

# Quelle implication des actrices et des acteurs jeunesse dans la lutte contre les discriminations ?

Plus de 170 personnes (animateurs jeunesse, enseignants, CPE, militants associatifs de l'égalité des droits, conseillers Mission locale, chargés de mission sur les questions d'égalité dans les collectivités territoriales... ou simples citoyens) se sont réunies le 22 novembre 2012 à Rennes pour réfléchir à l'implication des actrices et des acteurs jeunesse dans la lutte contre les discriminations.

Cette journée était organisée à l'occasion de la parution 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<sup>1</sup> de Bretagne, en charge des missions de l'ACSE<sup>2</sup>. Cet outil est le fruit d'un travail collaboratif entre différents acteurs bretons intéressés par les questions de jeunesse et d'égalité des droits. Il s'appuie sur l'expertise des sociologues de JEUDEV<sup>3</sup> et TOPIK<sup>4</sup> 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. Au-delà d'une simple restitution de ce travail, cette journée thématique se veut être un temps de sensibilisation et d'approfondissement permettant de soutenir et de valoriser les mobilisations des actrices et des acteurs jeunesse dans la lutte contre les discriminations.



## SOMMAIRE

Le collectif « Vivre ensemble l'égalité » : des jeunes se mobilisent collectivement pour lutter contre les discriminations .....	2
Les expériences du racisme et de la discrimination .....	3
Un guide ressources pour soutenir l'implication des actrices et des acteurs jeunesse dans la lutte contre les discriminations .....	4
Des ateliers pour réfléchir aux moyens d'agir contre les discriminations .....	5
Mener des actions de prévention auprès des jeunes .....	5
Agir sur les pratiques professionnelles et institutionnelles .....	6
Accompagner vers le droit .....	7
Soutenir les mobilisations collectives et citoyennes des jeunes .....	8
Des ateliers pour expérimenter des outils .....	9

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

## Le collectif « Vivre ensemble l'égalité » : des jeunes se mobilisent collectivement pour lutter contre les discriminations

En 2010, les centres sociaux de Lormont (dans la périphérie de Bordeaux) ouvrent un espace de créativité et de débat pour donner aux habitants la parole sur les problèmes qui les concernent. La thématique des discriminations racistes ressort comme étant une problématique très forte pour les jeunes qui l'expérimentent directement mais aussi par le biais de leur entourage. Un groupe d'une quarantaine de jeunes décide alors de se constituer en collectif pour agir contre ce fléau social. Des professionnels des centres sociaux, des éducateurs, un représentant de l'ACSE et un délégué du Préfet s'associent à la démarche. Pendant un an le groupe se forme avec l'appui de sociologues afin de construire une véritable expertise sur la thématique des discriminations racistes. À l'issue de ce travail, plusieurs actions sont menées dont l'organisation en avril 2011 d'un séminaire de deux jours réunissant de très nombreux acteurs lormontais. À l'occasion de cette rencontre le collectif réalise un film intitulé « Vivre ensemble l'égalité ».

Amel Attounoussi, Karim Chaouchi, Marjorie Dimanche et Nedy Labelle représentent le collectif lors de la rencontre rennaise du 22 novembre. Leur intervention se déroule en deux temps. La veille, à l'occasion d'une projection-débat au CRIJ de Bretagne, ils présentent un film-documentaire revenant sur l'histoire du collectif et l'organisation du séminaire d'avril 2011. Le lendemain, ils interviennent en séance plénière avec comme support le film « Vivre ensemble l'égalité ».

### Les adultes opposent à la parole des jeunes des arguments pour « noyer le poisson »

Le film et l'intervention qui le suit visent à interpeler les acteurs de la vie publique (notamment ici les acteurs jeunesse) au sujet des difficultés que rencontrent les jeunes qui subissent des discriminations à faire reconnaître la réalité de leur vécu. Très souvent lorsqu'un jeune énonce un vécu discriminatoire, sa parole est minimisée, mise en doute, voire disqualifiée par l'adulte qui la reçoit. La « victimisation » est sans doute l'argument qui est le plus souvent opposé aux propos des jeunes discriminés ; ils sont accusés plus ou moins explicitement de se complaire dans une position de victime afin de dissimuler leur incompétence ou leur fainéantise. L'« intégration » ou les « difficultés d'insertion » sont d'autres arguments utilisés pour « noyer le poisson ». Comme la victimisation, ils ont pour effet d'inverser l'imputation causale des discriminations en renvoyant la responsabilité de ces situations aux jeunes eux-mêmes incités à faire des efforts pour « s'intégrer ». La « laïcité » ou l'« interculturalité » sont, quant à eux, des référentiels inscrits profondément dans les pratiques et les valeurs de l'éducation populaire, mais qui sont parfois utilisés comme des paravents pour masquer des comportements stigmatisants ou discriminants, ou au moins éviter de parler du problème des discriminations racistes.



### Agir sur les discriminants et pas sur les discriminés

Le crédo du collectif est d'intervenir essentiellement auprès des discriminants potentiels, c'est-à-dire les adultes qui détiennent le pouvoir de donner ou non accès à des biens ou à des services. Ce parti pris n'est pas toujours compris par les acteurs jeunesse qui ont tendance à privilégier le travail de prévention sur les jeunes (potentiels futurs discriminants). Les membres du collectif rappellent que, pour eux, lutter contre les discriminations, c'est forcément agir sur celui qui discrimine et pas sur celui qui est discriminé ou susceptible de discriminer plus tard. Il y a urgence à ce que les choses changent, et les jeunes Lormontais ne se disent pas prêts à attendre que des nouvelles générations mieux éduquées accèdent au pouvoir pour obtenir l'égalité.

