également eu des impacts sur le projet associatif de la maison de quartier en faisant partager entre professionnels et dirigeants le souci d'un accueil pour tous.

### Une « Boîte à agir » pour lutter contre les discriminations dans les centres sociaux

C'est une initiative portée par la fédération des Centres Sociaux du Nord-Pas-de-Calais et accompagnée par Saïd Bouamama de l'IFAR.

La boîte à agir est d'abord une invitation aux professionnels et dirigeants d'associations d'éducation populaire à « se regarder faire » en matière de discrimination. L'outil traite plus particulièrement des discriminations liées à l'origine, ce qui était un choix de départ. Sous la forme d'un guide méthodologique, il propose un parcours fait de questionnements à partager en équipe, de séquences pour se mettre d'accord sur les définitions de ce qui relève au pas de la discrimination. Étape par étape, il invite individuellement puis collectivement à aborder les questions d'égalité dans l'accès aux offres d'activités et dans la représentation des instances dirigeantes de l'association. Les postures professionnelles sont interrogées, mais également le cadre associatif institutionnel dans lequel le projet associatif prend vie. Quelle est la réalité de nos pratiques ? Sommes-nous réellement ouverts à l'ensemble des composantes de la population du quartier ? Comment sortir de la dénégaration, de la conviction que « ça n'existe pas chez nous » ?

C'est une formidable entrée pour interroger le sens de l'action collective et mettre en œuvre tous les ajustements, petits et grands, pour faire reculer les discriminations dans une structure et faire de la lutte contre les discriminations un enjeu collectif au service de la démocratie.

### **Exemples de situations potentiellement discriminantes dans l'accès aux loisirs relevées par les participants**

1. La discrimination économique : l'absence de moyens financiers est un premier frein qui empêche de nombreuses personnes d'accéder aux loisirs. La pauvreté devrait-elle être reconnue par la loi comme un critère de discrimination ? Cette revendication, portée par plusieurs collectifs dont l'association ATD Quart-Monde, pose la question de ce qui est désigné par le terme « pauvreté ». Est-ce la situation socio-économique effective des personnes qui limite leur capacité à accéder à certaines offres de loisirs ou est-ce le stigmate qui lui est associé qui explique leur mise à l'écart ? Le premier cas nécessiterait plutôt à une action « compensatrice » de lutte contre les inégalités sociales, tandis que le second s'inscrirait pleinement dans une démarche de lutte contre les discriminations.

2. La complexité des démarches pour accéder à une offre qui suppose une maîtrise de la langue et de certains codes. Cette complexité est entretenue, et parfois organisée en système qui de manière insidieuse met à distance certains publics.

3. Le nonaccès aux campings l'été pour les groupes de jeunes étiquetés comme « jeunes des cités ». Cette situation qui constitue un refus de vente est très répandue selon les professionnels.

4. L'insuffisante offre à destination des jeunes porteurs d'handicaps.

5. L'inégale répartition des femmes maghrébines dans certaines activités des centres sociaux ou maisons de quartier (cuisine : 80 % ; informatique : 0 % !). Comment interpréter cette répartition ? Est-ce que cela procède du choix des personnes ? Est-ce le résultat d'un système organisé et construit sur des représentations erronées ? Ou cela est-il la conséquence de leur sous-représentation dans les instances dirigeantes des structures ?

6. Le diktat du projet pour les jeunes dans l'accès à des équipements, par exemple pour l'obtention d'un créneau dans un équipement sportif. On leur rétorque souvent : « Pas de projet, pas d'accès », considérant que la capacité à se projeter doit être un pré-requis pour accéder aux offres, alors que rien ne l'impose dans les réglementations.

7. La trop grande visibilité des jeunes maghrébins dans un quartier dénoncée par des dirigeants d'un équipement associatif de quartier, car cette visibilité donnerait une image négative de la structure et du quartier.

### **Les pistes d'actions**

→ Sortir des formations proposant des approches essentialistes comme mode d'explication. Les jeunes seraient tels qu'ils sont par essence. C'est le même processus qui, au nom de l'existence d'un « instinct maternel » permet aux hommes de ne pas s'occuper des enfants.

→ « Se décider à faire » pour dépasser le « on fait déjà ». Les principales résistances sont à l'interne des structures. Pour éviter l'épuisement en souhaitant tout et tout de suite, il importe de se doter d'une réelle stratégie « des petits pas » qui permette de solliciter et de mobiliser les bons niveaux et plusieurs niveaux conjointement.

→ Résister collectivement aux injonctions des dispositifs institutionnels et des appels à projets à la mixité pensée de manière mécanique. La mixité se construit. Elle n'est pas une fin en soi, mais un moyen. Il faut défendre l'idée d'une « mixité égalitaire ».

→ Penser la discrimination sous l'angle de l'égalité de traitement et pas seulement de l'inégalité de traitement. Discriminer ce n'est pas seulement traiter inégalement de personnes égales, c'est aussi traiter également des personnes inégales. Ce changement de focale peut permettre de mettre en lumière d'autres processus inégalitaires et d'envisager d'autres moyens d'agir (des actions compensatrices, notamment).



## Atelier 3 - Écouter et prendre en compte la parole des jeunes discriminés

L'atelier a réuni une vingtaine de personnes issues d'horizons diverses : animateurs, conseillers d'insertion, formateurs, éducateurs spécialisés, enseignants, proviseur, etc.

Il était animé par **Jean-Philippe Croissant**, chargé de mission à la DRJSCS Bretagne, avec l'intervention d'**Olivier Orain**, en charge du groupe « adolescence et homophobie » à SOS homophobie, responsable du site « C'est comme ça » et de **Julie Le Capitaine**, psychologue clinicienne à PASAJ (ligne d'écoute adolescents de l'association Parentel de Brest).

**Questionnements** : Le vécu de la discrimination correspond souvent à un cumul d'expériences qui pèse lourdement sur la construction identitaire et l'estime de soi des jeunes. Si certains réussissent à exprimer le sentiment d'injustice qu'ils ressentent, la plupart d'entre eux ont plutôt tendance à interioriser ce vécu qui les touche intimement. Les professionnel-le-s de la jeunesse qui interviennent au quotidien auprès des jeunes tissent souvent avec eux des liens de confiance. Ils sont donc des interlocuteurs privilégiés pour recueillir et prendre en compte leur parole, même lorsque celle-ci s'exprime de façon ambivalente ou détournée. Lors de son intervention en matinée, Saïd Bouamama a mis en avant l'un des enjeux majeurs d'un dispositif local de prévention et de lutte contre les discriminations : multiplier les espaces d'expression et prendre en compte la parole des jeunes qui se sentent discriminés. L'écoute, l'analyse de cette parole permettent de la légitimer, de lui conférer un statut voire d'engager une procédure et, ainsi, d'anticiper les effets destructeurs des discriminations. Il est d'autant plus nécessaire d'être sensibilisé à la problématique et formé à l'écoute et l'accompagnement des jeunes que, si nous ne vivons pas nous-mêmes de discriminations, nous avons du mal à prendre la mesure de leurs effets destructeurs.

### La ligne d'écoute PASAJ

PASAJ est un espace d'expression, d'écoute et d'aide psychologique dédié aux jeunes de 12 à 25 ans du Finistère. La permanence téléphonique est ouverte de 20h à 23h, tous les soirs, sauf le samedi et est assurée par 4 psychologues cliniciens salariés de l'association Parentel. Les jeunes sont amenés à contacter le service par téléphone, sms, mail, skype et peuvent également bénéficier de rencontres en face à face.

Lors des conversations entre adolescent(e)s et psychologues sur la ligne d'écoute de PASAJ, le mot « discrimination » n'apparaît pas (il semble plutôt employé dans les problématiques d'accès à l'emploi) ; mais il est question de stigmatisation, de mise à l'écart, de harcèlement scolaire et de phénomènes de bouc-émissaire. Il arrive aussi que téléphonent des témoins d'agression, de harcèlement.

