



# LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'ÉCHELLE TERRITORIALE : UNE MOSAÏQUE IMPARFAITE



Johanna Dagorn, Inès Bellakhal, Arnaud Alessandrin pour ARESVI<sup>1</sup>

La lutte contre les discriminations connaît des mises en pratiques protéiformes : actions associatives, appels à projets nationaux déclinés localement, soutien des municipalités, de la région ou du département. La mise en cohérence de ces projets interroge la façon dont le principe de non-discrimination s'applique dans les actions locales.

Ainsi dit, peut-être faut-il d'emblée définir la non-discrimination non seulement comme un principe de droit<sup>2</sup>, mais plus généralement comme des dispositifs visant à empêcher l'éclosion, le maintien ou l'augmentation des pratiques et des représentations discriminantes. Cette définition complexe des discriminations, entre droit, psychologie et sociologie, implique de prendre en considération le « sentiment de discrimination »<sup>3</sup>, c'est-à-dire sa potentialité, la menace qui plane sur les personnes discriminables, les préjugés et les stéréotypes qui les environnent, soit le climat discriminatoire.

Nous l'entrevoions aisément, parler de discriminations, c'est parler de rupture d'égalité. C'est à cet instant que les choses se compliquent. Entre « la lutte contre le sexisme » et « l'égalité femme-homme »<sup>4</sup> ; entre « la lutte contre l'handiphobie » et « l'accessibilité »<sup>5</sup> ; entre « inégalité territoriale » et « discriminations territoriales », la concurrence des terminologies et des approches n'assure pas totalement la convergence des politiques.

S'ajoutent à cela deux enjeux propres aux politiques publiques françaises de lutte contre les discriminations : d'une part le risque d'une territorialisation des dispositifs de lutte et d'autre part le risque d'un effacement de certains critères de discriminations dans un contexte d'augmentation des critères reconnus par le droit<sup>6</sup>.

Autour de ces interrogations, tentons de voir ce qui se fait en Nouvelle-Aquitaine afin d'esquisser les forces comme les freins des politiques de la lutte contre les discriminations.

## 1. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'ÉCHELLE TERRITORIALE : UNE MOSAÏQUE DE FORMES

### 1.1 Mener des diagnostics : des collectivités inégalement engagées

Le chiffrage de ces expériences discriminatoires pourrait être un préalable pour de nombreuses municipalités, mais rares sont celles qui s'engagent dans cet exercice. Peut-être car quantifier la question peut être envisagé comme une quantification des échecs ? Or, mesurer, c'est nommer et permettre une démarche commune, préalable à l'action. C'est ce qu'a montré la première enquête française sur les violences faites aux femmes (ENVEFF, 2000) qui a permis de compter (les victimes) pour compter (politiquement). La capacité des territoires à mener des diagnostics semble inégalement répartie. Diagnostiquer par l'enquête quantitative a néanmoins été plébiscité par plusieurs villes comme Bordeaux, Pessac, Pau ou Périgueux mais aussi des métropoles comme Bordeaux Métropole.

La ville de Bordeaux, en 2014 notamment, s'est dotée d'une enquête pilotée par ARESVI, interrogeant le sentiment de discriminations des bordelais.es avec une triple méthodologie : d'une part une méthodologie

<sup>1</sup> ARESVI est une Association de Recherches et d'Études sur la Santé, la Ville et les Inégalités, qui s'intéresse de façon transversale aux questions de genre et de discriminations. Johanna Dagorn et Arnaud Alessandrin sont sociologues et chercheur.e.s associés au LACES (Université de Bordeaux) et sont notamment les auteur.e.s de « Discriminations dans la ville » (Double ponctuation ed. 2022). Ines Bellakhal est chargée de recherche en sociologie à ARESVI.

<sup>2</sup> Delphine Tharaud et Caroline Boyer-Capelle (dir), Dictionnaire juridique de l'égalité et de la non-discrimination, Harmattan, 2021.

<sup>3</sup> Lire à ce sujet : Tribalat, Michèle. « Enquête INSEE sur le « sentiment de discrimination » : précautions d'usage », *Futuribles*, vol. 452, no. 1, 2023, pp. 87-92.

<sup>4</sup> Cerrato Debenedetti, Marie-Christine, et Sophie Ebermeyer. « Politique de la ville, lutte contre les discriminations et égalité femmes-hommes : convergence ou divergence ? », *Les Cahiers du Développement Social Urbain*, vol. 68, no. 2, 2018, pp. 18-19.

<sup>5</sup> Dupont, Hugo. « Introduction. L'inclusion ou la fin de la discrimination pour les personnes handicapées : Chimère ou réalité ? », *Cahiers de la LCD*, vol. 11, no. 3, 2019, pp. 11-19.