Cependant, il peut être utile pour agir aujourd'hui contre les discriminations de s'adresser aux jeunes, non pas dans une optique de prévention, mais pour encourager les prises de parole et les mobilisations des jeunes concernés par les discriminations, afin qu'ils puissent se saisir eux-mêmes de cette question. C'est bien dans cette logique de politisation du débat sur les discriminations et de renforcement du « pouvoir d'agir » que le collectif « Vivre ensemble l'égalité » s'est constitué.

## Face à l'inefficacité du droit, politiser le débat et déconstruire ses certitudes

Le levier juridique n'est-il pas aussi un moyen de faire avancer la lutte contre les discriminations ? Mais comment l'actionner dès lors que de nombreux jeunes ignorent tout simplement qu'il existe une loi contre les discriminations et des voies de recours (Défenseur des droits, associations d'aide aux victimes, etc.) ? Et même quand la loi est connue, on ne peut que constater la difficulté à la mettre en œuvre. La constitution d'un dossier est un processus complexe et ardu qui nécessite presque toujours un accompagnement. Il est souvent peu aisé d'apporter la preuve de la discrimination, qui reste à la charge du plaignant pour les actions au pénal (de simples présomptions peuvent être suffisantes pour engager une action devant une juridiction civile). En amont du processus judiciaire, vers qui peut se tourner un jeune qui souhaiterait

entamer une action en justice : les éducateurs, les enseignants, la police... ceux-là même qui minimisent le problème en employant les arguments de la victimisation ou des difficultés d'insertion ? À l'instar de nombreux jeunes, les membres du collectif estiment que le levier juridique est inopérant ; la loi ne sert au mieux qu'à légitimer leur combat.

Il s'avère en revanche pertinent d'interroger la dimension systémique des discriminations. L'ampleur des phénomènes discriminatoires, ainsi que la difficulté à les reconnaître et à lutter contre, montrent à quel point ils sont profondément ancrés dans les structures et les imaginaires sociaux

Comprendre cet ancrage nécessite de s'interroger sur l'histoire des rapports de domination, et notamment sur le passé colonial de la France. Le collectif a pour projet de travailler cette question en

réalisant, avec le concours d'historiens et de témoins directs de certains événements, un documentaire sur la façon dont l'histoire de la colonisation est traitée dans les manuels scolaires. En n'accordant aucune place à l'histoire des dominés, l'enseignement de l'histoire dans les collèges et lycées perpétue et légitime les rapports de domination qui rendent les discriminations possibles.

Au-delà de simples témoignages de situations vécues, la force du collectif est d'apporter une véritable analyse sur des questions complexes qui nécessitent pour chacun de se départir de ses certitudes et habitudes. C'est à ce travail de déconstruction qu'il invite les acteurs jeunesse dont la responsabilité n'est pas seulement de mener des actions de prévention en direction des jeunes ou d'accompagner des situations individuelles, mais de s'interroger sur leurs propres pratiques et celles de leurs institutions.

## Les expériences du racisme et de la discrimination

Mireille Eberhard, sociologue à l'URMIS, présente les résultats d'une enquête qualitative menée auprès de 45 personnes, descendantes d'immigrés originaires du Maghreb ou d'Afrique subsaharienne ou descendantes de natifs des DOM. Les enquêtés avaient préalablement été interrogés dans le cadre de l'enquête quantitative « Trajectoires et Origine (TeO) », réalisée par l'INED et l'INSEE en 2008 et 2009 auprès de 24 000 personnes. L'objectif des entretiens biographiques qui ont été réalisés était de connaître les effets des discriminations subies sur les trajectoires de vie. Il s'agissait également de comprendre les modes de gestion mis en œuvre par les enquêtés eux-mêmes, et qu'il est possible de ranger selon deux pôles : « faire avec » ou « faire face ».

### Un cumul d'expériences qui pèse sur les trajectoires

Il ressort d'abord de cette enquête que les discriminations et le racisme constituent pour les personnes interrogées des expériences routinières, et finalement banalisées. Ceci met en lumière une disjonction dans les représentations de ces phénomènes selon que l'on les a déjà expérimentés ou non. Ainsi, il est habituel que les personnes n'ayant jamais été exposées au racisme ou aux discriminations considèrent ces phénomènes comme des dysfonctionnements, certes condamnables, mais qui n'existent

qu'à la marge du système et se produisent de façon exceptionnelle.

Les discriminations et le racisme sont des faits polymorphes (insultes, surcroits d'exigences, refus de cohabitation, refus d'accès à un bien ou à un service, etc.) et qui touchent tous les domaines de la vie sociale. De nombreuses expériences du racisme prennent racine dans la sphère privée des relations intimes entre membres d'une même famille, entre camarades ou partenaires amoureux. Ces premières expériences marquent profondément la construction des personnes. L'école apparaît à ce titre

comme un lieu décisif dans « l'apprentissage » de sa différence. « On ne naît pas noir, on le devient », et on construit son identité de « noir » parce que les autres vous renvoient cette altérité. L'école est aussi le lieu où bien souvent s'expérimentent les premières discriminations, quand vient le temps des choix d'orientation ou des recherches de stage.