Face à ces situations, les adultes encadrants semblent se focaliser sur les comportements qui amènent les jeunes à être rejetés, ne prenant pas en compte les négociations possibles avec l'environnement social. Ainsi, le jeune pense que s'il « n'entre pas dans les cases », ce n'est pas la faute des cases mais uniquement de lui-même.

Les jeunes, pour leur part, vivent ces situations comme des injustices, vis-à-vis desquelles ils s'estiment démunis. C'est avec une forme de fatalité que certains se présentent à la permanence de PASAJ, pris dans une répétition de situations subies dont ils ont du mal à s'extraire. Le psychologue clinicien de PASAJ est alors témoin de l'impasse dans laquelle se trouve le jeune.

Dans ces cas de figure, comme de manière plus générale, le rôle du psychologue consiste essentiellement à écouter et accompagner les jeunes. Se basant sur leurs propos, il intervient peu de façon à libérer la parole. Il interroge les ressources qu'un jeune peut avoir dans son entourage, familial ou amical. L'objectif est d'aider chaque jeune à mobiliser ses ressources personnelles pour surmonter les difficultés.

Il permet au jeune d'introduire un tiers dans la situation avec laquelle il est en prise, d'introduire de la « subjectivité » là où elle pouvait manquer.

### La ligne d'écoute de SOS homophobie

La ligne d'écoute de l'association SOS homophobie existe depuis 1994. Pour le prix d'un appel local, les jeunes ont accès à la permanence téléphonique pour témoigner ou se confier anonymement. Un nouveau dispositif « chat-écoute » a été mis en place il y a 2 ans, qui permet de toucher les 15-20 ans, ceux-ci appelant peu au téléphone. Enfin, sur le site « C'est comme ça », les adolescents (autour de 15 ans) peuvent lire et laisser des témoignages sur les situations qu'ils vivent en lien avec les questions d'identité et de préférence sexuelle, mais aussi de racisme et autres motifs. Pour les adolescents, le rejet de la différence sous toutes ses formes se manifeste au collège en particulier.

Les adultes référents sont souvent les seuls à pouvoir réagir aux discours, comportements et actes des jeunes. Les adolescents victimes de mauvais traitement sont en recherche d'un

adulte de confiance, infirmière scolaire ou autre, qui leur apportera un soutien. Pour les adultes, le défi majeur est de ne pas penser les questions qui se posent aux adolescents comme des questions d'adultes. Les ados sont en recherche, en construction ; pour autant, une réaction du type « tu verras bien plus tard » peut être ressentie comme du déni par ceux dont la préférence amoureuse/sexuelle est déjà claire. Plus encore, considérer que cette préférence relève d'un choix est déjà une forme de déni de ce qui s'impose à certains.

En définitive, la difficulté et le point de vigilance pour les adultes, est autant de ne pas enfermer davantage dans une identité que de nier une identité émergente. D'autant que l'on observe une baisse de l'âge du *coming-out* (révéler son homosexualité à son entourage) ; dès l'âge de 12 ans pour certains aujourd'hui.

Pour aborder les difficultés rencontrées par les adolescents dans leur construction identitaire, l'approche en termes de discrimination semble partielle, traitant de cas trop génériques ou au contraire trop particuliers. Ce cadre d'analyse apparaît comme inefficace, inopérant pour traiter certaines situations individuelles.

Parmi les risques encourus par les adolescents qui vivent mal leur construction identitaire et sont l'objet de

marques de rejet de la part des autres, l'un des principaux est l'évitement, qui peut se traduire par le décrochage scolaire. Les adolescents qui n'ont pas d'appui dans l'entourage familial ou amical sont les plus fragiles et s'exposent à diverses conduites à risque, dont le suicide (surtout des tentatives, les passages à l'acte pour en finir sont plus rares).

Dans nombre de cas, plus ou moins difficiles, l'association accompagne les adolescents dans la durée via l'adresse [cestcommeca@sos-homophobie.org](mailto:cestcommeca@sos-homophobie.org), établissant une relation de confiance. Elle peut dans certains cas contacter les parents ou le chef d'établissement, mais son intervention en tant que tiers, dans les rapports entre l'institution scolaire et la personne, est délicate du point de vue légal.

En cas de harcèlement, de victimisation, l'intervention d'un tiers comporte toujours le risque d'aggraver la situation, lorsque les solutions proposées ne sont pas adaptées, car les phénomènes de groupe sont très difficiles à travailler.

Comment parler d'homosexualité au collège ? Le terme lui-même centre la question sur la sexualité... il faudrait un autre terme pour mettre l'accent sur les sentiments, la sexualité n'étant qu'une partie de la question. Les enseignants ont souvent peur d'aborder le sujet en classe. S'agissant de questions intimes, il n'est pas toujours possible de

traiter le sujet dans la durée. Pour les outils pédagogiques et les ressources, les associations LGBT ou AIDES (quand il n'y a pas d'autres associations à proximité) peuvent être de bon conseil.

De nombreuses ressources sont disponibles dans la médiathèque du site « C'est comme ça » ([www.cestcommeca.net](http://www.cestcommeca.net)).

L'homophobie va en général de pair avec le sexisme : il faut donc travailler à déconstruire les stéréotypes sur les « hommes » et les « femmes » dans les deux cas. Les insultes des élèves entre eux traduisent l'intériorisation de certains stéréotypes, pas forcément l'intention de nuire. Il faut donc travailler sur le sens des mots, propre ou figuré, en particulier les termes stigmatisant (Cf. l'animation dite « le mur des insultes » consistant à faire noter les insultes que connaissent les jeunes et à les faire réfléchir sur leurs significations).

S'il faut avoir vécu la discrimination pour être pleinement conscient de ses effets, comme le dit Saïd Bouamama, avoir vécu une situation de discrimination n'immunise pas contre le fait d'être soi-même discriminant. En effet, ceux qui font part de leur violence envers d'autres témoignent souvent du fait qu'ils ont eux-mêmes été victimes de violence. Il faut donc mobiliser et développer les capacités d'empathie des adolescents.

### Les pistes d'actions

- Être vigilant : ouvrir ses oreilles, refuser la banalisation des insultes et des termes stigmatisants, travailler le discernement avec les élèves, enseigner le respect. Cela suppose d'être très claire sur ce qui est acceptable, négociable, ou non.
- Être au clair avec ses capacités à assumer une fonction d'écoute : connaître ses limites, en tant que professionnel et en tant que personne. Ai-je bien entendu ce que l'on a voulu me dire ? Si j'ai moi-même vécu une situation comparable à celle qui m'est rapportée, qui aura laissé des marques profondes en moi, les réponses que je pourrais apporter ne risquent-elles pas de mettre davantage le jeune en difficulté ?
- Créer un climat propice à la libération de la parole dans un espace collectif : il faut se préparer en amont pour réunir les conditions favorables. Par exemple, le fait d'afficher sur les murs de l'espace d'accueil d'une structure une information sur la prise en compte de la discrimination et du harcèlement est de nature à mettre en confiance le public (mais il faut du temps).
- Rendre visibles les phénomènes : porter sur la place publique les problématiques pour susciter des prises de conscience en engageant le débat.

## Atelier 4 - Se mobiliser pour le droit

L'atelier a réuni une quinzaine de personnes issues d'horizons diverses : animateurs, éducateurs spécialisés, CESF, juristes, responsables de centre de formation, de MJC, etc.

Il était animé par **Anne Morillon**, sociologue à Topik, avec l'intervention d'**Olivier Andrieu**, délégué du Défenseur des droits dans l'Ille-et-Vilaine.

