

Université de Lille

Faculté des Sciences Juridiques, Politiques et Sociales

Mémoire de recherche de Master 1

proposé et soutenu par Coraline LECOCQ

**L'inscription territoriale de la lutte contre les discriminations
ethnoraciales. Analyse sur la Métropole européenne de Lille
et l'Agglomération de Maubeuge-Val-de-Sambre**

Mémoire sous la direction de Janoé Vulbeau, ATER à l'Université de Lille

Année 2020/2021

Master 1 Science Politique parcours Ingénierie de projets en politiques urbaines

Mail : coraline.lecocq.etu@univ-lille.fr

Remerciements

Au moment de l'achèvement de ce mémoire, je n'oublie pas que ce travail a pu être réalisé grâce aux nombreuses personnes qui m'ont aidée et soutenue dans sa réalisation.

Je tiens tout particulièrement à remercier le directeur de ce mémoire, Janoé Vulbeau, qui m'a été d'un très grand soutien tout au long de sa réalisation. Ses encouragements quotidiens, sa bienveillance, ses suggestions toujours pertinentes et ses relectures minutieuses ont été essentiels pour la consécration de ce travail de recherche.

Mes remerciements vont également à Karim Souanef pour son investissement tout au long du semestre. Malgré les moments difficiles que nous avons traversés avec l'ensemble des étudiant.e.s, il a toujours cru en nous et a toujours eu les mots justes pour nous remotiver et nous écouter lorsque nous en avons besoin.

Je remercie également Julien Boelaert et Carole Bachelot qui ont assuré, lors de la Licence 3 de Science Politique, le cours de Méthode des Sciences sociales. La qualité de leur enseignement m'a permis d'avoir toutes les clés en mains pour mener mon enquête de terrain.

Je suis également très reconnaissante à l'égard de toutes les personnes qui ont accepté d'échanger avec moi sur la lutte contre les discriminations, malgré les conditions sanitaires que nous connaissons tous et toutes. Ce sont grâce à ces personnes que mon enquête a été rendue possible.

Lors de ces mois de rédaction, les critiques et les remarques de Doris Buu Sao et Lucie Revilla ont été essentielles pour avancer dans ma réflexion et dans l'écriture de ce mémoire.

Je dois également beaucoup à mes ami.e.s Amel Serhani, Alexis Bobin, Clémence Gollain et Evan Risch qui ont accepté que je leur parle de mon mémoire et qui m'ont été d'un énorme soutien. Merci également à ma famille pour votre présence et vos encouragements. Toutes ces personnes ont été d'un soutien sans faille et m'ont encouragée à ne pas baisser les bras lorsque j'étais complètement démotivée.

Table des matières

Remerciements	1
Introduction	4
Chapitre 1 : Du problème des discriminations raciales à la lutte contre les discriminations : un tournant relatif dans l'action publique en France.....	16
I. La mise à l'agenda de la lutte contre les discriminations ethnoraciales : une reconnaissance tardive de la part des autorités politiques.....	17
1) L'impulsion européenne, un tremplin dans la mise à l'agenda de la lutte contre les discriminations	17
2) Entre volonté politique et investissement partiel des discriminations raciales.....	19
II. Le désengagement progressif de l'État : absence de contours politiques et juridicisation du problème des discriminations	20
1) Entre brouillage politique et conceptuel : la substitution de la lutte contre les discriminations en une politique de « diversité » et d'« égalité des chances ».....	20
2) La création de la HALDE : entre juridicisation et dépolitisation du problème des discriminations raciales	22
Conclusion du chapitre 1.....	23
Chapitre 2 : Agir au sein des territoires pour « lutter contre les discriminations » : la territorialisation de la gestion des discriminations raciales	25
I. La « lutte contre les discriminations » comme politique déléguée au territoire	26
1) L'inscription de la lutte contre les discriminations dans la politique de la ville	27
2) L'échelon local comme moyen d'esquiver la reconnaissance des discriminations ethnoraciales	29
3) La mise en place de « missions » pour prendre en charge les discriminations : les discriminations raciales mises au second plan.....	33
II. L'intégration de la « lutte contre les discriminations dans les contrats de ville : le passage de l'intention à l'action ?	36

1) Le faible impact de l'intégration de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville	37
2) Les discriminations ethnoraciales comme axe non-prioritaire des élu.e.s locaux	42
Conclusion du chapitre 2.....	44
Chapitre 3 : La technicisation du traitement du problème des discriminations raciales et les stratégies publiques à l'œuvre.....	46
I. Les stratégies publiques à l'œuvre pour faire face à la dénégation des institutions : entre formation, sensibilisation et testings.....	47
1) Le déni des institutions face aux questions de discriminations raciales : une nécessité importante de mobiliser et former les acteur.trice.s	47
2) Le testing statistique comme moyen de contourner le débat sur les statistiques ethniques	51
II. La logique concurrentielle des discriminations : quand d'autres critères occultent celui des discriminations raciales.....	55
Conclusion du chapitre 3.....	59
Conclusion générale.....	61
Sources	64
Bibliographie :	67
Annexes	71