Le caractère cumulatif des expériences du racisme et de la discrimination est un autre enseignement de l'enquête. En effet, on constate que les personnes interrogées ne construisent pas seulement leur expérience à partir des situations qu'elles subissent, mais qu'elles y intègrent également celles subies par leurs proches (parents, amis, collègues, etc.).

Enfin, on remarque que les effets concrets des discriminations et du racisme sur les parcours ne se traduisent pas uniquement par une limitation du champ des possibles, du fait d'un accès limité à certaines ressources. Ces effets sont également d'ordre psychologique : atteintes de l'estime de soi, perte de confiance dans son environnement ou insécurité permanente pour des personnes qui anticipent à tout moment qu'elles puissent être victimes de discrimination ou de racisme.

### Des obstacles pour énoncer et dénoncer les situations subies

Si les manifestations des discriminations et du racisme sont nombreuses et fréquentes, leur énonciation et leur dénonciation est souvent difficile. Les personnes interrogées évoquent différentes raisons à cela →

- **Les ambiguïtés de la position de « victime ».** Certains adoptent volontairement une posture de retrait par rapport à la dénonciation « en bloc » des discriminations et du racisme pour ne pas être soupçonnés d'exagération ou de « paranoïa ». S'ils s'autorisent à en parler, ils se contentent d'évoquer leur expérience personnelle mais refusent d'en tirer des conclusions générales (« Je suis victime de racisme »). Se positionner comme « victime » à cause de sa couleur de peau ou de son origine ethnique, c'est aussi prendre le risque de renforcer le stigmate posé sur soi en se rattachant à un groupe racisé.
- **Le caractère diffus et systémique** des discriminations et du racisme rendent parfois ces situations difficiles à qualifier comme telles par les personnes qui les subissent. C'est le cas par exemple des discriminations liées à l'orientation scolaire, qui ne sont généralement pas le fait de décisions individuelles, mais résultent de la conjonction de nombreux facteurs (les préjugés de l'équipe pédagogique, leur intériorisation par l'élève discriminé, le manque d'information et d'implication des parents, etc.).
- **L'évaluation des répercussions de la dénonciation** peut avoir un effet dissuasif quand on estime qu'on a plus à perdre qu'à gagner. Par exemple, dans l'univers professionnel, dénoncer un collègue pour un fait de harcèlement expose au risque de se mettre à dos d'autres collègues qui le soutiendront, mais aussi sa hiérarchie qui se sentira dévalorisée et implicitement remise en cause dans sa compétence à garantir de bonnes conditions de travail à ses employés.
- **La force accusatoire du racisme** qui met celui qui dénonce des faits de racisme en position d'offenseur. Alors que les discriminations racistes sont profondément ancrées dans nos structures sociales, celui qui ose dénoncer ces faits transgresse une norme implicite qui veut que dans l'interaction de face à face celui qui est racisé doit faire comme si ça n'existait pas.
- **Le contexte hyper concurrentiel** de raréfaction des ressources comme l'emploi ou le logement, suggère que les difficultés dans l'accès aux biens et aux services ne sont pas que le fait des discriminations ou du racisme, mais renvoient à d'autres facteurs (économiques, notamment).

Cette enquête qualitative montre qu'il existe des mécanismes puissants d'autocensure, reposant sur l'anticipation des conséquences négatives de l'énonciation et de la dénonciation du racisme et de la discrimination (ne pas être cru, s'exposer à des représailles, ne pas se conformer à une norme, etc.), et qui conduisent les personnes concernées à minimiser ou à taire complètement les situations qu'elles subissent.

## Un guide ressources pour soutenir l'implication des actrices et des acteurs jeunesse dans la lutte contre les discriminations

Anne Morillon et Christophe Pecqueur (respectivement sociologue à TOPIK et sociologue à JEUDEV) présentent les grandes lignes du guide qui a été remis à chacun des participants. Outre les définitions sociologiques et juridiques des principales notions associées au champ de la lutte contre les discriminations, le guide aborde les grandes questions que peuvent se poser les acteurs jeunesse : quelles sont les conséquences de la discrimination sur le vécu et la construction identitaire des jeunes ? Quelles postures les acteurs jeunesse peuvent-ils adopter face à ces situations ? Quels outils et ressources existent pour agir contre ce fléau ?

Le guide ainsi qu'un inventaire de plus de 200 ressources et outils pédagogiques sont librement accessibles sur chacun de ces trois sites : [www.bretagne.drjscs.gouv.fr](http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr) ; [www.collectif-topik.fr](http://www.collectif-topik.fr) ; [www.jeudevi.org](http://www.jeudevi.org).





## Des ateliers pour réfléchir aux moyens d'agir contre les discriminations

### ➔ Mener des actions de prévention auprès des jeunes

Cyrille Morin de l'association Mix-cité, Franck Milpied de Liberté couleurs, Jawad Bouadjadja du MRAP d'Île-de-France et Alice Naturel de Léo Lagrange Ouest témoignent des actions éducatives qu'ils mènent auprès des jeunes en matière de prévention et de lutte contre discriminations, le racisme, le sexisme, l'homophobie, etc.