<sup>6</sup> Voldoire, Julie. « Émergence, articulation et usages des critères de discrimination à l'aune de leur multiplication : compte rendu du colloque « Multiplication des critères de discrimination. Enjeux, effets et perspectives » (18 et 19 janvier 2018) organisé par le Défenseur des droits et la mission de recherche droit et justice », *Cahiers de la LCD*, vol. 9, no. 1, 2019, pp. 103-117.

quantitative via un questionnaire en ligne pour renseigner la perception des discriminations, les expériences, les conséquences et les résistances ou renégociations face aux discriminations, la connaissance des dispositifs de signalements, et enfin les parcours des individus, suivi d'entretiens et de focus groups qualitatifs.<sup>7</sup>

Selon une méthodologie identique, la ville de Pau a également opté pour un diagnostic territorial afin d'orienter les actions prioritaires en matière de LCD. Dans sa démarche, la ville de Pau souligne d'ailleurs la mobilisation des partenaires institutionnels, des agents du territoire et des associations au sein de ce travail, poursuivi par la suite par huit groupes de travail concernant les résultats. À Pau, comme à Pessac, ces engagements dans une démarche de quantification sont d'abord impulsés dans le cadre de la politique de la ville, soit dans une démarche dédiée aux Quartiers Politique de la Ville.

Pour sa part, Périgueux s'est orientée vers la démarche du testing. La campagne de testing a ciblé les critères relatifs au racisme (envers les personnes d'origine réelle ou supposée maghrébine), soit l'origine réelle ou supposée par le biais de l'apparence physique et du patronyme dans l'accès au logement privé. Cette technique d'évaluation cible donc un critère de discrimination dans une situation spécifique encadrée par la loi. Le Grand Périgueux a missionné le Cabinet ISM Corum pour piloter le testing : près d'une centaine de tests réalisés auprès de propriétaires privés et d'agences de location. Deux personnes, une supposée maghrébine et l'autre supposée sans origine migratoire, mais aux profils identiques concernant l'âge, la situation familiale, le salaire, etc., répondaient à des annonces. L'enquête a été financée par la Région Nouvelle-Aquitaine, le Département de la Dordogne et l'État (DREETS). Il en ressort par exemple qu'un homme perçu d'origine maghrébine est 2 fois plus à risque de ne pas arriver à l'étape du dépôt d'un dossier de candidature pour l'obtention d'un logement dans le privé<sup>8</sup>. Cette technique, si elle permet d'orienter l'action LCD vers des objectifs spécifiques et ciblés, ne permet pas d'observer l'articulation avec d'autres formes de discriminations, soit des critères associés, ou la spécificité des parcours des individus victime, ni l'intervention des témoins. Il semble que pour ce testing, le genre, l'état de santé ou encore le handicap n'ont pas été pris en compte.

### **Encourager la démarche de diagnostic territorialisé**

Effectuer un diagnostic à l'échelle d'une commune ou d'une métropole, c'est engager tous les acteurs et actrices autour de la prévention et la lutte contre les discriminations. C'est aussi engager une démarche co-partenariale entre élu.es, institutions, associations et chercheur.es et donc une dynamique territoriale propice à l'action organisée et concertée. Plus encore, les méthodes de victimation semblent les plus à même de situer les expériences discriminatoires au sens large et par là même mieux accompagner les politiques publiques.

## **1.2 Du côté associatif**

Dans les territoires, aux côtés des collectivités locales, les efforts de chiffrage sont également investis par les associations.

Le centre LGBT Sud Aquitaine dans le Pays Basque, Béarn et Les Landes, avec la participation de l'association Les Bascos, association LGBT+ du Pays Basque, a souhaité renseigner l'expérience des discriminations liées à l'identité de genre ou à l'orientation sexuelle. En ligne, 200 répondant.es ont renseigné ce questionnaire sur les discriminations subies en raison de ces critères. Une approche qui, si elle se base sur les motifs de discriminations légaux, met en lumière des faits qui renvoient au sentiment de discrimination : le sentiment d'insécurité en milieu rural (25%) et urbain (12%), le harcèlement scolaire, les relations familiales, professionnelles et personnelles. Près de 20% des répondants ont vécu des agressions verbales, et 9% des agressions physiques. 96,5% des personnes interrogées ont été victimes ou témoins de violences verbales, et 72,4% de violences physiques dans le cadre scolaire au Pays Basque<sup>9</sup>. Cet effort permet, malgré un faible effectif de réponse, de cibler des critères de discrimination dans les espaces ruraux et urbains.

Le plaidoyer pour la généralisation du testing, en ce qu'il constitue une preuve lors des instructions pour des infractions de discrimination, est quant à lui porté par l'association SOS Racisme. En 2014, SOS Racisme organise une opération de testing, soit d'évaluation à l'improviste au sein des boîtes de nuit bordelaises. Ces opérations sont réitérées à Bordeaux depuis (et particulièrement après la crise de la COVID-19), notamment en 2023, à nouveau dans les discothèques et bars<sup>10</sup>. L'objectif de SOS Racisme est de systématiser ces testings, pour l'instant menés avec des « testeurs » perçus maghrébines et des groupes « contrôle » perçus comme non issus de l'immigration. Les tests mènent à la conclusion de discriminations liées à l'origine dans l'accès aux lieux festifs et de nuit, ce qui corrobore les résultats des données d'ARESVI concernant les évitements des lieux festifs et de loisir.

7 On retrouve certains de ces résultats dans : Alessandrin, Arnaud, et Johanna Dagorn. « L'expérience urbaine des discriminations », Cahiers de la LCD, vol. 1, no. 1, 2016, pp. 17-33.