**Questionnements** : Le recours au droit est un levier incontournable pour lutter contre les discriminations dans la mesure où comme catégorie d'intervention publique la « discrimination » tire sa définition et l'essentiel de sa légitimité de cette approche légale. Cependant, force est de constater que le droit antidiscriminatoire peine à être appliqué. Depuis son rattachement au Défenseur des droits en mars 2011, la Halde semble avoir perdu de sa capacité à accompagner les personnes victimes de discriminations. Plus largement, peu d'acteurs publics ou associatifs en Bretagne sont aujourd'hui en mesure de remplir cette fonction.

### L'action du Défenseur des droits

Le délégué du Défenseur des droits (DD) intervient dans un cadre bénévole. En mars 2011, la HALDE (dont il faisait partie) intègre le DD qui regroupe le Médiateur de la République, la HALDE, le Défenseur des enfants et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS). Le DD est une autorité constitutionnelle indépendante qui veille au respect des droits et libertés par toute personne, publique ou privée. Ses délégués dans les départements sont compétents sur toutes les missions (à l'exception de celle de la CNDS) même si se dégagent des spécialités selon les fonctions occupées avant sa création. Ils assurent un premier accueil et orientent les demandes. Il existe des antennes du DD et des délégués dans tous les départements, mais on constate des inégalités importantes entre territoires : par exemple, dans l'Ille-et-Vilaine, ils sont sept, tandis que dans le Finistère, ils ne sont que deux.

### Comment qualifie-t-on une discrimination juridiquement ?

1. C'est une inégalité de traitement ;
2. Les situations doivent être comparables à d'autres et relever de domaines bien précis : l'emploi, le logement, l'éducation, le service public et l'accès services ;

3. L'inégalité de traitement doit concerner un des 20 critères prohibés par la loi :

- L'âge
- L'apparence physique
- L'appartenance ou non à une ethnie
- L'appartenance ou non à une nation
- L'appartenance ou non à une race
- L'appartenance ou non à une religion
- L'état de santé
- L'identité sexuelle
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- La situation de famille
- Le handicap
- Le patronyme
- Le sexe
- Les activités syndicales
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Les opinions politiques
- L'origine
- Le lieu de résidence

La discrimination est un délit : les auteurs d'une discrimination encourrent des peines pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Ces peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende si les auteurs ont agi comme agents publics ou comme responsables d'un lieu accueillant du public.

Le droit de la non-discrimination est intégré également dans le Code du travail, le statut de la Fonction publique, le Code du logement, le droit régissant la consommation.

Une personne qui se pense victime de discrimination a plusieurs possibilités :

1. Ne rien faire, déplorer. C'est la situation la plus fréquente en particulier chez les jeunes.
2. S'adresser à la justice, porter plainte. Ce n'est pas la démarche la plus efficace car les plaintes sont enregistrées, mais souvent classées sans suite. Il existe en principe un délégué du procureur en charge de la lutte contre les discriminations au sein de chaque parquet (circulaire du 11 juillet 2007), mais ils ne sont pas toujours actifs.
3. S'adresser aux DD pour faire une réclamation. Cette solution peut permettre de faire cesser la discrimination et obtenir réparation du préjudice subi.
4. S'adresser à une association spécialisée qui pourra l'accompagner dans ses démarches auprès de la Justice.

### Comment faire une réclamation devant de le DD ?

Le délégué du DD accueille et écoute toutes les personnes qui se pensent victimes de discrimination. Il détermine s'il s'agit d'une discrimination et dans le cas contraire, il les oriente vers des structures ou démarches adéquates (ex : les injures racistes ne sont pas une discrimination, mais il est possible de porter plainte). Si le délégué du DD estime que ça relève bien du champ de la discrimination, deux voies s'ouvrent alors : un règlement à l'amiable car le

délégué du DD a la possibilité d'interpeller la personne mise en cause et de lui demander de rectifier sa pratique, ou une prise en charge plus « officielle ». Dans ce cas, le siège du DD prend l'affaire en main et mène une instruction en demandant à la personne mise en cause de lui communiquer tout document qui viendrait prouver qu'elle n'a pas commis de discrimination.

Le DD a un pouvoir d'audition, de vérification, et de mise en demeure si la personne mise en cause ne répond pas à ses sollicitations. Il faut souligner que dans ce domaine, et seulement pour les procédures civiles, c'est au mis en cause de faire la preuve qu'il n'a pas discriminé. C'est vrai aussi en matière de harcèlement, notamment sexuel, car c'est une discrimination au sens de la loi. Le mis en cause peut faire valoir des arguments pour expliquer pourquoi, par exemple, il ne prend que des femmes ou que des hommes pour un emploi. Le juge peut alors estimer que cette discrimination est justifiée par les besoins du poste.

Lorsqu'une plainte va devant les tribunaux, le DD est amené à émettre des avis (appelé « observations ») qui sont

suivies dans 95 % des cas, à condition évidemment que le plaignant ait saisi le DD en même temps qu'il saisissait la justice civile ou pénale. Toutefois, depuis la création du DD, il y en a beaucoup moins : au plan national, 250 en 2008-09 et depuis 2011, 70-80.

On peut dire que le DD est un « super avocat », même s'il n'est pas juridiquement partie au procès. La durée de la procédure dépend des choix qui sont faits par la victime. Le règlement à l'amiable est plus rapide que le procès. C'est très utile, par exemple, quand la discrimination concerne un recrutement. Olivier Andrieu souligne cependant que la lenteur de la Justice est souvent la garantie d'un examen consciencieux des différents points de vue des parties.

Olivier Andrieu considère que les situations sont souvent complexes et difficiles à trancher. Les discriminations directes (explicitement fondées sur un critère prohibé) et non dissimulées sont faciles à juger, mais sont rares. La plupart du temps l'inégalité de traitement est difficile à établir, et l'intention de discriminer, pour les affaires jugées au pénal, encore plus. Les procédures

amicales sont utiles et efficaces dans les affaires qui impliquent les services publics, les grandes administrations ou encore les collectivités territoriales... il faut rappeler cependant que le droit de la non-discrimination progresse et couvre de plus en plus de situations.

### Qui sont les personnes qui s'adressent au DD ? Par quelle médiation ?

Olivier Andrieu constate que peu de jeunes se rendent aux permanences du DD malgré une information dans la presse locale, sur Internet, dans les CDAS, CCAS, par le bouche à oreille, etc. Les principaux obstacles sont d'accepter de venir raconter son histoire, de pouvoir reconstituer les faits, de les dater. Pour cela, plusieurs rendez-vous sont nécessaires. Le premier accueil de proximité consiste à recueillir la parole, à mettre des mots sur ce qu'elles subissent. Parfois des personnes ne se rendent pas au deuxième rendez-vous, parce que le fait de savoir que ce qu'ils ont subi est illégal leur suffit.

### Les pistes d'actions

- ➔ Actionner le levier juridique au même titre que les autres modalités de lutte contre les discriminations (le travail sur les représentations, la formation des acteurs et le soutien aux mobilisations citoyennes) ; ces leviers sont complémentaires, il ne faut pas les opposer même si on peut se donner des priorités.
- ➔ Se mobiliser localement pour créer une institution type « maison du droit et de la Justice » et interpeller le procureur sur l'existence ou non d'un délégué du procureur en charge de la lutte contre les discriminations.
- ➔ Faire en sorte que les personnels / militants des associations d'aide aux victimes, de défense des droits des femmes, des structures de proximité, des associations de quartier, etc., soient formés au droit de la non-discrimination pour assurer le premier accueil des personnes se pensant victimes de discrimination (écoute, conseils et orientation).
- ➔ Continuer de sensibiliser les élus car certains confondent encore « inégalité » et « discrimination ».
- ➔ Multiplier les interventions de spécialistes du droit de la non-discrimination – notamment les délégués du Défenseur des droits – dans les écoles qui forment des juristes, en particulier les écoles d'avocat et à l'université, car il semble que les professionnels du droit sont encore trop peu sensibilisés à cette question.
- ➔ Inscrire dans les règlements des organisations le principe de non-discrimination (statuts des associations, règlements intérieurs, etc.). Cela permet de se questionner sur le sujet et suppose, si c'est fait sérieusement, que les responsables se forment et mesurent l'impact d'une telle inscription



## Atelier 5 - Soutenir les mobilisations des jeunes contre les discriminations

L'atelier a réuni une vingtaine de personnes : animateurs socioculturels, éducateurs spécialisés, CPE, enseignants, documentalistes, assistantes sociales, etc.