#### Le rapport ambigu de l'École à la discrimination

Les intervenants s'accordent à reconnaître que le milieu scolaire est particulièrement adapté à la réalisation d'animations pédagogiques sur le thème de la prévention et de la lutte contre les discriminations car il permet de toucher une grande diversité de jeunes. Cependant, le rapport de l'institution scolaire et de ses représentants vis-à-vis de ces questions est extrêmement ambigu. D'un côté, il y a un véritable intérêt des équipes éducatives, avec une forte demande d'interventions et d'outils pour aborder ces questions (en témoignent la présence de nombreux enseignants à la journée, et notamment dans cet atelier). De l'autre, l'Éducation Nationale éprouve des difficultés à se saisir directement de cette problématique, qui est presque toujours externalisée et qui ne fait réellement l'objet d'aucun plan de formation des personnels. En outre, de nombreux enseignants ne se sentent pas légitimes ni compétents pour aborder ces sujets « intimes » avec leurs élèves. Cependant, certains établissements développent des projets spécifiques en matière d'éducation citoyenne et de lutte contre les inégalités, mais l'engagement dans ce type d'action reste marginal en nombre. Il apparaît par ailleurs que la mise en place de ces projets est plus facile et courante dans les établissements privés.

#### La difficulté à parler spécifiquement de discrimination

La discrimination, entendue dans sa définition juridique, n'occupe pas une place centrale dans les animations pédagogiques dont le cœur du propos s'ancre dans le travail de déconstruction des préjugés et des stéréotypes. Un rappel du cadre légal est souvent effectué, mais la compréhension du terme « discrimination » reste encore très imprécise pour les jeunes (et pour certains adultes) qui le confondent avec les actes de stigmatisation et de mise à l'écart (par exemple des jeunes entre eux). La discrimination n'est pas une notion facile à aborder avec les jeunes, particulièrement avec les adolescents qui se sentent peu concernés par les domaines dans lesquels elles s'appliquent (logement, emploi, biens et services). Par contre, dans les structures accueillant des jeunes adultes (comme les foyers de jeunes travailleurs) les demandes d'intervention sont beaucoup plus axées sur les aspects juridiques.

Ces animations s'inscrivent dans une logique de prévention et axent leur travail sur la question des représentations négatives de l'Autre, mais elles constituent néanmoins des espaces de parole dans lesquels peuvent s'exprimer des vécus renvoyant à l'expérience de la discrimination. Dans ces cas précis, les intervenants doivent pouvoir s'appuyer sur les relais existant dans la structure visitée afin d'orienter rapidement les jeunes qui en ont besoin vers les bons interlocuteurs.

#### Quelle place des adultes référents dans ces animations ?

La présence des adultes référents (enseignants, animateurs) lors des interventions n'est pas toujours appréciée de la même façon. D'un côté, on estime qu'elle peut empêcher les jeunes de s'exprimer librement (notamment quand on aborde des sujets intimes comme la sexualité). De l'autre, on pense qu'elle est bénéfique car elle permet aux jeunes de voir les adultes se positionner clairement sur ces sujets importants.

Si des adultes peuvent profiter de ces animations pédagogiques pour se sensibiliser et s'informer sur la problématique des discriminations, il reste que ces interventions sont destinées aux jeunes et qu'elles ne sont pas, sauf à de rares exceptions, complétées par un travail de formation des équipes éducatives. Cette lacune est sans doute un des points les plus problématiques qui limite la portée de ces actions et qui renvoie à la nécessité de construire un partenariat durable entre les structures et les intervenants pour que la lutte contre les discriminations devienne un axe fort du travail des acteurs jeunesse.



## → Agir sur les pratiques professionnelles et institutionnelles

Deux intervenants présentent des actions relatives à l'engagement d'organisations dans la lutte contre les discriminations, vue sous l'angle de l'analyse des pratiques professionnelles et des fonctionnements institutionnels. Jessy Cormont, sociologue à PHARE pour l'Égalité, revient sur le travail effectué avec les centres sociaux du Nord-Pas-de-Calais. Céline Ziwès, chargée de mission « lutte contre les discriminations et accès aux droits » à la ville de Rennes et à Rennes Métropole, parle du travail mené au sein de ces deux collectivités.

### Agir d'abord sur ses propres pratiques et ses représentations

La mise en place d'une démarche réflexive d'analyse des pratiques professionnelles et des fonctionnements institutionnels constitue pour les organisations l'axe primordial de leur engagement dans la lutte contre les discriminations. Ce travail mené en interne doit être envisagé comme un préalable nécessaire à la conduite d'actions de sensibilisation ou de prévention en direction des usagers.

Pour les centres sociaux du Nord-Pas-de-Calais, il s'est agi de travailler avec les bénévoles et les salariés sur les pratiques et les fonctionnements potentiellement discriminants dans plusieurs domaines, notamment dans les relations avec les usagers (accueil, offre d'activités). La ville de Rennes et sa communauté d'agglomération ont quant à elles mis en place une formation de leurs agents spécifiquement axée sur la question du recrutement.

Au-delà du travail sur les procédures et les pratiques professionnelles, la transformation du rapport à la discrimination d'institutions en lien avec des publics (comme un centre social ou une municipalité) passe également par leur capacité à reconnaître la parole des usagers qui subissent des discriminations et dont elles peuvent être le réceptacle. Il s'agit alors de se prémunir, à l'aide d'un travail d'analyse de ses représentations, contre les logiques argumentaires qui ont pour effet d'atténuer ou d'occulter l'expression de ce vécu. En créant les conditions d'une énonciation et d'une

reconnaissance de la parole des personnes discriminées, les institutions participent à rendre visible ce problème et légitiment sa mise en débat public par les citoyens concernés. Cette politisation du problème « par le bas » et le renforcement du « pouvoir d'agir » des personnes discriminées passe également par le soutien aux mobilisations collectives de citoyens.