8 Le Grand Périgueux. ISM Corum. (2023). Test pour mesurer les discriminations dans l'accès au logement privé sur le territoire de la Communauté d'agglomération du Grand Périgueux. [https://www.grandperigueux.fr/fileadmin/medias/ARBORESCENCE/AU\\_QUOTIDIEN/SOLIDARITE/Prevention\\_lutte\\_contre\\_les\\_discriminations/Grand\\_P%C3%A9rigueux\\_Testing\\_discrimination\\_logement.pdf](https://www.grandperigueux.fr/fileadmin/medias/ARBORESCENCE/AU_QUOTIDIEN/SOLIDARITE/Prevention_lutte_contre_les_discriminations/Grand_P%C3%A9rigueux_Testing_discrimination_logement.pdf)

9 Doukali, A. (2024, juin 20). Nouvelle enquête sur les discriminations subies par les personnes LGBT+ au Pays Basque. Ici par France Bleu et France 3. <https://www.francebleu.fr/infos/societe/nouvelle-enquete-sur-les-discriminations-subies-par-les-personnes-lgbt-au-pays-basque-1493613>

10 Badets, G. (2023, mars 6). À Bordeaux, SOS Racisme veut porter plainte après un test de discrimination dans les bars et boîtes. Sud Ouest. <https://www.sudouest.fr/societe/racisme/a-bordeaux-sos-racisme-veut-porter-plainte-apres-un-test-de-discrimination-dans-des-bars-et-boites-14317118.php?csnt=190c0c10427>

Certains territoires s'engagent dans une démarche d'accompagnement avant tout diagnostic. Ainsi, l'Association Régie Urbaine mène des ateliers dédiés à la sexualité et à la parentalité auprès des femmes des QPV (Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville) d'Angoulême dans sa démarche « Femmes des Quartiers Actrices du Changement ». Le dispositif permet de donner la parole sur les questions de sexualité, de parentalité, qui s'articulent bien souvent avec l'expérience de la discrimination liées à l'origine, au sexe ou au lieu de résidence. Le projet déjà amorcé en amont donne désormais lieu à une enquête interrogeant les représentations et la transmission de la sexualité auprès des enfants. Émerge ainsi une recherche-action co-construite par l'association et les personnes concernées.

### **Systematiser les mesures**

Malgré les efforts associatifs, les démarches de mesure restent limitées, ponctuelles et permettent difficilement la comparaison avec d'autres territoires. À ce stade, il n'y a pas de dynamique cohésive qui sous-tend le chiffrage, ce qui ne permet donc pas de dresser un panorama exhaustif. Les enquêtes localisées (à l'échelle d'une association, par exemple) finissent par délaisser des territoires (le rural, par exemple) sur des critères spécifiques, comme les LGBTphobies ou le handicap. Si ces méthodes peuvent servir de mise en lumière, elles peinent à se hisser du côté des méthodologies plus robustes.

## **1.3 Territorialiser la LCD : Quid des PTLCD ?**

Si plusieurs villes de Nouvelle-Aquitaine sont dotées de plans de lutte contre les discriminations, les démarches de Pau (PLCD) et de Limoges (Contrat de Ville) sont particulièrement pertinentes à observer. Le plan<sup>11</sup> de lutte contre les discriminations de Pau est directement issu de l'enquête pilotée en 2020.

La volonté de chiffrer pour agir est incarnée dans ce plan. Des ateliers spécifiques avaient été mis en place après la restitution des résultats et ont convié des acteurs du monde associatif et institutionnel afin d'envisager les actions à mener dans quatre domaines : l'emploi, les services publics, les services privés et les espaces publics/transports. Ces axes de réflexion sont traduits dans les orientations spécifiques du plan. Ainsi, le plan ne se structure pas autour de choix de critères prioritaires parmi les 26 critères prohibés par la loi, mais autour d'espaces de discriminations (également ceux du cadre juridique du droit de la discrimination). Les axes prioritaires sont les espaces qui sont identifiés par les répondant.es comme paroxystiques de l'expérience et du sentiment de discrimination : 36% dans l'emploi ainsi que dans les transports, 28% dans l'espace public, 22% dans les services publics et notamment l'éducation).

En optant pour une déclinaison du plan par espaces des discriminations, Pau renforce les démarches déjà mises en place avant le plan comme la démarche Angela dans les lieux festifs et la nuit (avec une priorité pour l'accueil des personnes LGBTI et des femmes aux critères cumulés), ou les nouvelles orientations de Mars Attaque, rendez-vous annuel autour de la lutte contre les discriminations. Le plan, en plus de s'adosser sur les rencontres phares du calendrier et les démarches en cours, permet aussi d'envisager de nouveaux aménagements urbains et mobiliers et s'attelle ainsi directement au sentiment de discriminations. L'approche par secteurs permet ainsi d'englober plusieurs critères de discriminations et non de prioriser les critères les plus déclarés dans l'enquête au détriment des autres (par exemple, le handicap n'est pas le critère le plus déclaré non en raison d'un faible sentiment de victimation, mais plutôt de conscientisation ou de capacité à cibler les personnes concernées). L'exemple de Pau, qui s'est muni d'une enquête sociologique, illustre l'intérêt de cette approche pour la fondation d'un PTLCD et prioritarise l'action de sensibilisation des témoins afin de lever les freins à l'intervention citoyenne<sup>12</sup>.