Il était animé par **Sylvaine Mouton-Hamon**, Responsable du Pôle Éducation-Culture à la Ligue de l'enseignement – FOL du Finistère, avec l'intervention d'**Émilie Marillet** (animatrice au Patronage Laïque de Lambézellec, Brest), de **Nidal Drin**, **Samy Hajib** et **Hassan Mehadji** (Représentants des jeunes au Conseil local des jeunes du Blanc-Mesnil), et de **Mohamed Kane** (Responsable jeunesse au Centre socioculturel Horizons, Brest).

**Questionnements** : La lutte contre les discriminations en France a été largement impulsée « par le haut » (directives européennes, création d'un Ministère de l'égalité des chances, Plans de lutte municipaux) produisant paradoxalement une dépolitisation du problème des discriminations et le maintien des citoyens discriminés – dont les jeunes – dans une posture de « victime ». Il s'agit aujourd'hui de rompre avec cette logique descendante en redonnant du pouvoir d'agir à ceux qui subissent les discriminations. C'est bien l'objet de l'éducation populaire dont se réclament de nombreux acteurs et actrices jeunesse que de renforcer les capacités des jeunes à se situer en tant qu'acteur afin d'agir sur les problèmes qui les concernent.

### Une bande-dessinée contre les comportements sexistes réalisée par un groupe de jeunes filles

En 2010, l'équipe du Patronage Laïc de Lambézellec souhaite mobiliser les filles peu présentes dans la structure. Pour cela, elle organise des activités non mixtes pour attirer les filles et les mettre en confiance. L'année suivante, lors d'une discussion avec les animateurs, des jeunes filles âgées de 16-17 ans font part des comportements sexistes qu'elles subissent de la part des garçons dans le quartier ou dans les établissements scolaires. Elles cherchent un support de diffusion pour exprimer ce qu'elles ressentent et faire « changer les mentalités ». L'équipe saisit l'occasion offerte par la démarche « Filles-garçons, la mixité s'exprime » porté par la Ligue de l'enseignement (LDE) et les bibliothèques de Brest, pour leur proposer de réaliser une bande-dessinée. Elles trouvent ce support adapté car il leur permet de s'investir sans être trop mises en avant (comme cela aurait pu être le cas avec un support vidéo).

Les filles sont impliquées dans la réalisation de la BD : de l'identification des problèmes qu'elles rencontrent jusqu'à l'écriture d'une histoire. Elles accompagnent sa diffusion dans leur

quartier et écoles et présentent aussi leur projet devant les élus et professionnels de la Ville. La BD est imprimée sous la forme d'une exposition qui peut ainsi être diffusée encore plus largement.

Les garçons du quartier, qui sont les premiers visés par le travail des filles, ne réagissent pas négativement, mais cherchent plutôt à savoir si on parle d'eux. Les noms des auteures / héroïnes de chaque histoire ont été rendus anonymes, mais les garçons se reconnaissent, par exemple dans le rôle du grand-frère surprotecteur. Ils « rient jaune », mais c'est l'occasion pour eux de parler de leurs comportements. Le groupe de filles est aussi impacté par ce projet. Elles ne sont pas devenues des militantes de l'égalité femmes-hommes, mais ce travail en commun leur a permis une prise de distance vis-à-vis des relations parfois « dures » qu'elles entretenaient entre-elles. Pour le reste, il est difficile d'évaluer l'impact de cette action sur l'ensemble des acteurs du quartier (les autres jeunes, les familles, les professionnels du quartier).

Ce projet ne traite pas directement de la discrimination, puisqu'il s'agit de dénoncer des comportements sexistes produits dans le cadre de relations pri-

vées, mais il peut indirectement permettre d'agir contre les discriminations en changeant les représentations négatives sur les femmes. Le projet n'a par contre pas donné lieu à un questionnement et une formation des professionnels sur leurs pratiques et sur le fonctionnement de leur structure.

### Le Conseil local des jeunes du Blanc-Mesnil

Le Conseil local des jeunes (CLJ) du Blanc-Mesnil est créé en 1999 ; c'est le premier de France. Il s'agit d'une instance municipale regroupant 32 jeunes, élus par leurs pairs pour un mandat de trois ans renouvelable. La première année suivant l'élection est généralement dédiée à la formation des nouveaux arrivants par les anciens. L'objectif principal du CLJ est de changer l'image négative des jeunes, perçus par les adultes, à commencer par les élus et responsables de services municipaux, comme des « glandeurs » ou des personnes peu fiables. Le CLJ travaille en autonomie. Il est doté d'une enveloppe qui lui permet de monter des projets (tournois sportifs, bourses d'aide au transport, rencontres locales de la jeunesse, etc.) qui sont entièrement conçus et réalisés par les jeunes après validation par le Conseil municipal.

Le CLJ est très concerné par les questions d'égalité, à commencer par la place des jeunes dans la société et dans la démocratie locale. Le CLJ développe également un axe spécifique sur la place des filles dans le sport, en organisant des tournois sportifs féminins, devant déboucher sur des tournois mixtes. Le CLJ a développé récemment un projet spécifique autour des discriminations. Sensibilisés à travers leurs propres expériences ou celles de leur entourage, plusieurs membres de l'instance municipale ont travaillé avec le Collectif d'information et de lutte discrimin'ation (CILDA) qui réunit des professionnels et des citoyens du Blanc-Mesnil. Par l'entremise du CILDA, les jeunes ont d'abord été formés à la connaissance des phénomènes discriminatoires par le sociologue Olivier Noël. Ils ont également pu rencontrer d'autres collectifs de jeunes mobilisés sur ce thème à Lormont et à Mulhouse. Ils ont ensuite recouru au théâtre forum pour construire une action de sensibilisation. Le théâtre forum est un outil idéal pour la sensibilisation car il donne à voir le vécu de la discrimination et permet d'impliquer le public. Plusieurs saynètes ont été créées, à partir de situations relatées aux jeunes du CLJ par d'autres jeunes Blanc-mesnilois. Ces situations concernaient principalement l'orientation scolaire et l'accès à l'emploi.

Les saynètes ont ensuite été présentées lors des Rencontres de la jeunesse, auxquelles assistaient des élus et de nombreux professionnels. Puis, elles ont été présentées dans les établissements scolaires et les équipements de quartier de la ville. La plupart des jeunes rencontrés ne savaient pas ce qu'est une discrimination et disaient ne pas se sentir concernés. Un des représentants du CLJ souligne avoir lui-même été victime de discrimination, mais ne pas avoir été en capacité de le réaliser et d'y faire face sur le moment. C'est seulement à l'occasion de ce projet et de la réalisation des saynètes qu'il s'est rendu compte de ce qu'il avait vécu et de comment il aurait pu réagir.

La difficulté à mobiliser ses pairs est un problème majeur, qui ne concerne pas que les jeunes ni seulement la lutte contre les discriminations. Les jeunes du CLJ doivent faire preuve d'une grande pédagogie pour expliquer le sens de leurs actions et convaincre d'autres jeunes de les rejoindre. Ils soulignent la nécessité de faire participer à leurs actions des jeunes d'horizons différents, afin de multiplier les regards et de faire comprendre que ce problème est général. Il faut aussi aller chercher les jeunes là où ils sont, utiliser le bouche à oreille, les médias sociaux. Il faut faire œuvre de conviction, remotiver, relancer, faire comprendre qu'il y a un pouvoir à exercer. Un vrai travail de militant !