« Si un tel choix peut faire sens pour le recueil des plaintes et l'accompagnement des victimes, il est sans doute loin d'épuiser la complexité des enjeux que pose à la société et à ses institutions la question des discriminations et donc des rapports sociaux d'ethnicité et de « race ». »¹

Milena Doytcheva

Comme le montre la citation, le choix de l'inscription territoriale de la lutte contre les discriminations fait sens pour le recueil des plaintes et l'accompagnement des victimes. En revanche, il ne prend pas en compte la complexité des enjeux pour appréhender les discriminations fondées sur l'origine pour les institutions, et à la société de manière générale. A travers cette citation, nous pouvons voir que la stratégie de territorialisation de la lutte contre les discriminations soulève de nombreuses interrogations. Si la lutte contre les discriminations n'a pas vraiment eu lieu, c'est notamment en raison du fait que les catégories de « race » et « d'ethnicité » sont encore considérées comme illégitimes. De plus, la mobilisation consiste plutôt à obtenir la suppression du mot « race », plutôt qu'à s'atteler à une véritable politique de lutte contre les discriminations². Ainsi, il y a un risque aujourd'hui à ce que le territoire soit mobilisé comme faire-valoir d'une action publique anti-discriminatoire en manque de cohérence et qui peine à se construire. C'est donc ce que nous allons aborder dans ce travail de recherche.

Introduction

1) La construction du sujet : le début de ma réflexion

La réalisation de ce mémoire s'inscrit dans le cadre d'une réflexion globale autour d'un problème public majeur : les discriminations ethnoraciales³ autour du prisme de l'action

¹ Milena Doytcheva, « Lutter contre les discriminations en France. L'arrimage territorial », Diversité : ville école intégration, CNDP, 2008, p. 132-138

² *Ibid.*, p. 5

³ Dans ce travail de recherche, j'ai fait le choix d'utiliser le terme d'« ethnoracial » pour éviter celui d'« ethnique » qui renvoie souvent les individus à une origine essentialisante et largement façonnée par la colonisation.

publique locale. Ce travail de recherche a été réalisé à partir d'une enquête sur les stratégies d'action réalisées à Maubeuge ainsi qu'à la Métropole Européenne de Lille (MEL) sur ces questions.

Lorsqu'il a fallu choisir un sujet de mémoire et compte tenu du temps que demande le travail de recherche pour celui-ci, je voulais un sujet qui répond à mes attentes à la fois personnelles, mais aussi professionnelles. C'est pourquoi j'ai décidé de travailler sur les discriminations ethnoraciales, sous la direction de Janoé Vulbeau, ayant pour ambition de travailler dans la gestion de projets dans les domaines aussi divers que la lutte contre les discriminations, l'éducation populaire, le développement local, l'insertion sociale, etc.

Etant donné la multiplicité des formes que peuvent prendre les discriminations (à l'encontre d'une orientation sexuelle, d'une religion, d'un handicap, etc.), guidée par les conseils de mon directeur de mémoire, j'ai ainsi fait le choix de me concentrer sur les discriminations raciales car il s'agit de l'une des principales causes des discriminations que subissent les victimes. En effet, selon les rapports successifs de la Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l'Égalité (HALDE) de 2005 à 2009⁴, les discriminations selon l'origine sont les plus récurrentes, s'élevant à environ 30 %.

Réclamations enregistrées par critère	2005		2006		2007		2008		2009	
	Nombre	% du total	Nombre	% du total						
Origine	540	38%	1 422	35%	1 690	27%	2 504	29%	3 009	28,5%
État de santé - Handicap	196	14%	756	19%	1 349	22%	1 780	20%	1 962	18,5%
Sexe	86	6%	203	5%	372	6%	347	4%	668	6,5%
Grossesse							126	2%	259	2,5%
Activités syndicales	71	5%	150	4%	152	2%	437	5%	624	6,0%
Âge	78	5,5%	251	6%	391	6%	601	7%	599	5,5%
Convictions religieuses	31	2%	54	1%	79	1%	204	2%	303	3,0%
Orientation sexuelle	38	3%	61	1,5%	110	2%	277	3%	270	2,5%
Situation de famille	78	5,5%	83	2%	366	6%	280	3%	261	2,5%
Apparence physique	16	1%	29	1%	39	1%	151	2%	150	1,5%
Opinions politiques	42	3%	57	1,5%	113	2%	102	1%	97	1,0%
Mœurs							14	-	21	-
Caractéristiques génétiques	0	-	1	-	0	-	2	-	0	-
Autre	234	17%	991	24%	1 561	25%	1 880	20%	2 321	22%
Total	1 410	100%	4 058	100%	6 222	100%	8 705	100%	10 545	100%

La rubrique "Autre" comprend, pour l'essentiel, les réclamations ne relevant pas de la compétence de la HALDE.