Forte de financements "politique de la ville", la démarche de lutte comprend une action spécifique de réhabilitation de l'image des QPV à Pau : valoriser les actions et projets des QPV dans les centres-villes et non l'inverse. Ainsi, le plan est construit autour des espaces jugés prioritaires de la discrimination, ce qui permet d'embrasser plusieurs critères de discrimination à la fois, tout en poursuivant une politique volontariste concernant les violences sexistes et sexuelles. La lutte contre les discriminations devient, grâce à l'enquête et au PLCD, une politique publique locale à part entière mais également transversale, incorporée à la politique de la ville, aux objectifs d'égalité femmes-hommes et à l'accès aux droits.

Quant à la Ville de Limoges, elle n'a pas effectué d'enquête pour renseigner les expériences discriminatoires. En revanche, les enquêtes nationales (CNRS<sup>13</sup>) mettent en lumière le constat de discriminations importantes dans l'accès au logement, faisant de Limoges la deuxième ville la plus discriminante dans ce domaine, après Perpignan<sup>14</sup>. C'est dire combien les PTLCD peuvent aussi s'adosser à des chiffreages plus nationaux !

11 Ville de Pau. GIP-DSU. (2022). Plan de lutte contre les discriminations à Pau 2022-2026.

12 Ville de Pau. GIP-DSU. (2022). Plan de lutte contre les discriminations à Pau 2022-2026.

13 Travail, Emploi et Politiques Publiques-CNRS (2017). Les discriminations dans l'accès au logement en France : Un testing de couverture nationale. <https://shs.hal.science/halshs-01878188/document>

14 Lemonier, H. (2017, décembre 12). Discriminations au logement : Limoges, 2e ville la plus inégalitaire de France selon une étude. France Info. <https://france3-regions.francetvinfo.fr/nouvelle-aquitaine/haute-vienne/limoges/discriminations-au-logement-limoges-2e-ville-plus-inegalitaire-etude-1385519.html>

### **Discriminations : de quoi parle-t-on ?**

La lutte contre les discriminations n'est pas soluble dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Preuve en est, les actions dédiées à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles se retrouvent peu en QPV. Les actions LCD sont alors bien souvent inadaptées, quand elles ne sont pas éclipsées : une telle approche ne permet pas de répondre aux besoins des femmes des quartiers. Lutter contre tous les critères, et leur accumulation est essentiel. De surcroît, les discriminations (surtout liées à l'origine réelle ou supposée) ne se limitent jamais aux frontières des quartiers prioritaires de la politique de la ville (que finance l'ANCT notamment). Comme souvent, la notion d'égalité, davantage consensuelle, vient supplanter celle des discriminations, qui l'est beaucoup moins.

## **2. COMPRENDRE LES LIMITES EN MATIÈRE DE LCD**

### **2.1 L'impossible lutte sur tous les critères et toutes les populations : quels angles morts ?**

Avec 26 critères de discrimination définis par la loi, les collectivités établissent bien souvent des priorités. Si certains critères sont souvent regroupés, comme l'apparence physique, l'origine réelle ou supposée ou le patronyme concernant le racisme, ou encore l'orientation sexuelle et l'identité de genre concernant la haine anti-LGBT, certaines réalités quotidiennes de l'expérience discriminatoire sont passées sous silence. L'expérience parfois cumulative des discriminations est également invisibilisée.

En termes de quantification ou de chiffrage, il est peu aisé de renseigner tous les critères de discriminations. D'une part, tous les critères ne sont pas connus, au-delà des critères relatifs aux racismes, aux sexismes et aux LGBTphobies. Les critères des mœurs ou la situation familiale peuvent alors être peu renseignés. Ces critères relatifs aux sexismes, racismes et LGBTphobies sont bien souvent seulement saisis à l'aune d'espaces spécifiques comme l'emploi, l'accès aux biens et services publics, laissant de côté les espaces tels que l'accès aux soins ou les lieux festifs, par exemple.

En parallèle de la méconnaissance de certains critères du côté des individus, les techniques d'enquête risquent aussi d'invisibiliser certains publics : les personnes âgées, vulnérabilisées par un handicap, allophones et surtout celles en grande précarité, qui répondent peu aux sollicitations des enquêtes. Ainsi, les techniques d'enquêtes peuvent elles-mêmes reconduire les limites des « choix » des critères, et ainsi freiner l'action LCD. Les enquêtes par quota, risquent d'invisibiliser les critères de discrimination minoritaires. Les testings, pour leur part, permettent d'engager des actions ciblées car elles interrogent un critère dans un espace spécifique mais ne permettent pas forcément d'envisager d'autres espaces théâtres des discriminations ou les critères associés. Les approches juridiques, qui se basent donc sur les faits encadrés par le droit en termes de discrimination, ne permettent pas de saisir les expériences discriminatoires qui n'ont pas donné lieu à un dépôt de plainte, par exemple. Ainsi, de prime abord, le choix des techniques d'enquête paraît crucial afin de dépasser les limites de la lutte contre tous les critères.

### **Mesurer les discriminations : des entrecroisements**

L'approche par critère présente des lacunes : le choix de la technique d'enquête implique bien souvent de sacrifier des critères, éclipsés par d'autres ou non renseignés par défaut d'adaptation aux publics. Un autre écueil est l'effacement des croisements des critères dans des espaces spécifiques : quid des personnes LGBT dans le soin ou bien encore des personnes ayant un handicap psychique dans l'espace public ? Travailler par espace, c'est envisager une approche des critères, mais aussi de leur dimension parfois cumulative.