### Un partage d'expériences entre jeunes pour changer les mentalités

Le projet commence en 2006 à Brest au Centre socioculturel « Horizons » (anciennement nommé « L'Escale »). À l'époque, les relations entre filles et garçons sont extrêmement tendues dans le secteur jeunesse. Certains garçons perturbent les activités des filles, voire leur interdisent purement et simplement l'accès au local jeune. L'équipe des professionnels semblait avoir intégré cette situation et ne remettait pas en cause la domination des garçons. Un jour, la situation dégénère. Un groupe de danse mixte filles-garçons répète dans une salle lorsque des garçons viennent les chahuter. Les garçons du groupe de danse n'osent rien dire et ce sont les filles qui interviennent. Les insultes fusent. Les animateurs sont interpellés par les jeunes divisés en deux groupes : ceux qui pensent que les filles doivent rester à la maison et ceux qui ne le pensent pas. Les animateurs décident de réagir.

Les jeunes sexistes légitiment leur vision en se référant à une norme qui serait celle de toutes les grandes banlieues françaises auxquelles ils s'identifient. Les animateurs prennent les jeunes au

mot et leur propose d'aller rencontrer des jeunes d'autres territoires. Ces rencontres donneront lieu à la réalisation d'un film « Va comprendre les jeunes ». Le postulat de l'équipe consiste à ne pas opposer aux jeunes un jugement moral, mais à les amener à prendre conscience de leurs comportements en les confrontant à d'autres façons de faire. Les échanges s'étalent sur deux ans, tant à la ville (en banlieue parisienne, notamment), qu'à la campagne (dans les départements voisins). Le projet devait initialement mobiliser filles et garçons, mais finalement ce sont surtout les garçons qui feront les déplacements.

En banlieue parisienne, les garçons sont confrontés à des jeunes qui leur ressemblent mais qui pratiquent la mixité. Cette expérience leur permet de prendre conscience de leurs préjugés, mais aussi d'affirmer leur subjectivité en s'émancipant du contrôle social de la bande, de la famille, du quartier qui déterminait pour une grande part leurs comportements. Confrontés aux propos qu'ils tenaient à l'époque dans le film, ils expriment aujourd'hui leur sentiment de honte. Certains travaillent aujourd'hui dans la structure et peuvent apporter leur regard aux plus jeunes.

Ce projet a également permis une prise de conscience de la part des professionnels. La situation de déni était grave. Elle concernait même une animatrice qui subissait des humiliations de la part de certains jeunes et qui n'a pu à l'époque trouver de soutien parmi ses collègues. Le turn-over important des animateurs pouvait expliquer cette inertie, mais c'est surtout la peur de s'opposer aux jeunes qui semble avoir été en jeu. Pourtant, le conflit avec les jeunes est structurant dans la mesure où il permet de poser les limites. Il faut aussi savoir aborder les choses avec légèreté, humour parfois, et leur parler comme à des personnes, sans ramener les choses à une origine ou à une religion.

### Les pistes d'actions

- Créer des espace d'écoute et de prise de parole ; l'expression est à la base de toute mobilisation.
- Créer un lien de confiance entre les jeunes, leurs familles et les professionnels.
- Former les professionnels au contact des jeunes (savoir écouter, pouvoir donner des repères) ; même si pour aller plus loin il est normal de faire intervenir des acteurs spécialisés.
- Former les jeunes à la connaissance des phénomènes discriminatoires pour qu'ils puissent anticiper et réagir face aux discriminations.
- Être réactif face aux sollicitations des jeunes.
- Se laisser le droit à l'expérimentation.
- Utiliser les supports culturels et artistiques en amont (expression d'un point de vue) et en aval (valorisation des actions) des mobilisations des jeunes.
- Évaluer les effets des actions ; modification des comportements des jeunes et de leur entourage, impact sur l'environnement, le quartier, l'école.
- Pérenniser les actions, assurer un suivi, transmettre le flambeau à d'autres jeunes.
- Garder des traces des actions pour les rendre publiques et durables.
- Interroger sa propre pratique et le projet de sa structure pour faire de la lutte contre les discriminations une thématique intégrée.
- Parler « d'individu » ou de « personne » plutôt que de « jeune », car l'emploi de ce terme est facteur de stigmatisation.

## Atelier 6 - Lutter contre les discriminations liées à la religion

L'atelier a réuni une vingtaine de personnes : animateurs-trices, formateurs-trices, éducateurs-trices spécialisés-es, responsable d'un service de prévention, élue, CPE, etc.

Il était animé par **Christophe Pecqueur**, sociologue à Topik, avec l'intervention de **Sabine Baudont** (Responsable du secteur culture à la Ligue de l'enseignement d'Ille-et-Vilaine) et **Philippe Quéré** (Coordonnateur de réussite éducative à Brest Métropole Océane).

**Questionnements :** La prise en compte du fait religieux dans les structures jeunesse, qu'il s'agisse des publics accueillis ou de leurs personnels, est un sujet complexe qui mobilise tout à la fois le registre juridique, moral et éducatif. L'application du principe de laïcité se heurte parfois au droit antidiscriminatoire – et inversement – en produisant des inégalités de traitement. Ces situations se cristallisent aujourd'hui autour de la religion musulmane (port du voile dans les lieux publics et au travail, repas sans porc à l'école, par exemple), mais peuvent concerner d'autres religions ou spiritualités.

### Éléments de cadrage sur la loi de 1905

Différents textes législatifs viennent cadrer l'expression du fait religieux. La plus connue est la loi de 1905, dite loi sur la laïcité, qui marque la suprématie du pouvoir politique sur le pouvoir religieux. La République ne reconnaît officiellement pas les religions, mais elle assure la liberté de conscience (qui n'est pas seulement religieuse) et garantit le libre exercice des cultes. La loi de 1905 s'est construite dans un contexte anticlérical très fort, mais elle n'est pas une loi contre les religions. La loi permet à chacun d'exprimer ses convictions religieuses, à partir du moment où elles ne nuisent pas à l'ordre public. Les fonctionnaires ou les salariés d'organisations dépositaires d'une mission de service public se doivent par contre de ne pas manifester des signes de leur religion.

La circulaire du 18 mai 2004 complète la loi de 1905. Elle élargit l'interdiction des signes distinctifs aux élèves des écoles, collèges et lycées publics. La neutralité des encadrants déjà évoquée dans un texte antérieur est rappelée. Cette notion « d'encadrant » n'inclut pas les parents, qui ne sont pas des salariés dépositaires d'une mission de service public. En 2012, Luc Chatel, alors Ministre de l'Éducation, édicte une circulaire qui demande aux personnels éducatifs de faire respecter aux

« collaborateurs occasionnels » (notamment les parents qui accompagnent les sorties scolaires) le principe de neutralité. Le cas des mères musulmanes portant le voile est explicitement mentionné. De nombreuses réactions s'élèvent pour dénoncer des actes discriminants. En décembre 2013, le Conseil d'État émet un avis très nuancé qui n'infirme ni ne confirme vraiment le principe de la circulaire. La balle est renvoyée aux directeurs d'établissements qui doivent eux-mêmes décider de son application ou non.

Au-delà de la loi de 1905 et de l'invocation de principe de trouble à l'ordre public, qui permet d'interdire des manifestations religieuses, la loi du 20 octobre 2010 interdit quant à elle le port du voile intégral dans l'espace public, non en référence au principe de laïcité mais pour des raisons de sécurité.

### Les situations qui posent problème aux professionnels

La loi ne couvre pas l'ensemble des situations. Certaines structures jeunesse interdisent l'accès à des activités ou à des fonctions professionnelles aux personnes qui jeûnent, notamment les Musulmans qui font le ramadan. Ces structures invoquent une notion de « sécurité » qui n'est régie par aucun texte. Seul le dialogue peut alors permettre de régler ces situations.