### Agir en stratégie pour surmonter les difficultés

Ce travail de fond se heurte bien sûr à de nombreuses résistances, la première renvoyant à l'engagement des instances décisionnelles dans le processus de changement. Sans un portage politique au sein des organisations, les actions ne sont souvent entreprises qu'à la marge et la mobilisation est pratiquement impossible au-delà du cercle restreint des personnes déjà sensibilisées. Pour convaincre les décideurs du bien-fondé de cette démarche, le caractère illégal des discriminations est certainement le principal argument à faire valoir. Avant d'être une question technique, morale ou politique, la lutte contre les discriminations est une affaire de respect de la loi.

La persistance du manque de volonté politique ne doit pas condamner au constat d'impuissance. Chacun est en mesure de créer du changement à son échelle, en fonction de sa place, de ses contraintes, de son métier. En mobilisant son entourage autour de valeurs partagées (comme « l'égalité »), en s'appuyant sur le savoir des personnes concernées et en créant des alliances avec ceux qui ont intérêt au changement, il est possible d'engager une dynamique à même de faire changer les rapports de force.

Des stratégies sont également à mettre en place dans la constitution des actions. Concernant la définition de l'objet : sous quel angle faut-il aborder les discriminations ? Dans les deux exemples présentés ici, le choix a été fait de restreindre la problématique aux discriminations racistes afin de répondre à un double enjeu : ne pas démobiliser les personnes engagées dans la démarche en ouvrant un trop grand nombre de chantiers et éviter d'éluider la question des discriminations liées à l'origine qui, dans bien des contextes, reste celle qui est la plus difficile à aborder. Cette orientation n'a pas empêché une fois la démarche entamée de s'ouvrir à d'autres critères de discrimination, ni d'envisager les articulations entre critères.

De manière générale, la mise en place d'une politique de lutte contre les discriminations au sein d'une organisation nécessite d'agir méthodiquement et de respecter certaines étapes : repérer où se nichent les discriminations par un travail de diagnostic, construire des indicateurs qui permettent d'objectiver les discriminations et de repérer à la fois les résistances et les leviers stratégiques à activer pour les combattre, établir un plan d'actions qui intègre les modalités d'évaluation de leurs effets *a posteriori*.

Au final, la lutte contre les discriminations dans les organisations est une démarche qui s'effectue « pas à pas » grâce à un travail de conviction et de mise en réseau, et à laquelle chacun peut participer à partir de sa place, avec son « point de vue situé ».

## → Accompagner vers le droit

Les représentants de trois structures proposant un accompagnement juridique aux personnes victimes de discrimination (Olivier Andrieu délégué du Défenseur des droits, Solen Degabriel juriste au CIDFF d'Ille-et-Vilaine, Michèle Fougeron du MRAP de Rennes), ainsi qu'une experte du droit anti-discrimination (Fériel Kachoukh du Centre OPALE à Montpellier), débattent des avancées et des freins à la reconnaissance des droits des personnes discriminées.

### Différentes modalités d'accompagnement

Le Défenseur des droits (ayant intégré l'ex-HALDE, Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) est le principal opérateur public chargé d'accompagner juridiquement les victimes de discriminations. Les délégués qui représentent localement le Défenseur des droits apportent une aide aux personnes, d'abord dans la reformulation de leur récit afin de l'adapter au contexte juridique, puis dans la recherche de preuves et de témoins des faits dénoncés. Une fois ce travail effectué, les délégués ont plusieurs modalités d'action : la prise de contact avec la personne ou l'organisme mis en cause pour rechercher un arrangement (c'est la médiation), l'aide à la constitution d'un dossier pour entamer une action en justice, ou la saisine du procureur en cas de délit relevant du pénal (ce qui est peu fréquent).

Les comités locaux du MRAP sont des structures de proximité, à même de recevoir, d'orienter, voire (en tant qu'association « loi 1901 ») d'accompagner en justice les personnes victimes de racisme ou de discrimination.

Les CIDFF sont 114 associations indépendantes en France qui assurent l'information juridique des femmes et des familles et mènent diverses actions d'accompagnement dans le domaine de l'emploi, de la vie relationnelle et de la parentalité, de l'éducation, de la lutte contre les violences faites aux femmes. En 2008, une convention de partenariat est signée avec la HALDE. À la différence de ce qui peut exister dans d'autres territoires (par exemple, dans le Val d'Oise), les CIDFF bretons ne sont pas spécialisés dans le droit anti-discrimination ; ils assurent seulement un premier niveau d'information juridique et orientent les personnes vers d'autres structures (notamment le Défenseur des droits).

### Un droit difficile à faire respecter

Aujourd'hui, force est de constater que le droit anti-discrimination peine à être appliqué. La HALDE, qui à son époque avait fortement contribué à faire avancer la qualification juridique de la discrimination par la mise en œuvre du droit et la constitution de jurisprudences, semble depuis son rattachement au Défenseur des droits avoir perdu de sa capacité à accompagner les personnes victimes de discriminations. Dans l'Ille-et-Vilaine, le nombre de réclamations adressées au Défenseur des droits est ainsi passé de quinze par mois du temps de la HALDE, à seulement deux par mois aujourd'hui. Les bénévoles du MRAP, occupés essentiellement au traitement des dossiers des « sans-papiers » et à l'accompagnement des demandeurs d'asile, ne traitent également que très peu de dossiers portant sur des faits de discriminations. Quant au CIDFF d'Ille-et-Vilaine, il reçoit à peine une plainte par an pour discrimination... Au plan national, on estime que seulement une plainte sur dix se traduit par une action en justice, la plupart des dépôts de plaintes auprès du procureur ou au commissariat étant classées sans suite ou suivies d'un simple rappel à la loi en direction de l'auteur désigné des faits de discrimination.