### **2.2 L'exemple de la région Nouvelle-Aquitaine et son plan de lutte contre les discriminations**

Malgré les travaux de chiffrage, qui peuvent révéler la réalité des expériences quotidiennes de la discrimination, des critères font l'objet de priorités : par leur fréquence et intensité dans les enquêtes, et par leur caractère transversal dans tous les espaces de discrimination. En effet, les critères relatifs aux racismes et aux sexismes sont les premiers déclarés dans les enquêtes. Le plan « Réaliser l'Égalité »<sup>15</sup>, signé en 2018 par la région Nouvelle-Aquitaine, fait le choix de quatre critères prioritaires : le genre, l'orientation sexuelle, l'origine réelle ou supposée et le handicap. Ce dernier critère de discrimination est également une cause prioritaire à l'échelle du département de la Gironde. Suivent quelques éléments issus du plan « Réaliser l'Égalité », qui retiennent notre attention.

Malgré la mise à l'agenda, on observe deux phénomènes :

- D'abord, au niveau régional, une approche par le prisme égalité femmes-hommes, qui n'est pas similaire à la lutte contre les discriminations sur le critère du sexe (et non du genre, d'ailleurs) à proprement parler. Les projets portant davantage sur l'égalité femmes-hommes ou d'accompagnement des femmes ont été mis en place dans les secteurs du logement (« réseau des Maisons de l'habitat en N-A), du sport (« plan régional sport au féminin »), la culture (avec une approche « égalité » sur le plan professionnel notamment), de l'emploi, de la jeunesse et de l'éducation.

<sup>15</sup> Région Nouvelle Aquitaine. (2018). Réaliser l'Égalité en Nouvelle Aquitaine. Travailler ensemble pour que l'égalité devienne une réalité en Nouvelle Aquitaine. Plan d'action 2018-2021.

- De manière générale, les critères relatifs au racisme font peu l'objet d'actions LCD. Concernant la région, il semble que les actions LCD spécifiques aux critères relatifs au racisme ont principalement ciblé les secteurs de la jeunesse (notamment grâce au soutien aux projets des Maisons Des Lycéens : projet de sensibilisation contre le racisme au lycée de la Mer de Gujan-Mestras ; prix « Réaliser l'Égalité » pour les projets lycéens ; etc.). C'est le constat du RECI et d'autres acteur.ices de la LCD, ainsi que de chercheurs : la difficulté à mener des actions de lutte contre les discriminations racistes en dehors des QPV au niveau territorial<sup>16</sup>. Cela vient de fait renforcer la péjoration territoriale tout en lésant des territoires hors-QPV d'une politique de lutte contre le racisme.

La Région mobilise donc davantage de moyens, de partenaires et d'acteur.ices en faveur de l'égalité femmes-hommes, que spécifiquement sur les discriminations liées au sexe ou au genre et au sexisme. Concernant, le racisme, il semble difficile d'envisager des actions au-delà du sport et de la culture. Au niveau des financements, il en va de même : en 2017, 29 projets portant sur l'égalité femmes-hommes (assimilés dans le plan à un axe de la lutte contre les discriminations) ont été financés, contre 6 projets portant sur l'origine comme critère de discrimination, et 1 projet portant sur le genre et l'origine.

Comme le souligne le Réseau RECI<sup>17</sup>, les priorités se font concurrence au sein des contrats de ville, souvent au détriment de la LCD et notamment sur le critère de l'origine. « L'inscription de la lutte contre les discriminations ethno-raciales comme « axe transversal » des contractualisations locales de la politique de la ville a rarement dépassé jusqu'à présent le simple affichage d'intentions générales, masquant l'absence fréquente de stratégies d'action précises et évaluables, appuyées sur des diagnostics »<sup>18</sup>. Kirszbaum ajoute que l'emploi est resté domaine prioritaire de la LCD sur les critères relatifs au racisme dans les QPV, laissant de côté les expériences de discriminations hors du domaine de de l'emploi pour les personnes ne résidant pas en QPV<sup>19</sup>.

### Des critères délaissés : faute de mesure ?

« Ce qu'on ne compte, ne compte pas ». Les lacunes de chiffrages, les déperditions liées au choix d'enquête, créent une concurrence de critères mais aussi un vide concernant certains critères et leurs caractères cumulatifs. Tel est le cas pour les critères relatifs au racisme, aussi protéiformes soient-ils, qui sont traités pratiquement uniquement en QPV dans le cadre des actions jeunesse et sport, alors même que les enquêtes montrent leur prépondérance dans la rue, dans les transports et au travail.

## 2.3 Former... et après ?

À l'échelle régionale, départementale et municipale, la formation incarne une action prioritaire de la prévention dans le cadre LCD : le plan « Réaliser l'Égalité » en fait une priorité en interne, avec pour objectif l'exemplarité (formation du personnel comme action inscrite dans le plan), mais également en externe, à nouveau, adossée sur l'éducation et la jeunesse.

La ville de Pessac<sup>20</sup>, forte d'un réseau interpartenarial Égalité et Lutte contre les discriminations (impliquant institutions, acteur.ices de l'emploi, associations, personnel municipal et établissements scolaires), est engagée dans un effort de formation des personnels : Depuis 2015, 504 agents ont bénéficié de formation concernant la lutte contre les discriminations, l'égalité femmes-hommes et le harcèlement sexuel au travail.