En matière d'alimentation, les structures jeunesse publiques sont dans l'obligation de faire une offre non-discriminante. Doit-on faire des repas « sans porc » ? En Bretagne, il a généralement été décidé de proposer des repas végétariens pour ne pas être amené à distinguer les élèves en fonction de leur religion. Ailleurs, notamment en région parisienne, plusieurs communes proposent des repas sans porc au risque de stigmatiser des élèves en fonction d'une appartenance religieuse « supposée ». Il arrive par exemple que des encadrants catégorisent *a priori* des jeunes en fonction de leur apparence physique, supposant qu'ils sont Musulmans et qu'ils ne mangent pas de porc.

D'autres situations évoquées par les participants sans être des discriminations posent incidemment la question de l'égalité traitement.

1. Une association sollicite le soutien de la Ville pour fêter l'Aïd. La Ville décide de financer dans la mesure où cette manifestation s'ouvre à l'ensemble du quartier et n'est pas perçue uniquement comme une fête religieuse. Le principe d'ouverture permet de transformer l'évènement cultuel en évènement culturel et de ne pas entrer en contradiction avec la loi sur la laïcité. S'il peut être privilégié, ce principe « d'ouverture » ne peut cependant être érigé en doctrine, puisque parfois une



collectivité peut décider de financer des manifestations ou activités « identitaires » (par exemple, des associations de femmes ou de Bretons).

2. Un père, Musulman « barbu », se rend dans l'espace jeune qui accueille son fils et demande aux jeunes d'arrêter de jouer aux cartes car cette pratique serait contraire, selon lui, à la pratique de l'Islam. Il interpelle également les animateurs à ce sujet. Le responsable discute avec lui indiquant que s'il souhaite que son fils (mineur) ne joue pas aux cartes l'équipe respectera son choix, mais qu'il n'est pas question d'interdire ce jeu à l'ensemble des jeunes Musulmans. En réalité, aucune directive n'est donnée aux animateurs pour interdire à ce jeune de jouer aux cartes, mais l'intervention du père a marqué les jeunes qui hésitent désormais à jouer aux cartes.

3. Un groupe de femmes musulmanes peu présentes dans l'espace public, sollicite l'équipe d'une structure de quartier pour que leur soit réservé un « créneau piscine ». L'équipe décide d'accepter espérant que cette activité sera un tremplin vers des activités mixtes. Ensuite, ces femmes demandent à n'être accompagnées que par des femmes. L'équipe hésite, et décide encore une fois de répondre positivement. Puis, elles demandent à ce que les maîtres-nageurs aussi ne soient que des femmes. L'équipe juge alors

cette demande trop exagérée et lourde à réaliser, et refuse.

Pour cette dernière situation, Dounia Bouzar, anthropologue et membre de l'Observatoire de la laïcité, préconise le recours au « burkini », une combinaison qui recouvre tout le corps sauf le visage, qui permettrait aux femmes de se baigner sans être gênées par le regard des hommes. On pourrait également envisager de réserver des créneaux spécifiques, mais qui seraient ouverts à toutes les femmes sans distinction de religion. Une dérogation existe dans le droit anti-discriminatoire offrant la possibilité de limiter l'accès à des biens ou services en raison du sexe, notamment lorsque cette discrimination est justifiée par « la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes ».

Aucun participant n'évoque de situations concernant le port du voile. Pourtant, un rapport d'Amnesty International en 2011 indique qu'en France les femmes musulmanes voilées sont particulièrement touchées par les discriminations, notamment dans l'accès à l'emploi. Selon la HALDE, en 2010, 57 % des plaintes déposées pour discrimination religieuse l'étaient pour ce motif. Certains participants expliquent être très peu au contact de ces jeunes filles qui, selon eux, s'interdiraient de fréquenter les structures.

Ces situations invitent à penser qu'il n'y a pas de réponse idéale. Les acteurs doivent articuler le principe de laïcité quand ils y sont soumis (dans les institutions publiques), le droit anti-discriminatoire et la nécessité de s'adapter à la réalité de leurs publics. Les réponses ne doivent pas être simplement techniques mais donner lieu à des débats avec l'ensemble des citoyens (jeunes, familles, professionnels) pour réfléchir aux conditions du « vivre ensemble ».

Les participants constatent également qu'il existe beaucoup d'insécurité chez les professionnels sur les questions de prise en compte du fait religieux. Le mythe jacobin d'une France uniforme et l'idéal républicain du citoyen abstrait, dépouillé de toutes ses appartenances, sont parfois invoqués pour éviter de traiter des situations problématiques. De nombreux intervenants ont reçu une éducation marquée par l'histoire de l'anticléricalisme et du combat pour la laïcité ; ils peuvent aujourd'hui interpréter la laïcité comme un principe visant à promouvoir l'athéisme et non à garantir la liberté de conscience.

Le contexte français est également marqué par une suspicion à l'égard des revendications identitaires qui sont stigmatisées en tant que demandes « communautaristes ». Pourtant, la communauté n'est pas que ce qui enferme, elle est aussi ce qui protège ; en cela elle a un rôle positif qui doit être reconnu.

## Les pistes d'actions

- Affirmer le principe selon lequel les appartenances religieuses ont le droit de se manifester dans l'espace public.
- Réfléchir en amont aux situations dans le cadre d'une approche intégrée de la lutte contre les discriminations dans les structures.
- Ne pas s'en tenir à une approche legaliste qui pose une série d'interdits, mais comprendre le sens des demandes pour y répondre au cas par cas (ces demandes visent-elles l'exclusion ou sont-elles porteuses d'une ouverture aux autres ?).
- Favoriser le dialogue et la médiation dans la résolution des situations.
- Ne pas ériger le principe de mixité en valeur absolue, mais comme un instrument pour aller vers plus d'égalité : des activités non mixtes peuvent être une étape intermédiaire pour aller vers les autres.
- Former les acteurs à la connaissance du fait religieux (par exemple, pour connaître ce qui est sacré ou profane dans une religion donnée) pour lever des implicites, des peurs, des non-dits.

## Outils pour prévenir et lutter contre les discriminations

En 2011-2012, les sociologues de TOPIK et de JEUDEVJ ont réalisé pour la DRJSCS Bretagne, en charge des missions de l'ACSÉ, le guide « Prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination. Petit traité à l'usage des actrices et des acteurs jeunesse ». Un inventaire contenant plus de 200 outils accessibles aux actrices et acteurs jeunesse en Bretagne a également été produit en complément du guide. Cet inventaire – comme le guide – est accessible sur le site de la DRJSCS Bretagne ([www.bretagne.drjscs.gouv.fr/](http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr/))<sup>2</sup>.

Voici une sélection d'outils extraits de l'inventaire en lien avec chacune des thématiques des ateliers :

### Atelier 1 - Garantir l'égalité de traitement dans l'accès aux stages

#### **Accompagner la recherche de stage sans discrimination** *LUCIDE Formation* (document écrit)

Ce guide, réalisé par des groupes de travail composés d'acteurs de terrain de la formation professionnelle et d'intermédiaires de l'emploi, est destiné aux professionnel·les des organismes de formation impliqué·es dans l'accompagnement des stagiaires en formation à la recherche de stages en entreprise. Il a été conçu pour les aider à agir et réagir face à des recrutements discriminatoires pour des stages et à interroger leurs pratiques afin de limiter les risques de coproduction des discriminations.

- ➔ Informations et téléchargement gratuit du document (format A3) sur le site : <http://www.lucide-contre-toutes-les-discriminations.org/publications/outil.stage.HD.pdf>

#### **Bibliothèque de cas. Réagir avec l'employeur ou le demandeur d'emploi** *ESPERE* (document écrit)

Cette « bibliothèque de cas » réalisée dans le cadre du projet EQUAL-ESPERE propose des exemples d'entretiens pour la majorité des situations de référence que les intermédiaires de l'emploi peuvent rencontrer dans leurs échanges avec des employeurs d'une part (ex : l'employeur véhicule des valeurs racistes) et des demandeurs d'emploi d'autre part (ex : le demandeur affirme que l'employeur lui a annoncé que l'offre est pourvue alors qu'elle est toujours à l'affichage).