Les obstacles qui limitent la reconnaissance juridique des discriminations sont d'abord relatifs au droit lui-même. Le droit anti-discrimination (issu du droit européen) peut notamment entrer en contradiction avec le droit français (par exemple, dans l'appréhension de certaines problématiques, lorsque par exemple l'application de la même règle à tous entraîne une rupture d'égalité). En outre, son champ d'application est restreint puisqu'il ne permet ni de mettre en œuvre des recours collectifs (*Class action*), ni de traiter au pénal les discriminations indirectes (fondées sur une mesure apparemment neutre et aujourd'hui de très loin les plus nom-

breuses). Enfin, dans le cadre d'une action au pénal, il oblige le plaignant à apporter lui-même la preuve de la discrimination subie, ce qui se révèle être bien souvent très compliqué, voire impossible.

Aux limites proprement juridiques s'ajoutent des limites « systémiques », comme le manque de formation des acteurs de proximité qui nuit au repérage des discriminations, la faible sensibilisation à la thématique des acteurs du droit et de la justice, l'insuffisance en nombre des points d'accès au droit labellisés, le coût des dépôts de plainte (taxe de 35€) et des frais procédures à la charge du plaignant (sachant que l'aide juridictionnelle est réservée aux personnes qui ont de très faibles revenus). De manière générale, on relève l'incapacité des politiques publiques à intégrer les objectifs et à mettre en œuvre des moyens nécessaires.

Le caractère diffus des discriminations, qui sont très souvent le résultat d'un cumul de faits mineurs, de petits événements, mais rarement d'un acte isolé caractéristique et facile à qualifier, ajoute à la difficulté de constituer un dossier. Sachant que les chances de succès d'une plainte sont très faibles et qu'un dépôt de plainte peut avoir des conséquences néfastes sur sa vie sociale (représailles d'un employeur mis en cause, stigmatisation en tant que « victime », etc.), de nombreuses personnes subissant des discriminations renoncent d'elle-même à faire valoir leurs droits.

### Les enjeux pour améliorer l'accompagnement vers le droit

La plupart des dossiers qui aboutissent sont soutenus par des associations d'aide aux victimes ou par des syndicats. Ces organisations ont donc un rôle important à jouer dans l'accompagnement des personnes discriminées. Le partage d'expériences et le transfert de « bonnes pratiques » entre associations œuvrant dans des champs différents est un axe à

développer (il y a par exemple beaucoup à apprendre du secteur du handicap qui est historiquement le plus structuré). La formation juridique des professionnels et bénévoles associatifs qui sont en contact avec le public est un autre axe d'amélioration.

Plus largement, il s'agit d'améliorer la coordination de l'ensemble des permanences juridiques (point d'accès aux droits labellisés, permanences associatives, d'avocats, des délégués du Défenseur des droits) à l'échelle du territoire breton qui en est pourvu très inégalement.

Pour faire progresser la jurisprudence, il est important d'activer le droit à tous les

niveaux (juridictions civiles ou pénales). Cependant, le choix de la personne doit toujours prévaloir, même si celle-ci opte pour une autre solution que le recours en justice, comme la médiation (choix très fréquent) ou la médiatisation.

Les professionnels en contact avec les publics, en particulier avec les jeunes, doivent adopter une posture d'« écoute bienveillante » face aux paroles qu'ils reçoivent et toujours partir du principe que ce que raconte la personne est fondé. Il est également important de se donner le temps nécessaire pour qu'émerge la parole, pour que les faits se précisent et que les situations de discrimination (souvent confondues avec des actes de stigmatisation, de violences ou de mise à

l'écart) soient véritablement caractérisées. Le rapport des jeunes aux institutions étant parfois compliqué, la réorientation n'est pas toujours suffisante et un accompagnement plus long doit être mis en place.

Enfin, l'activation du droit anti-discrimination nécessite que les institutions intègrent la lutte contre les discriminations comme une de leurs missions à part entière, qu'elles forment leurs personnels et qu'elles s'interrogent sur leur propre fonctionnement.

## → Soutenir les mobilisations collectives et citoyennes des jeunes

Gilles Sokoudjou de l'association « Les Indivisibles », Olivier Canzillon et Buldo John du Collectif d'Information et de Lutte Discrimin'Action (CILDA), Valérie Calmels et Najj Yahmdi des centres sociaux de Lormont et Karim Chaouchi du collectif « Vivre ensemble l'égalité » présentent des expériences de mobilisations collectives et citoyennes en matière de lutte contre les discriminations et réfléchissent aux conditions de l'engagement des jeunes dans ce combat.

### Des collectifs de citoyens

Les actions présentées prennent des formes différentes mais elles ont en commun de permettre une prise en main du problème des discriminations par les personnes concernées.