Une fois les agents formés, avec pour objectif théorique un changement des pratiques dans l'accueil et l'accompagnement des publics, demeure l'interrogation concernant l'évaluation de telles formations. Un premier indicateur de suivi, notamment à l'échelle départementale dans la Vienne, est le décompte de temps de formation effectués et du nombre d'agents formés.<sup>21</sup> En revanche, cela ne permet pas d'évaluer qualitativement la formation et l'impact en termes d'évolution des pratiques. Le travail de chiffrage peut être pertinent dans l'évaluation des formations, et notamment du testing, afin d'évaluer service par service, les évolutions. La formation est également assurée par des associations. Les associations féministes et de lutte contre les violences faites aux femmes approchent l'enjeu de la formation et du partage de pratiques de manière systématique. De même, l'association Boulevard des Potes s'engage dans un effort constant de formation avec une démarche de « recherche-action » : d'une part, Boulevard des Potes insiste sur la formation des acteurs de l'animation, dans une dynamique « d'éducation populaire », avec le concours de militantes, de professionnels et d'universitaires ; d'autre part, l'association forme les acteurs du social sur l'accès au droit et la LCD<sup>22</sup>.

<sup>16</sup> Voir webinaire RECI-CNFPT du 30 mai 2023 <https://irev.fr/actualites-0/prise-en-compte-des-discriminations-dans-les-contrats-de-ville-quels-enseignements>

<sup>17</sup> Le Réseau Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration.

<sup>18</sup> Kirszbaum, T. (2018). Lutter contre les discriminations ethno-raciales : Quelle approche territoriale ? In Aménager sans exclure, faire la ville inclusive, Édition Le Moniteur. <https://hal.science/hal-01810306>

<sup>19</sup> Lemonier, H. (2017, décembre 12). Discriminations au logement : Limoges, 2e ville la plus inégalitaire de France selon une étude. France Info. <https://france3-regions.francetvinfo.fr/nouvelle-aquitaine/haute-vienne/limoges/discriminations-au-logement-limoges-2e-ville-plus-inegalitaire-etude-1385519.html>

<sup>20</sup> Ville de Pessac. (2023). Rapport de situation comparée en matière d'égalité Femmes/Hommes. <https://www.pessac.fr/fileadmin/medias/Publications/solidarites/rapport-egalite-femme-homme-2023.pdf>

<sup>21</sup> Voir les fiches-action du plan départemental LCRAH de la Vienne.

<sup>22</sup> Boulevard des Potes, BP JEPS Animation Sociale, [En ligne], consulté le 27 septembre 2024, <https://boulevard-des-potes.org/la-qualification-des-acteurs-le-bpjeps-animation-sociale/>

### **Quel impact des formations LCD ?**

Les objectifs de prévention par la formation sont inégalement incarnés alors même que prévention et lutte contre les discriminations ont tout à gagner à être simultanées. Les évaluations de ces formations doivent, comme cela souvent est le cas, atteindre les objectifs quantitatifs (nombres d'agents et heures). En revanche, sans évaluation a posteriori, la connaissance relative à l'impact des formations sur les représentations et les pratiques demeure lacunaire. Ici, également, émerge l'intérêt de la systématisation des diagnostics. Demeure la difficulté de former en dehors au-delà des personnes concernées ou militantes.

## **2.4 La réparation et la reconnaissance des personnes**

Inscrite dans le code de la procédure pénale depuis 2014, la justice restaurative, qui consiste en la médiation entre un auteur d'infraction et une victime qui « participent activement à la résolution des difficultés résultant de l'infraction [...] et à la réparation des préjudices de toute nature » (art.10-1 CPP) est mise en place au tribunal judiciaire de Niort. Si la justice restaurative peut être mise en place dans le cas de la commission d'un crime, elle implique une rencontre entre une victime et peut reconduire une violence dans un cas où il y a oppression. La justice restaurative n'est donc pas adaptée à toutes les situations mais peut s'avérer pertinente dans le cas de discrimination, en insistant sur la notion de préoccupation partagée. Le dispositif est indépendant de la procédure pénale mais ne peut être appliqué que dans le cas où les faits sont reconnus, que la victime et l'auteur y consentent.

Dans la mesure où la majorité des discriminations ne sont pas intentionnelles, et pas non plus toujours ancrées dans une idéologie stable, la justice restaurative se révèle pertinente : elle peut aider la victime dans sa réparation (voire dépasser ce statut de victime une fois qu'il est reconnu) et prévenir la récidive. En 2022, la justice restaurative est appliquée en Deux-Sèvres<sup>23</sup>s. La Charente, Charente-Maritime, la Vienne et la Haute-Vienne sont également des territoires couverts par l'Institut Français pour la Justice Restaurative.

### **Au-delà de la lutte, la réparation**

Là où les discriminations créent des ruptures, intégrer les objectifs de réparation, notamment par la justice restaurative, c'est s'engager dans une dynamique préventive. Ceci semble particulièrement vrai concernant la récidive). Cette justice réparative permet aussi de mener au dépassement des statuts de victimes et d'auteurs, notamment dans la mesure où la majorité des discriminations sont non-intentionnelles.