- ➔ Document accessible gratuitement sur le site : [http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Acteurs/CNML/documentation/diversite%20egalite/ESPERE\\_bibliotheque.pdf](http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Acteurs/CNML/documentation/diversite%20egalite/ESPERE_bibliotheque.pdf)

#### **L'égalité dans les stages en entreprise** *APVS* (document écrit)

Un guide ressources à destination de toutes les entreprises pour promouvoir l'égalité dans les stages. Réalisé dans le cadre du Plan d'action de lutte contre les discriminations coordonné par l'APSV (Association de Prévention du Site de la Villette) et financé par la Ville de Paris, la Région Ile de France et l'ACSE, ce guide intéressera les professionnels jeunesse concernés par les questions d'orientation, d'accès à l'emploi et à la formation. On trouve dans ce guide des informations à la fois sur la législation concernant les stages (du collège à l'université) et les discriminations. De plus, ce guide est une boîte à outils offrant des bonnes pratiques et des outils concrets pour agir en faveur de l'égalité dans les stages.

- ➔ Téléchargement gratuit sur le site : <http://www.paris19contrelesdiscriminations.fr>

#### **Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement à l'école, en stage, dans l'entreprise** *Académie de Nancy-Metz / ISCRA* (film)

Ce DVD est le fruit du travail mené dans le cadre du projet EQUAL-TALENT en Lorraine de juin 2004 à décembre 2008. Il propose des outils pour accompagner un travail sur les discriminations au sein des établissements scolaires, notamment un film documentaire confrontant une pluralité de témoignages et de propositions d'analyse d'élèves et de différents professionnels de l'école ou de l'entreprise pour faire avancer la connaissance des processus discriminatoires et pour aider à bâtir des stratégies d'action contre les discriminations. Le DVD contient également des fiches de synthèse qui permettront aux professionnels d'approcher et de distinguer les questions de discrimination, de racisme, d'ethnicité, etc.

- ➔ DVD disponible gratuitement sur simple demande auprès de : [laurence.ukropina@ac-nancy-metz.fr](mailto:laurence.ukropina@ac-nancy-metz.fr) / Renseignements sur le site de l'ISCRA : [http://www.iscra.org/page\\_955.php](http://www.iscra.org/page_955.php)

---

<sup>2</sup> Adresse exacte de la page : <http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr/Rencontre-sur-acteurs-jeunesse.html>

## Atelier 2 - Pour l'égalité dans l'accès aux loisirs

### Jeunes et centres sociaux. Enjeux et actions de lutte contre les discriminations *Fédérations des centres sociaux d'Île-de-France / IFAR - Saïd Bouamama* (document écrit)

Cette publication fait suite à la 3e semaine de l'égalité organisée par la Fédération des centres sociaux d'Île-de-France dans le cadre du projet DISCRIMIN' ACTIONS. À partir des analyses de Saïd Bouamama, sociologue à l'IFAR, et d'exemples d'actions menées avec des habitants dans des centres sociaux, cette publication pose les jalons d'un engagement des professionnels des centres sociaux dans la lutte contre les discriminations subies par les jeunes.

- Livret téléchargeable gratuitement sur le site : <http://seinesaintdenis.centres-sociaux.fr/files/2012/10/brochure-def-discrimination-BD.pdf>

### La boîte à agir *Fédération des centres sociaux du Nord-Pas-de-Calais / Jessy Cormont, Saïd Bouamama* (document écrit)

Document réalisé par la fédération des centres sociaux du Nord avec l'appui de l'IPFAR. Il s'agit d'un outil particulièrement intéressant et singulier puisqu'il propose aux acteurs des centres sociaux et de l'éducation populaire de réfléchir et de lutter contre les discriminations liées aux origines dans leur structure, notamment vues sous l'angle des pratiques professionnelles et institutionnelles. Fourni avec un DVD.

- Bientôt en téléchargement gratuit sur le site de P.H.A.R.E. pour l'Égalité : <http://www.phare-pour-l-egalite.org/> ou envoyer une demande par mail à Christophe Pecqueur : [ch.pecqueur@free.fr](mailto:ch.pecqueur@free.fr)

### Outil pédagogique pour prévenir les discriminations en Accueil de Loisirs *ACSE, CRAJEB, DRDJS Nord-Pas-de-Calais* (document écrit)

Après un éclairage sur ce que recouvre la lutte contre les discriminations (définitions, contexte...), ce guide propose aux animateurs-trices intervenant dans les accueils loisirs une liste d'outils pédagogiques (présentés chacun sous la forme d'une fiche pratique) afin d'aborder avec les enfants et les adolescents les questions de tolérance, de non-discrimination, de diversité, de solidarité.

- Téléchargement gratuit sur le site : <http://www.drdjs-nordpasdecals.jeunesse-sports.gouv.fr/Images/Produits/01B75F42-E67C-4DC3-8E4C-480E894075A8.PDF><sup>3</sup>

## Atelier 3 - Écouter et prendre en compte la parole des jeunes discriminés

### C'est comme ça *SOS Homophobie* (site web)

Ce site créé par l'association SOS homophobie permet à des adolescent-e-s de trouver des réponses à leurs questionnements sur l'amour, la sexualité, l'identité... Le site propose aussi des définitions, bibliographies et références de livres et films. Il leur est également possible de témoigner et de trouver un soutien s'ils-elles en ressentent le besoin et ce de façon suivie (échanges par mails).

- Adresse du site: <http://www.cestcommeca.net/>

### Chrysalide *Chrysalide* (site web)

L'association Chrysalide propose sur son site-web de nombreuses informations et ressources sur le thème des « transidentités ». Les jeunes et professionnels s'intéressant à cette thématique y trouveront en outre des guides, des quizz, des jeux de rôles, une filmographie et une bibliographie. L'association organise également des permanences d'écoute anonymes qui ont lieu par MSN (modalités sur le site, rubrique « contact »).

- Adresse du site : <http://chrysalidelyon.free.fr/index.php>

---

<sup>3</sup> Lien momentanément inactif au moment de la rédaction. Si le problème persiste, se renseigner auprès de la DRJSCS Nord-Pas-de-Calais [www.nord-pas-de-calais.drjscs.gouv.fr](http://www.nord-pas-de-calais.drjscs.gouv.fr)

## Atelier 4 - Se mobiliser pour le droit

### **Discriminations. De quoi parle-t-on ? Comment agir ?** ARCAD (document écrit)

Une brochure synthétique et très bien faite pour s'informer en quelques pages sur ce qu'est une discrimination et les recours possibles pour les victimes.

➔ Téléchargeable gratuitement sur le site : [http://arcad69.free.fr/doc/BROCHURE\\_Tout\\_Public.pdf](http://arcad69.free.fr/doc/BROCHURE_Tout_Public.pdf)

### **Fiches outils sur des situations de discrimination** ALDA (document écrit)

Ces fiches réalisées par ALDA (Association de Lutte contre les Discriminations Alsace) à partir de situations vécues de discrimination permettent d'aider les personnes cibles de discriminations à qualifier juridiquement les situations qu'elles subissent, mais aussi à définir quelles sont les stratégies possibles à mettre en place pour engager des procédures et obtenir réparation.

➔ Fiches outils consultables et téléchargeables sur le site d'ALDA ([www.association-alda.org/](http://www.association-alda.org/) onglet « Et concrètement comment faire ? », puis « Constituer juridiquement une discrimination »)

## Atelier 5 - Soutenir les mobilisations des jeunes contre les discriminations

### **Flagrants délits** La HALDE (film)

Dix courts métrages d'une minute chacun produit par Le HALDE (aujourd'hui Défenseur des droits) et présentant des situations de discrimination dans divers domaines et pour divers critères prohibés. Un outil qui permet de comprendre très concrètement ce qu'est une discrimination.