Tableau des réclamations enregistrées par critère

⁴ Rapport annuel de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « Répartition des réclamations par critère », p. 17, 2009

En outre, ceci implique que les discriminations ethnoraciales soient prises en charge. Ainsi, cette prise en charge a été mise en place par la politique de la ville. En effet, de 2008 à 2011, de nombreuses villes de France ont mis en place des « plans territoriaux de lutte contre les discriminations » soutenus par l'État sur les crédits « politique de la ville »⁵. De ce fait, du côté de l'État, la lutte contre les discriminations est inscrite dans la politique de la ville, entraînant une municipalisation de celle-ci.

Après avoir choisi mon sujet et dans un but d'objectivation, j'ai donc essayé de rompre avec les prénotions que je pouvais éventuellement avoir sur ce sujet, notamment en termes de définitions.

2) Objectiver les discriminations ethnoraciales : enjeux de définition

Le choix des mots :

De nombreux débats ont lieu dans le monde académique et militant concernant la terminologie lorsqu'on aborde les questions raciales. Ainsi, « *c'est l'expérience commune des discriminations raciales et de la stigmatisation raciale qui rend nécessaire le recours à des catégories comme celles de « Noir » ou d' « Arabe »* »⁶.

A titre personnel, dans le cadre de cette enquête, j'utiliserai plutôt « Blancs.ches » et « non-Blancs.ches », plutôt que les termes « racisé.e.s », « maghrébin.e.s », etc. En effet, ces termes encouragent la désignation systématique des personnes qui subissent l'assignation racialisante, tout en invisibilisant à quelles catégories cette assignation est profitable. Autrement dit, les individus qui ont été construits par un processus historique comme appartenant à la catégorie « Blancs.ches ».

De surcroît, dire « Blancs.ches » ou « non-Blancs.ches » permet de souligner le fait que la blancheur (en tant que norme hiérarchisante) existe.

Pour éviter les répétitions et quand je ne pourrais pas utiliser les termes Blancs.ches/non-Blancs.ches, j'utiliserai le terme « racialisé », plutôt que « racisé ». Pour reprendre les

⁵ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *La lutte contre les discriminations ethno-raciales en France. De l'annonce à l'esquive (1998-2016)*, Rennes, PUR, 2018, p. 84

⁶ Sarah Mazouz. « 4 : Les mots pour le dire. La qualification raciale, du terrain à l'écriture », Alban Bensa éd., *Les politiques de l'enquête*. La Découverte, 2008, p. 81-98, p. 15

arguments de Sarah Mazouz⁷, « *la racisation ne désigne donc qu'un aspect des processus de racialisation, celui de la production de l'assignation racialisante. Au contraire, si on reprend le cas des personnes blanches, elles sont racialisées mais en aucun cas racisées* ». L'autrice parle également d'« assignation racialisante » qui est susceptible d'être employé dans le cadre de ce mémoire. En effet, cette expression décrit le processus à l'origine de la hiérarchisation raciale et évite toute forme d'essentialisation.

De plus, j'utiliserai également le terme de discriminations « ethnoraciales » ou « raciales », plutôt que « ethniques ». En effet, le terme « ethnie » est contesté par un grand nombre de praticien.ne.s actuel.le.s de la discipline, étant une notion issue du contexte colonial⁸. Il s'agit d'une création sociohistorique sur laquelle les administrations coloniales sont particulièrement intervenues en les associant à des formes de hiérarchisation. De plus, ce terme est lié au concept de race par le sens commun. « *Le recours aux termes d'ethnie ou de tribu établit donc à l'origine une distance, doublée d'un écart qualitatif, entre Nous et les Autres, entre ce qui relevait du familier et ce qui paraissait étranger, étrange et par là, selon un phénomène classique du dénigrement de l'altérité, comme sous-évolué...* »⁹. Selon moi, il est donc préférable d'utiliser un terme suggérant le processus d'assignation raciale, comme « ethnoraciale », par exemple, que reprendre le mot « ethnie » qui renvoie souvent les individus à une origine essentialisante et largement façonnée par la colonisation.

Après avoir fait le choix des termes que j'utiliserai dans le cadre de cette enquête, il me semble donc pertinent de rompre avec les prénotions que je pouvais éventuellement avoir sur ce sujet.

Tout d'abord, quand on parle d'« origine », il y a souvent une tendance à la confusion entre « origine » et « nationalité ». Si l'origine correspond à l'appartenance d'un individu à un groupe, soit parce qu'il en est issu (ascendance), soit parce qu'il s'y identifie (identité), la « nationalité » correspond au lien juridique qui existe entre une personne et un État souverain, désignant ainsi la citoyenneté. Autrement dit, il s'agit de l'appartenance à un pays qui reconnaît un individu comme son citoyen et lui accorde des droits (voter, travailler, avoir un passeport, etc.)¹⁰.