## **3. QUELQUES PISTES DE PRÉCONISATIONS ?**

### **3.1 Le monde associatif... et au-delà ?**

Les enquêtes renseignant l'expérience et/ou le sentiment de discriminations interrogent les victimes et témoins concernant les dispositifs de protection, de signalement ou d'accompagnement qu'elles connaissent et qu'elles sollicitent. Le recours aux associations afin d'être accompagné après avoir vécu une expérience de discrimination est faible selon les déclarations. Pourtant, les associations, faute de soutien et de financements, déclarent pour leur part être submergées depuis la vague de dénonciation, notamment liée au mouvement #MeToo. Face à ce paradoxe, quelle autre voie envisagée pour les victimes ? Il est difficile de continuer à réorienter toujours plus vers les associations déjà saturées malgré le peu de recours, comme le montrent les données agrégées des enquêtes de victimation d'ARESVI. Pour celles qui sont en emploi et en fonction dans l'entreprise, les dispositifs de signalement peuvent être sollicités, s'il n'y a pas de défiance, entre autres freins possibles. Il est peu aisé de trouver d'autres recours satisfaisants.

### **Défiance et éloignement envers les institutions**

Le delta entre le peu de sollicitations envers les associations et le fait que ces dernières déclarent être submergées par les demandes, met en lumière deux constats : d'une part, un chiffre noir des discriminations ; d'autre part, un sentiment de défiances des individus envers les institutions. Les enquêtes de victimation montrent qu'il ne s'agit pas réellement de méconnaissance des dispositifs mais bien et bien de crainte de ne pas être entendue, accompagnée, ou bien de voir sa parole discréditée.

---

23 La Nouvelle République (2021, 18 novembre). La justice restaurative arrive en Deux-Sèvres en 2022 : du « gagnant-gagnant ». <https://www.lanouvelle-republique.fr/niort/la-justice-restaurative-arrive-en-deux-sevres-en-2022-du-gagnant-gagnant>

## 3.2 Mesurer avant tout : chiffrer pour intervenir

C'est notamment le constat de la ville de Bordeaux, qui malgré la création de la COBADE (Comité bordelais de veille et d'action contre les discriminations et pour l'égalité), insiste sur la nécessité de quantifier pour agir et intervenir<sup>24</sup>. La ville s'est par la suite munie d'un observatoire afin de produire des enquêtes et quantifier les discriminations ressenties. L'observatoire comprend une équipe de recherche et un comité scientifique chargé de renseigner des domaines précis : la santé et le handicap, l'égalité femmes-hommes, les questions LGBTIQ+ et l'origine ainsi que l'apparence physique.

La démarche d'observatoire incarne un engagement crucial dans l'effort de quantification des discriminations – systématiser les diagnostics c'est pouvoir comprendre les évolutions et réorienter les actions en fonction – d'une part, mais aussi de sensibilisation – grâce à une animation scientifique – et de prévention. Le chiffrage est primordial car les résultats permettent d'avancer à vue : il paraît difficile de mettre en place des actions sans connaître la réalité territoriale de l'expérience des discriminations.

### Compter pour compter : l'importance des observatoires

L'engagement dans une démarche systématique et longitudinale de mesure des discriminations permet de mieux adapter l'action publique, d'investir là où les besoins se logent, de mesurer les évolutions des représentations et des pratiques, ainsi que d'assurer une animation, et donc une sensibilisation constante, alliant prévention et lutte contre les discriminations. En ce sens les observatoires sont des outils précieux qu'il convient de déployer.

## 3.3 Le rôle des témoins dans une approche citoyenne : comment faire agir les témoins

Les enquêtes interrogent l'intervention des témoins, du côté de la perception des victimes et des témoins. S'il y a des témoins dans 80% des expériences de discriminations, dans 86% des cas les témoins n'interviennent pas. Entre peur, sidération, crainte d'outrepasser le consentement de la victime ou d'intervenir dans une situation intime, l'attente de réaction d'une autre personne, entre autres, l'intervention des témoins est limitée. Quand les témoins interviennent, 10% participent à la discrimination (en filmant, en riant, etc.). Les témoins qui interviennent en aide à la victime le font bien souvent par solidarité, car elles ont vécu ou savent qu'elles peuvent vivre une expérience similaire.

Les objectifs de prévention, et non de lutte, doivent prendre en compte cette intervention empêchée, avec une approche citoyenne et non-culpabilisante. Face aux résultats similaires de l'enquête menée à Pau, la ville prévoit d'agir sur ce constat de la non-intervention des témoins : par la prévention, changer la perception des discriminations et sortir du fatalisme éventuel, ainsi qu'assurer une écoute bienveillante des acteurs et actrices amenés à recevoir des signalements.

### L'intervention citoyenne

Favoriser l'intervention citoyenne permet un rappel à la norme envers les auteurs. Mais ce rappel permet également de prévenir des conséquences de rupture et d'isolement des discriminations. Les objectifs de prévention doivent être investis par la sensibilisation des témoins qui peuvent agir. Le rôle des témoins est donc central dans la lutte contre les discriminations, afin de trianguler au mieux les interactions entre « témoins », « auteur.es » et « victimes ».

## 3.4 Dépasser la définition juridique des discriminations

Alors que le recours au dépôt de plainte demeure faible et que le droit de la discrimination, aussi précis soit-il, ne permet pas d'embrasser les sentiments expériences quotidiennes de la discrimination comme le mépris, le dénigrement ou encore l'ostracisme, s'inscrire dans une approche sociojuridique des discriminations permet de renseigner les vécus de rupture.