➔ Vidéos visibles gratuitement sur You Tube : <http://www.youtube.com/playlist?list=PL5D7D7E35768D9134>

### **Genrimages** Centre audiovisuel Simone de Beauvoir (site web)

Site interactif visant à identifier et à déconstruire les stéréotypes liés au genre, mais aussi à l'origine ou à l'orientation sexuelle. On y trouve notamment des exercices pédagogiques à utiliser en classe, des outils pédagogiques pour animer des débats ainsi que des ressources et entretiens filmés (voir la rubrique « outils pédagogiques »).

➔ Adresse du site : [www.genrimages.org](http://www.genrimages.org)

### **Il paraît qu'eux** Association Ya Fouëï / Greg Ruggeri (film)

Composé d'interviews de spécialistes (réalisées par des collégiens, des lycéens et des retraités d'Athis-Mons) et de 9 courts métrages de fictions, ce film aborde tour à tour, la discrimination à l'embauche, l'homophobie, le rôle des médias dans la vision de la banlieue et de sa jeunesse, les idées reçues sur les rôles et les comportements féminins et masculins...

➔ Commande du DVD ou vidéos visibles gratuitement sur le site : <http://ilparaitqueux.edoo.fr/15/video.html>

### **Je suis Violet ? Et alors !** Valoremis (document écrit)

Ibrahima Dieng, éducateur spécialisé et correspondant de la HALDE, croise son parcours de vie avec celui de Jean-Pierre Rosenczweig, le juge pour enfant. Chaque chapitre illustre combien chacun peut et doit s'interroger sur les discriminations quotidiennes et les moyens que nous mobilisons ou non pour les combattre. « Je suis violet ? Et alors ! » est un outil livresque de 68 pages avec un chapitre de questions, support adapté pour mener des débats avec des jeunes dès 14 ans.

➔ Renseignements et commande (62€) sur le site : <http://www.valoremis.fr/> onglet « boutique »

### **La discrimination c'est mal !** Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles / Jannin et Honorez (film)

12 courtes vidéos produites en Belgique et abordant avec un humour très décalé (!) différents aspects des discriminations. Bon support pour lancer le débat avec des ados.

➔ Vidéos visibles gratuitement sur You Tube: <http://www.youtube.com/playlist?list=PLD1C117B7F679ADF9> ou commande gratuite du DVD sur demande motivée auprès de la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (contact : [egalite@cfwb.be](mailto:egalite@cfwb.be)).



### **Je, tu, ils discriminent** CILDA (film)

Des citoyens et des professionnels du Blanc-Mesnil témoignent de leur engagement dans des actions collectives de lutte contre les discriminations au sein du Collectif d'information et de lutte discrimin'action (CILDA).

➔ Gratuit sur demande motivée à la Maison des Tilleuls au Blanc Mesnil (contact : [maisondestilleuls@yahoo.fr](mailto:maisondestilleuls@yahoo.fr))

### **Mon 1er contrôle d'identité** Collectif contre le contrôle au faciès (film)

Une série de web stories de 5 minutes, durant lesquelles des célébrités (rappeurs, sportifs, comédiens, humoristes...) font le récit du premier ou du pire contrôle d'identité qu'ils ont eu à subir. Entre gravité et humour, les courts-métrages mettent la lumière de façon originale et décalée sur une véritable question de société et font la promotion d'une action nationale et inédite contre le contrôle au faciès. Un outil original qui peut permettre de débattre avec des jeunes sur les moyens de se mobiliser contre une injustice encore non reconnue par le droit.

➔ Vidéos visibles sur le site : <http://stoplecontroleaufacies.fr/slcaf/> (onglet « la série »)

### **Pas d'histoires ! 12 regards sur le racisme au quotidien** Collectif de réalisateurs (film)

Douze courts métrages permettant de débattre au sujet des préjugés et des discriminations racistes. Ancien (2001) mais toujours pertinent.

➔ En prêt dans plusieurs centres ressources et bibliothèques en Bretagne (CICODES 29, RESIA 22, Triangle à Rennes...) et dans d'autres régions.

### **Vivre ensemble l'égalité** Collectif « Vivre ensemble l'égalité » (formation)

« Vivre ensemble l'égalité » est un collectif composé d'une vingtaine de jeunes âgés de 14 à 24 ans, habitant la région bordelaise, et qui luttent contre la discrimination raciste qu'ils subissent. Leur principal mode d'action consiste à intervenir devant des acteurs publics pour les sensibiliser aux difficultés que connaissent les jeunes discriminés pour faire reconnaître la réalité des situations qu'ils subissent, et inciter les professionnels à interroger et à transformer leurs pratiques. Une démarche pratiquement unique en France qui amène des jeunes discriminés à interpeller les acteurs publics et qui a le mérite de bousculer les cadres établis du débat sur les discriminations et de produire des échanges fructueux.

➔ Pour suivre l'actualité du collectif et le contacter rendez-vous sur sa page Facebook :

<http://www.facebook.com/pages/Collectif-Vivre-Ensemble-lEgalit%C3%A9/441369692583982>

## **Atelier 6 - Lutter contre les discriminations liées à la religion**

### **Laïcité et collectivités locales et Gestion du fait religieux dans l'entreprise privée** Observatoire de la laïcité (document écrit)

Ces deux guides publiés récemment par l'Observatoire de la laïcité ont pour objectif de définir dans une charte le principe de laïcité et de répondre à des cas concrets. On retrouve ainsi en préambule les grands principes visant à articuler les possibles restrictions à l'expression d'une conviction religieuse dans les entreprises ou les collectivités sans verser dans la discrimination. Des situations concrètes sont évoquées, comme la restauration scolaire ou les demandes de non-mixité. Ces outils sont néanmoins très synthétiques et ne peuvent que donner un cadre général qui devra être adapté en fonction des différentes situations que peuvent rencontrer les professionnels jeunesse.

➔ Documents téléchargeable gratuitement sur le site :

<http://www.gouvernement.fr/gouvernement/observatoire-de-la-laicite> rubrique « documents »

### **Laïcité, mode d'emploi** Dounia Bouzar (document écrit)

Au travers de 42 études de cas, l'auteure fait le point sur la loi française et les différentes jurisprudences. Elle envisage surtout pour chacune des situations des solutions concrètes pour concilier libertés individuelles et vivre ensemble.

➔ Ouvrage commandable (19€) sur le site : [www.editions-organisation.com](http://www.editions-organisation.com)

Pour plus d'informations : Christophe Pecqueur, [ch.pecqueur@free.fr](mailto:ch.pecqueur@free.fr)

## Des idées pour aller plus loin... ensemble....

À la fin de la journée, nous avons demandé aux participants de nous donner des idées pour la suite. En voici quelques-unes.

### Pour intégrer la lutte contre les discriminations dans les projets des institutions et des collectivités locales



### Pour soutenir les mobilisations des jeunes



## Pour construire un réseau d'acteurs impliqués et dynamiques

Créer un annuaire de personnes impliquées dans la lutte contre les discriminations dans le Finistère.

Rencontrer d'autres villes, d'autres collectifs pour échanger et confronter les points de vue.

Créer un catalogue de formation dans le Finistère sur les discriminations.

Mettre en place des groupes de travail multi-partenarial.

Mettre en place des espaces de discussion et d'écoute sur les discriminations.

Créer une maison du droit à Brest ou une association conseils et accompagnement juridiques.

Pouvoir accéder à des ressources en ligne.

## Pour objectiver la réalité des discriminations

Créer un observatoire régional sur les discriminations pour objectiver le phénomène localement et dans la région.

## Pour travailler sur nos représentations

Les changements de regards, ça s'accompagne, il faut y croire et résister avec des arguments, sans violence.

Intégrer le fait religieux dans les projets d'équipement de quartier.

S'intéresser à l'histoire coloniale.

Organiser un système de médiation / information sur le fait religieux pour améliorer le vivre ensemble.