⁷ Hypothèses > <https://racismes.hypotheses.org/173>

⁸ Bernard Formoso, « Débats sur l'ethnicité », Catherine Halpern éd., *Identité(s). L'individu, le groupe, la société*. Éditions Sciences Humaines, 2016, p. 223-240.

⁹ Bernard Formoso, « Chapitre 1 - L'ethnie en question, débats sur l'identité », Martine Segalen éd., *Ethnologie. Concepts et aires culturelles*. Armand Colin, 2001, p. 13-30.

¹⁰ <http://www.ensemble-rd.com/discrimination/la-charte-des-droits-et-libertes-du-quebec/l-origine-ethnique>

De plus, les discriminations impliquent un processus dit de « racialisation ».

A la fin du XIXe siècle, le mot « racialisation » apparaît¹¹. Selon Michael Banton, la racialisation « *est donc, selon lui, " un processus social dans lequel des sujets humains articulent et reproduisent l'idéologie du racisme et la pratique de la discrimination raciale, mais toujours dans un cadre qu'ils n'ont pas eux-mêmes déterminé "* »¹². Ainsi, la notion de racialisation est utilisée par les chercheurs, permettant de mettre en lumière les logiques de production des hiérarchies raciales dans une société donnée¹³. « *Elle permet donc de rendre compte de la production de groupes à l'assignation raciale tout en examinant aussi les mécanismes qui amènent un groupe à tirer profit des logiques de racialisation.* »¹⁴. En effet, elle se réfère aux pratiques et aux représentations racistes qui peuvent reposer sur une interprétation des caractéristiques physiques sensées traduire des origines communes¹⁵.

Toutefois, il est important de préciser que la discrimination n'est pas forcément du racisme. En effet, le racisme correspond à une idéologie, c'est-à-dire une manière de penser qui présume que certaines « races » sont supérieures à d'autres. L'idéologie raciste, autrement dit la naturalisation des différences, imprègne nos propres représentations. Ainsi, nous pouvons discriminer sans en avoir l'intention. A contrario, la discrimination est un acte qui, selon les critères de discrimination, peut amener à devoir faire des choix. Néanmoins, lorsqu'un choix est opéré, celui-ci n'aboutit pas forcément à une discrimination¹⁶. Par exemple, ce n'est pas parce qu'une personne est écartée d'une demande de logement social qu'elle est victime de discrimination.

De surcroît, je pensais que les principales victimes de discriminations étaient les personnes issues de l'immigration. D'après différentes enquêtes, les victimes de discriminations raciales dans l'accès au logement touchent les populations d'origine étrangère, et principalement les jeunes nés en France et de nationalité étrangère. Toutefois, d'après le Défenseur des droits, les discriminations concernent en réalité une importante fraction de la société française et ne se réduisent pas à une question de nationalité ou de parcours migratoire. Elles touchent la population étrangère ou d'origine étrangère (21 % de la population française),

¹¹ Didier Fassin, « 6. Ni race, ni racisme. Ce que racialiser veut dire », Didier Fassin éd., *Les nouvelles frontières de la société française*. La Découverte, 2012, p. 9

¹² *Ibid.*, p. 11

¹³ Sarah Mazouz, « Racialisation ou Racisation », Hypothèses, 06/10/2020 > <https://racismes.hypotheses.org/173>

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Odile Hoffmann, Christian Poirer, Cédric Audebert, « Contextualiser pour mieux conceptualiser la racialisation », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Université de Poitiers, 2011, p. 6

¹⁶ Guide « Lutter contre les discriminations dans l'accès au logement », Fondation Abbé Pierre, p.9

mais également l'ensemble des générations nées de parents français assignées à une origine différente¹⁷.

Enfin, il est vrai que les personnes non blanches sont souvent les plus victimes de discriminations, que ce soient dans le domaine du logement, de la santé ou encore dans le domaine de l'emploi. Par exemple, dans une enquête de l'INSEE de 2013 consacrée aux discriminations à l'embauche selon l'origine et le genre¹⁸, le candidat masculin d'origine française a reçu 48 réponses positives suite à la candidature aux 300 offres d'emploi, tandis que le candidat ayant un nom à consonance maghrébine a reçu 21 réponses positives, soit presque deux fois moins. En ce sens, les processus discriminants que subissent les ménages immigrés ou d'origine étrangère reposent sur l'idée d'un « risque sociologique »¹⁹. En effet, les personnes d'origine étrangère sont souvent qualifiées de populations « indésirables » (p.26)²⁰, jugés difficilement adaptables et facteurs de risques (p.25)²¹.

Dès lors, l'objectif de cette enquête sera donc de s'interroger sur l'effet de cette inscription territoriale. En effet, la territorialisation de la lutte contre les discriminations soulève un certain nombre de questions : « *Que peut le territoire à la lutte contre les discriminations ? N'y a-t-il pas un risque à ce que le territoire soit mobilisé comme faire valoir d'une action publique de lutte contre les discriminations qui manque de cohérence et qui peine à se construire ?* »²². Ainsi, à partir de cette réflexion, l'objectif est de s'intéresser aux professionnel.le.s qui travaillent et s'intéressent à ces questions afin de connaître les principales difficultés qu'ils peuvent éventuellement rencontrer pour mener cette politique de lutte contre les discriminations liées à l'origine.