Partant du constat de la banalisation des préjugés ethno-raciaux dans l'espace public et médiatique, l'association « Les Indivisibles », créée en 2007, s'est donné pour objectif de les dénoncer par l'humour. Elle a constitué un groupe de veille médiatique qui analyse les propos tenus par les personnes publiques détenant un pouvoir (politiques, journalistes, chroniqueurs, etc.) et organise chaque année une remise de prix (les « Y'a bon awards ») pour « récompenser » ceux qui ont tenus des propos racistes. La dénonciation par l'humour vise à s'opposer au racisme diffus en le rendant visible. Elle permet également de sortir de sa position de victime en retournant le stigmate posé sur les dominés (le rire du « Y'a bon ») contre le raciste. L'association crée également des vidéos humoristiques visibles sur

Internet pour dénoncer les préjugés et les stéréotypes.

C'est à la suite de formations organisées par le centre social du Blanc-Mesnil que le Collectif d'Information et de Lutte Discrimin'Action (CILDA) s'est formé en 2007. Il réunit des habitants du Blanc-Mesnil, des professionnels partenaires et des salariés du centre social. Il organise des groupes de travail avec des institutions comme la Police ou la Mission Locale. Il a réalisé un film (« Je, tu, ils discriminent ») qui sert de support à des débats. Les membres du collectif se sont formés au théâtre-forum qui est un autre outil utilisé pour susciter la prise de conscience et l'échange au sujet du fléau que constituent les discriminations.

Le collectif « Vivre ensemble l'égalité » s'est formé en 2010 à la suite d'une initiative des centres sociaux de Lormont qui ont ouvert un espace de débat dont des jeunes ont su se saisir pour parler des problèmes qui les concernent. La problématique des discriminations racistes est apparue comme étant un sujet majeur pour ces jeunes qui ont décidé de les

combattre. D'abord, en se formant aux côtés de professionnels du centre social, et grâce au concours d'experts (sociologue, historien), afin de construire une véritable expertise sur le sujet. Puis en élaborant des outils (un film notamment) permettant d'interpeller les acteurs publics sur la réalité des discriminations et les obstacles à leur reconnaissance.

### Comment impliquer les jeunes ?

Même si l'expérience du collectif de Lormont prouve partiellement le contraire, force est de constater qu'il est souvent difficile de faire participer les jeunes à ce type de mobilisations collectives. Face à la banalisation de l'expérience de la discrimination, nombre d'entre eux, pourtant concernés par ce problème, adoptent une posture de résignation et considèrent qu'il n'est pas possible de changer cette réalité. Pire, certains ignorent que les discriminations sont illégales et pensent que ce qu'ils subissent est normal.



Quels éléments peuvent favoriser l'engagement des jeunes ? La création artistique est sans doute un biais intéressant pour faire entrer les jeunes dans des démarches citoyennes de lutte contre les discriminations. On retrouve à l'origine de la création des collectifs de Lormont et du Blanc Mesnil des activités suscitant la créativité et l'expression de soi au travers de la musique, de la danse ou du théâtre. Les ateliers d'écriture ou le théâtre-forum sont des outils qui permettent à la fois d'exprimer des vécus personnels, mais aussi, par la généralisation de son propos et le partage d'expériences, de prendre conscience de la dimension collective et politique du problème social que sont les discriminations. Réaliser qu'il existe une communauté d'expérience et d'intérêt constitue alors un premier pas vers l'émergence d'une parole et d'une volonté collectives de changement.

Le rôle des accompagnants (animateurs, éducateurs, travailleurs sociaux, experts, etc.) est décisif et complexe. Bien entendu, il ne s'agit pas d'orienter la parole des jeunes, de leur imposer un sujet, mais de partir de ce qu'ils expriment et de ce qui les concerne. Pour aborder un sujet aussi sensible et intime que l'expérience de la discrimination, le professionnel doit être en mesure de créer un climat de confiance afin que les jeunes sachent que leur parole sera respectée, et pas systématiquement niée ou remise en cause comme c'est souvent le cas. La place du professionnel est d'autant plus délicate qu'il demeure malgré tout le

représentant d'une institution, et donc implicitement du système qu'il s'agit de dénoncer et de combattre.

Si le rôle des accompagnants, avec qui se nouent parfois de véritables alliances, s'avère souvent nécessaire pour favoriser l'entrée en lutte des jeunes et soutenir leurs actions, les professionnels doivent savoir s'effacer progressivement pour que les jeunes se saisissent *in fine* pleinement de leur projet.

### Des choix stratégiques pour mener la lutte

Pour les trois collectifs représentés dans les ateliers, le racisme et les discriminations racistes constituent un axe privilégié, voire exclusif. Ce choix peut apparaître restrictif au regard de la multiplicité des critères pour lesquels les jeunes sont susceptibles d'être discriminés. Les intervenants défendent néanmoins leur point de vue en s'appuyant sur le même constat : il existe une difficulté spécifique à aborder les discriminations racistes, notamment avec certaines institutions comme l'Éducation Nationale ou les Missions Locales qui s'investissent facilement dans des actions autour du handicap ou de l'égalité femmes-hommes, mais refusent, parfois catégoriquement, d'aborder la question de l'origine. En France, s'ajoute la difficulté à objectiver l'ampleur des discriminations racistes du fait notamment de l'impossibilité de réaliser des statistiques « ethniques ». Ce manque de « légitimité » rend nécessaire d'aborder

isolément (au moins dans un premier temps) cette question afin d'éviter qu'elle ne soit reléguée au second plan.