L'approche juridique des discriminations passe sous silence la boîte noire des discriminations : les expériences quotidiennes de rupture, d'ostracisme, et leurs conséquences comme les évitements, la perte de confiance en soi, les décrochages, etc. La loi permet d'objectiver les faits, les espaces et les motifs, mais marginalise le sentiment de discrimination, certains espaces et réduit la réalité expérientielle de certains critères. Opter pour une approche sociologique des discriminations, c'est plaider pour une reconnaissance sociale des émotions et des sentiments, et leur transformation, trop peu souvent interrogée : la colère liée à l'expérience des discriminations s'est transformée l'été dernier, lors des révoltes qui ont suivi le décès de Nahel.

L'approche sociologique permet également d'interroger le sentiment de discriminations dans la ville : le sentiment d'en faire partie, de pouvoir en faire partie, de devoir éviter, renégocier l'usage de la ville. Les discriminations ont pour conséquences des évitements, que l'approche uniquement juridique de la discrimination ne peut pas forcément renseigner ni solutionner.

Au-delà de faits juridiques, il y a un triptyque : les victimes, les auteurs, les témoins. Grâce aux enquêtes de victimation, les témoins, et notamment le faible taux d'intervention, sont interrogés. Ces enquêtes peuvent ainsi également orienter la prévention à tous les niveaux, et travailler l'intervention citoyenne.

<sup>24</sup> Bordeaux Ma Ville. (2015). [Les Bordelais.es face aux discriminations. Une enquête de l'observatoire bordelais de l'égalité.](#)

## Conclusion

La lutte contre les discriminations est dépendante des volontés politiques territoriales, associatives et étatiques (pensons par exemple à la DILCRAH et au secrétariat aux droits des femmes). Ces superpositions conduisent à de grandes inégalités territoriales en matière de LCD, mais aussi d'inégalités en termes de critères de discriminations. Pour exemple, celui de la précarité économique n'est jamais évoqué, car il ne participe d'aucun axe fléché.

La lutte ne suffit pas. En matière de discriminations : il faut prévenir. Malgré un affichage LCD, la prévention semble être le mot d'ordre des plans mis en place, qui insistent tous sur un pan de prévention, notamment par la sensibilisation du grand public et par la formation des agents des services. La prévention interroge d'une part les représentations, plus ou moins partagées et socialement renforcées des individus et leurs pratiques. Elle doit également permettre d'agir avant tout passage à l'acte malgré la difficulté d'articuler représentations et pratiques. Ceci interroge frontalement la place de cette prévention dans le domaine de la lutte contre les discriminations : suffit-elle lorsqu'elle ne touche qu'aux représentations ?

Enfin, si la lutte contre les discriminations résulte de volontés politiques, elle demeure encore, toutes choses égales par ailleurs, le reflet des inégalités territoriales et sociales, notamment en matière de réseaux comme en matière de budget. À cet égard, la lutte contre les discriminations épouse parfois trop souvent les contours des inégalités préexistantes.

## Références

Badets, G. (2023, mars 6). À Bordeaux, SOS Racisme veut porter plainte après un test de discrimination dans les bars et boîtes. Sud-Ouest. [Lien](#)

Bordeaux Ma Ville. (2015). Les Bordelais.es face aux discriminations. Une enquête de l'observatoire bordelais de l'égalité. [Lien](#)

Doukali, A. (2024, juin 20). Nouvelle enquête sur les discriminations subies par les personnes LGBT+ au Pays Basque. Ici par France Bleu et France 3. [Lien](#)

Grand Périgueux. (2023, décembre 1er). Des discriminations dans le logement privé. Grandpérigueux.fr. [Lien](#)

La Nouvelle République (2021, 18 novembre). La justice restaurative arrive en Deux-Sèvres en 2022 : du « gagnant-gagnant ». [Lien](#)

Le Grand Périgueux. ISM Corum. (2023). Test pour mesurer les discriminations dans l'accès au logement privé sur le territoire de la Communauté d'agglomération du Grand Périgueux. [Lien](#)

Kirszbaum, T. (2018). Lutter contre les discriminations ethno-raciales : Quelle approche territoriale ? In Aménager sans exclure, faire la ville incluante, Édition Le Moniteur. [Lien](#)

Lemonier, H. (2017, décembre 12). Discriminations au logement : Limoges, 2e ville la plus inégalitaire de France selon une étude. France Info. [Lien](#)

Pau Ville & Agglomération. (2023, décembre 2019). Lutte contre les discriminations : la Ville de Pau s'appuie sur le diagnostic d'experts. [Lien](#)

Préfecture de la Vienne. (2023). Plan départemental pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026. [Lien](#)

Région Nouvelle Aquitaine. (2018). Réaliser l'Égalité en Nouvelle Aquitaine. Travailler ensemble pour que l'égalité devienne une réalité en Nouvelle Aquitaine. Plan d'action 2018-2021.

Travail, Emploi et Politiques Publiques-CNRS (2017). Les discriminations dans l'accès au logement en France : Un testing de couverture nationale. [Lien](#)

Ville de Limoges. (2022). Plan d'actions de la ville de Limoges et de ses établissements en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes et de la lutte contre toutes formes de discriminations. [Lien](#)

Ville de Pau. GIP-DSU. (2022). Plan de lutte contre les discriminations à Pau 2022-2026.

Ville de Pessac. (2023). Rapport de situation comparée en matière d'égalité Femmes/Hommes. [Lien](#)