3) L'apport de la littérature scientifique sur la lutte contre les discriminations

Si les discriminations sont aujourd'hui un enjeu d'action publique à part entière, la question de la race a longtemps été un sujet tabou. En effet, à partir de 1945, la notion de

¹⁷ Rapport « Synthèse Discriminations et origines : l'urgence d'agir », Défenseur des droits, 2020, p. 1

¹⁸ Anthony Edo, Nicolas Jacquemet, « Discriminations à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance différenciée ou ciblée sur certains groupes ? », *Société, Economie et statistique*, n°464-465-466, 2013, p. 9

¹⁹ Claire Levy-Vroelant, « Migrants et logement : une histoire mouvementée », *Plein droit*, vol. 68, n°1, 2006, p. 5-10

²⁰ Fabien Desage, « « Un peuplement de qualité ». Mise en œuvre de la loi SRU dans le périurbain résidentiel aisé et discrimination discrète », *Gouvernement et action publique*, vol. 5, n°3, 2016, p. 83-112

²¹ *Ibid.* p. 25

²² *Ibid.* p. 14

« race » est officiellement discréditée, ce qui entoure son usage d'une grande confusion linguistique qui permet d'alimenter un certain nombre de discours et de présupposés à l'égard des travaux issus des sciences sociales²³. En effet, l'apparition de la « race » est liée à des circonstances historiques précises, puisqu'elle renvoie à la période des nazis qui désignaient les Juifs en tant que « race ». Selon eux, la religion juive n'avait pas lieu d'exister, utilisant ainsi un tas de stéréotypes négatifs à leur égard. Ainsi, selon l'idéologie nazie, il y aurait des races supérieures à d'autres, ce qui a engendré une « lutte des races »²⁴ contribuant à l'extermination des peuples dit « inférieurs ». Dès lors, la période post-1945 joue encore un rôle central dans la délégitimation de la race, ce qui conduit à une action publique encore taboue aujourd'hui. En effet, si parler de race demeure tabou, il est donc encore délicat d'aborder la question des discriminations raciales. C'est pourquoi les discriminations liées à l'origine sont en réalité peu investie par les élu.e.s notamment.

Dès lors, cet enjeu d'action publique s'est construit sur plusieurs décennies avant d'aboutir à une définition juridique des critères de discriminations. En effet, ce n'est qu'en 1972 que la loi Pleven introduit pour la première fois le principe de « non-discrimination » fondée sur « *l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, de la victime à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* » dans le Code pénal français²⁵. Ainsi, il y aurait trois évolutions notables concernant les développements juridiques récents à propos du cadre juridique de la non-discrimination²⁶. Tout d'abord, l'élargissement de l'ensemble des critères s'est accentué, c'est-à-dire que dix-huit critères sont désormais énumérés par le Code pénal et le Code du travail, dont le sexe, l'origine, l'état de santé, ou encore l'orientation sexuelle. Ensuite, la prise en charge des victimes de discriminations a été facilitée, notamment avec la création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'Égalité (HALDE), créée en 2005 par la loi n°2004-1486, qui a pour mission de lutter contre toutes les formes de discriminations. En effet, la création de la HALDE a eu des effets déterminants dans la lutte contre les discriminations, dans la mesure où sa mission visait à l'application de la loi²⁷. Le but était de rendre le droit de la non-discrimination effectif, ce qui était loin d'être le cas à

²³ Lionel Zevounou, « Raisonner à partir d'un concept de " race " en droit français », *La Revue des Droits de l'Homme*, CTAD-CREDOF (Centre de recherche et d'études sur les droits fondamentaux) 2021, p 3

²⁴ Encyclopédie multimédia de la Shoah, « Victimes de l'époque nazie : l'idéologie raciale nazie » > <https://encyclopedia.ushmm.org/content/fr/article/victims-of-the-nazi-era-nazi-racial-ideology>

²⁵ <https://www.gouvernement.fr/tousuniscontrelahaine-ce-que-dit-la-loi-4046>

²⁶ Laure Bereni, Vincent-Arnaud Chappe, « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », *Politix*, vol. 94, n° 2, 2011, p. 7-34.

²⁷ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *La lutte contre les discriminations ethno-raciales en France. De l'annonce à l'esquive (1998-2016)*, Rennes, PUR, 2018, p. 51

la fin de l'année 2004²⁸. Enfin, la notion de « discrimination indirecte » a permis d'élargir la définition de la discrimination. « *Alors que la "discrimination directe" qualifie la prise en compte d'un critère prohibé dans une décision, la "discrimination indirecte" survient lorsqu'une norme ou une pratique apparemment neutre a un impact potentiellement défavorable sur les membres d'un groupe distingué en raison d'un critère prohibé* » (p.6). Ainsi, la « discrimination indirecte » est un mécanisme qui est fréquemment présent lors de l'attribution des logements ou dans le domaine de l'emploi.