D'autres orientations stratégiques sont mises en avant par les intervenants. D'abord, la nécessité de ne pas réduire l'intervention des jeunes à des actions de prévention ou de sensibilisation en direction d'autres jeunes, mais d'entreprendre de véritables actions de lutte en s'adressant aux discriminants potentiels (les institutions et leurs représentants). Ensuite, l'importance de mettre en œuvre des coopérations, qu'elles réunissent des institutions dans le cadre de plans de lutte territoriaux, ou des collectifs de citoyens dont la mise en réseau à l'échelle de la France peut permettre de faire évoluer les rapports de force.

C'est bien d'une prise de pouvoir des jeunes sur leur environnement et sur les situations qu'ils subissent dont il est question. Les mobilisations des jeunes doivent être soutenues car elles viennent rompre avec les logiques descendantes qui jusqu'ici ont orienté les modalités de la mise en œuvre de la lutte contre les discriminations. Cette définition « par le haut » du problème et des solutions à y apporter a eu pour effet de maintenir les citoyens discriminés dans une posture passive de « victime ». L'enjeu aujourd'hui est de restaurer le « pouvoir d'agir » de ceux qui sont les premiers concernés par le fléau de la discrimination.

## Des ateliers pour expérimenter des outils

### S'initier au théâtre-forum

Le second atelier était consacré au théâtre-forum. Yannis Camus, de la Compagnie Alter Ego, a travaillé avec un petit groupe de participants à la réalisation de saynètes sur le thème des discriminations subies par les jeunes. En accord avec le principe du théâtre-forum, les saynètes étaient inspirées, dans la mesure du possible, du vécu des participants. Au final, deux situations, concernant les discriminations dans les domaines du

logement et de l'emploi, ont été restituées devant l'ensemble des participants à la journée. L'animateur a invité le public à donner son opinion et à proposer des pistes de résolution de ces situations.

Cette intervention a suscité de nombreux échanges avec le public qui a pu s'exprimer et débattre sur la manière de faire évoluer ces situations problématiques. Cependant, il ressort de cette intervention que, comme pour d'autres types d'outils, l'utilisation du

théâtre-forum dans une perspective de lutte contre les discriminations nécessite pour l'intervenant de bien maîtriser les notions et concepts relatifs à ce champ de savoir, et notamment les mécanismes qui structurent la production et la reproduction des rapports de domination. Loin d'être un obstacle à la libre expression de chacun, cette connaissance doit au contraire garantir une mise en débat constructive, en évitant de tomber dans les écueils habituels qui parasitent les discussions publiques autour de ces questions.

## Expérimenter des jeux éducatifs

Dans cet atelier, les participants ont pu découvrir trois jeux →

■ « **Équité-toi ?** » est un jeu créé par l'association ADALEA dans les Côtes d'Armor (représentée par Christine Moisan). Il s'adresse aux adolescents et aux jeunes adultes qui sont invités à dialoguer et à partager leurs opinions sur le thème des inégalités et des violences à caractère raciste, sexiste, homophobe, etc. Les réponses aux questions posées par l'animateur du jeu sont élaborées collectivement en équipe et restituées sous forme écrite, orale ou de jeu de rôle. Pour chacune des questions posées, l'animateur dispose d'une carte avec un support de réponse, des références à la loi, à des ouvrages ou d'autres outils permettant de poursuivre la réflexion.

■ « **Potes et despotes** » est un jeu créé par l'Association Départementale Information Jeunesse des Côtes d'Armor (ADIJ22, représentée par Christiane Le Nozer). Il s'adresse particulièrement aux adolescents. L'animateur du jeu propose aux participants de jouer des saynètes interactives sur des thèmes comme le handicap, le rejet de l'autre, les différences, les insultes et violences sexistes, racistes, homophobes, etc. Le jeu de rôle permet de sensibiliser au respect des différences et aide à comprendre le ressenti des personnes qui subissent des mise à l'écart ou des discriminations. Le débat qui suit chaque saynète vise à promouvoir un changement des attitudes.

■ « **Save the city** » est un jeu créé par la Ligue de l'enseignement du Val d'Oise et les associations La Case et Atout Jeux. Marine Guérin de la FAL44 présente le jeu. Ce jeu de plateau coopératif s'adresse aux adolescents et aux jeunes adultes. Il permet d'apprendre à lutter en équipe contre les discriminations qui menacent la cohésion de la cité. Le but commun est de détruire le Mur des Discriminations qui symbolise l'incapacité des citoyens à s'entendre et à comprendre l'autre dans sa différence. Les discriminations sont abordées autour de quatre enjeux de la vie quotidienne : l'accès au logement, aux loisirs, à l'emploi et à l'éducation. Le jeu possède un tensiomètre qui est un outil de régulation pédagogique et qui permet de rappeler aux joueurs l'importance de coopérer.

Grâce au concours de chacun des intervenants et à la qualité des échanges avec les participants, cette journée a permis à de nombreux actrices et acteurs jeunesse d'accentuer leur prise de conscience de la réalité du fléau que sont les discriminations et des difficultés à le reconnaître. Elle aura aussi permis de découvrir des moyens d'agir concrètement pour lutter à l'échelle d'une structure et d'un territoire contre les discriminations.

La dynamique impulsée se poursuit en 2013 avec la constitution de groupes ressources dans les départements bretons et à l'échelle régionale, et par la mise en place d'actions d'accompagnement de la diffusion du guide ressources et de soutien aux mobilisations des actrices et des acteurs jeunesse.



Collectif  
de recherche et d'intervention  
en sciences humaines  
et sociales



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



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