Contrairement à d'autres pays d'immigration comme l'Angleterre, la France a reconnu et pris en charge tardivement la question des discriminations dans l'espace politique²⁹. C'est seulement à la fin des années 1990 qu'un nouveau type d'action publique se développe en France : celui de la « lutte contre les discriminations ethnoraciales ». En effet, sous le gouvernement de la « gauche plurielle » entre 1997 et 2002, associant le Parti socialiste, le Parti communiste, les Verts, le Parti radical de gauche et le Mouvement des citoyens, la question des discriminations envers les populations issues de l'immigration devient un « problème public » à travers une logique à la fois de « problématisation » et de « publicisation »³⁰. Si pendant la plus grande partie des années 1990 les discriminations étaient considérées comme une question illégitime, on assiste à une compréhension scientifique et une « *réorientation partielle* » de l'action publique entre 1997 et 2002 concernant la lutte contre les discriminations. De plus, l'impulsion européenne a été déterminante pour reconnaître les discriminations raciales en France³¹, bien que la discrimination était qualifiée et posée essentiellement dans le domaine de l'emploi³². Ainsi, en 1998, alors que la lutte contre les discriminations est promue comme une orientation prioritaire de l'action publique, la politique de la ville est très vite apparue comme un domaine privilégié de ces nouvelles préoccupations de l'État³³. Ainsi, l'arrimage territorial de la lutte contre les discriminations s'est inscrit selon deux modalités³⁴ : l'une sous le vocable « lutte contre les discriminations » dans la politique de la ville avec la mise en place des plans

²⁸ *Ibid.* p. 51

²⁹ Didier Fassin, « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol. vol. 52, n° 4, 2002, p. 4

³⁰ Alexandre Tande, « Chapitre 10 : Du refus à la requalification. L'ambivalente reconnaissance de la discrimination comme problème public », Didier Fassin éd., *Les nouvelles frontières de la société française*. La Découverte, 2012, p. 245-266.

³¹ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, 2018, p. 2

³² *Ibid.* p. 29

³³ Milena Doytcheva, « Usages et mésusages des catégories territoriales : les risques d'un retournement idéologique des causalités », *Les cahiers de la LCD*, 2016, vol. 1, n° 1, 2016, p. 58-74

³⁴ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, 2018, p. 88

de lutte contre les discriminations (PLCD) et la seconde intitulée « égalité des chances » ou « diversité »³⁵.

Par conséquent, la territorialisation de la politique de lutte contre les discriminations est inscrite essentiellement dans la politique de la ville, ce qui a pour conséquence de circonscrire la lutte contre les discriminations au territoire et ainsi « esquiver » en quelque sorte le problème des discriminations ethnoraciales et sa prise en compte³⁶. En effet, ceci se caractérise par une forme de spatialisation de la question raciale et sociale. La lutte contre les discriminations est donc assimilée à une « *gestion délocalisée* », dans la mesure où « *l'action publique de lutte contre les discriminations ethnoraciales est arrimée au territoire* » (p.3), l'État délocalisant ainsi la gestion du problème en n'offrant ni les moyens, ni une stratégie d'intervention clairement définie. Ensuite, il s'agit également d'un « *problème dénié* »³⁷ (p.5), la reconnaissance de la lutte contre les discriminations comme problème public restant largement inachevée.

Enfin, il s'agit d'un « *problème indéfini* »³⁸ (p.7), comme étant un « *objet politique non clairement identifié* » (p.8), et d'une « *action marginale et marginalisée* »³⁹ (p.9).

Dès lors, à partir de ces éléments, il est intéressant de se demander si la politique de la ville est un échelon efficace pour lutter contre les discriminations, et me permet ainsi de mieux comprendre ma difficulté pour accéder au terrain au début de mon enquête. Ayant déjà essayé de contacter plusieurs acteurs (l'Irev, l'Union Générale de l'Habitat, la Métropole européenne de Lille...) afin de savoir si un programme d'action de lutte contre les discriminations raciales avait été effectué précédemment, j'ai rapidement constaté, lors de mes échanges avec ceux-ci, l'absence très fréquente de véritables stratégies d'action pour lutter contre les discriminations par les acteurs.trices de la politique de la ville à la MEL.

4) Le travail de problématisation et l'enquête de terrain

Dès lors, le questionnement principal qui articulera le développement vise à se demander en quoi est-il encore difficile aujourd'hui de travailler sur les discriminations ethnoraciales en tant que professionnel.le pour mettre en place une action publique qui manque

³⁵ *Ibid.* p. 88

³⁶ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, « Une politique esquivée : la lutte contre les discriminations ethnoraciales », *Migrations Société*, vol. 155, n°5, 2014, p. 153-164

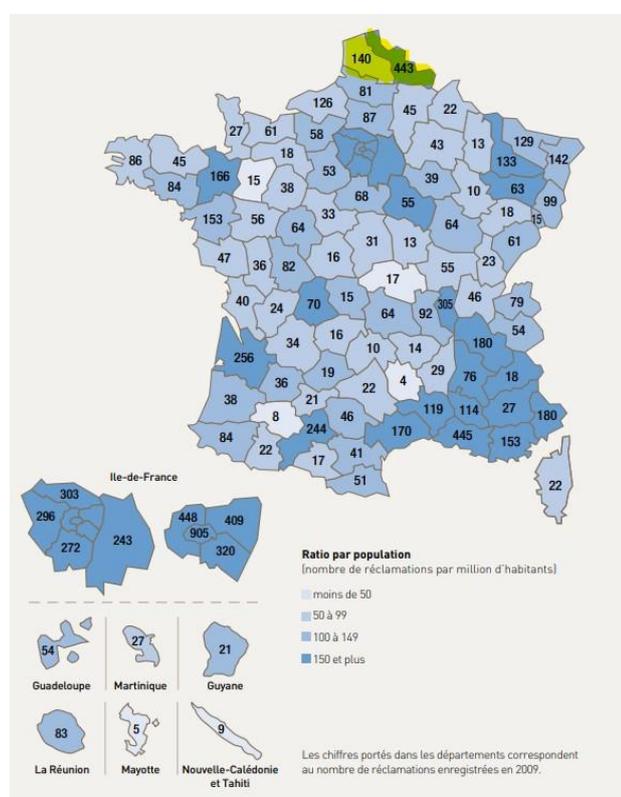
³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Ibid.* p.8

³⁹ *Ibid.* p.9

de cohérence et qui peine à se construire ? Ainsi, je tenterai de répondre à cette question à partir d'une analyse sur le territoire de la MEL, ainsi que celui de l'Agglomération de Maubeuge-Val-de-Sambre.

En effet, étant originaire des Hauts-de-France et de la métropole lilloise, j'ai donc logiquement décidé de m'intéresser particulièrement à cet axe géographique. De plus, il s'avère que le nombre de réclamations par million d'habitants liées aux discriminations est particulièrement élevé dans le département du Nord, ce qui m'a d'autant plus confortée dans ce choix. En effet, selon le rapport annuel de la HALDE, le ratio par population s'élève à 443, étant l'un des ratios les plus élevés de l'enquête par rapport aux autres départements⁴⁰.



Carte géographique des réclamations

Dès lors, le choix s'est porté sur la Métropole européenne de Lille et de l'Agglomération de Maubeuge-Val-de-Sambre dans l'objectif de comparer ces deux territoires. En effet, si la question de la lutte contre les discriminations est présente depuis 2013 dans la ville de Maubeuge avec le collectif de lutte contre les discriminations, les stratégies d'action demeurent

⁴⁰ Rapport annuel de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « Répartition des réclamations par critère », p.16, 2009

insuffisantes dans la Métropole européenne de Lille. Ainsi, le but est d'analyser et comparer la vision des professionnel.le.s sur l'action publique entravée sur ces questions.

L'enquête de terrain

L'enquête de terrain s'est déroulée du mois de février au mois d'avril 2021. Celle-ci a été principalement réalisée par des entretiens semi-directifs auprès d'acteurs.trices locaux.les du territoire de la MEL, ainsi que de la ville de Maubeuge. Le but est de comparer et analyser les stratégies d'action réalisées au sein de ces territoires, et éventuellement les difficultés que ceux-ci peuvent rencontrer pour mener à bien la lutte contre les discriminations à travers une gestion localisée, et plus particulièrement les discriminations liées à l'origine. Le parti pris de ces méthodes qualitatives a été guidé par un double objectif à la fois de faisabilité de mon enquête, mais également dans un but de mieux comprendre comment la lutte contre les discriminations se traduit sur un territoire et avec quelles conséquences. Ainsi, la profondeur et la précision des données issues des entretiens me semblaient fondamentales dans mon enquête.

Pour se faire, j'ai réalisé cinq entretiens avec une diversité d'acteurs.trices (deux chargé.e.s de mission politique de la ville, une chargée de mission spécialisée dans la lutte contre les discriminations, un délégué du préfet ainsi que la cheffe du pôle régional Hauts-de-France du Défenseur des droits) dont trois faisaient partie de la MEL et les deux autres personnes de Maubeuge. Ainsi, j'ai fait le choix d'interroger plutôt des technicien.ne.s, que des politiques. En effet, le but était d'interroger les acteur.trice.s de la politique de la ville afin de m'interroger d'autant plus sur les effets de l'inscription territoriale de la lutte contre les discriminations raciales, ainsi que de saisir les difficultés en tant que professionnel.le.s pour appréhender la question raciale.

Toutefois, à la suite des entretiens qui ont été réalisés, je me suis rendue compte que leur attachement à l'institution a très certainement constitué un biais dans mon enquête, dans la mesure où ils ont été susceptibles d'avoir un discours lié avec celui de la structure de manière à « garder la face ». En effet, j'ai senti que certaines personnes restaient sur leur réserve et n'arrivaient pas forcément à se livrer totalement sur les actions menées pour lutter contre les discriminations, notamment concernant les difficultés.

Pour contrer cela, j'avais pensé à interroger d'autres personnes qui ont quitté l'institution pour (peut-être) avoir un discours plus objectif. Cependant, en raison d'un manque de temps et de faisabilité, je n'ai pas réussi à réaliser cette partie de l'enquête.

Dès lors, et ce afin de déterminer en quoi est-il encore difficile aujourd'hui de travailler sur les discriminations ethnoraciales en tant que professionnel.le pour mettre en place une action publique qui manque de cohérence et qui peine à se construire, nous verrons, tout d'abord, l'émergence des « discriminations ethnoraciales » jusqu'à l'idée d'une politique de « lutte contre les discriminations ».

Par la suite, nous analyserons la manière dont la gestion de la lutte contre les discriminations a été territorialisée, ceci étant un moyen d'esquiver la reconnaissance des discriminations ethnoraciales et sa prise en compte.

Enfin, nous nous intéresserons plus particulièrement aux stratégies d'action menées par les acteurs.trices locaux.les du territoire dont le but est principalement de former, sensibiliser et mobiliser l'ensemble des acteurs.trices qui travaillent sur les discriminations. Toutefois, la lutte contre les discriminations peut être considérée comme une politique complexe, ceux-ci étant incités à prendre en charge un grand nombre de critères, mettant ainsi en concurrence les discriminations.

Chapitre 1 : Du problème des discriminations raciales à la lutte contre les discriminations : un tournant relatif dans l'action publique en France

L'inscription sur l'agenda politique de la problématique antidiscriminatoire en France à la fin des années 1990 marque le point de départ d'une « requalification générale » des enjeux sociaux et politiques de l'immigration⁴¹. En effet, la société française et ses élites ont souvent méconnu, voire même nié, l'existence de traitements différentiels à l'égard des étrangers, et même des Français d'origine étrangère. Ainsi, entre 1997 et 2002, la question des discriminations ethnoraciales devient un « problème public », selon une double logique à la fois de problématisation et de publicisation⁴². Dès lors, le processus de problématisation induit qu'« un certain nombre d'acteurs vont être amenés à percevoir une situation comme anormale et vont la qualifier d'une manière particulière, qui peut être susceptible d'appeler l'attention d'un acteur public »⁴³. Concernant la publicisation, elle renvoie au passage d'un problème de la sphère privée à la sphère publique, lorsqu'il vient s'inscrire à l'agenda politique et institutionnel⁴⁴. Dès lors, dans ce chapitre, nous allons particulièrement nous intéresser à la période allant du début des années 1990 au milieu des années 2000, période à laquelle nous assistons à la construction progressive d'un problème public de la discrimination raciale en France.

Dans un premier temps, nous verrons que bien que l'Europe ait permis l'ouverture d'une fenêtre politique de la lutte contre les discriminations, les autorités étatiques se sont investies que très partiellement dans cette politique, dans la mesure où le champ d'action s'est limité au domaine de l'emploi, oubliant les autres domaines de l'activité sociale où peuvent se loger les discriminations. Ensuite, nous étudierons la manière dont l'État s'est progressivement désengagé de cette politique publique, se caractérisant par l'absence de contours politiques. En effet, la lutte contre les discriminations a souvent été confondue avec la lutte contre le racisme ou d'autres paradigmes, tels que celui de la « diversité » ou de « l'égalité des chances ». Enfin,

⁴¹ Intervention de Milena Doytcheva, « Ethnicité et territoire dans les politiques de la ville », Les journées thématiques de Réso Villes, 4 décembre 2008 à Angers, p. 1

⁴² Alexandre Tandé, « 10. Du refus à la requalification. L'ambivalente reconnaissance de la discrimination comme problème public », Didier Fassin éd., *Les nouvelles frontières de la société française*. La Découverte, 2012, p. 245-266, p. 1

⁴³ Pierre Muller, Yves Surel, *L'Analyse des politiques publiques*, Montchrestien, collection « Clefs-Politique », Paris, 1998

⁴⁴ Alexandre Tandé, *op. cit.*, p. 1

si la création de la Halde avait suscité de l'espoir pour répondre au problème des discriminations, nous verrons finalement que la prise en charge juridique a plutôt conduit à la dépolitisation du problème, dans la mesure où les autorités ont plutôt utilisé le droit comme un moyen de contourner le débat politique.

I. La mise à l'agenda de la lutte contre les discriminations ethnoraciales : une reconnaissance tardive de la part des autorités politiques

À l'inverse d'autres pays d'immigration comme l'Angleterre, la France a reconnu et pris en charge tardivement la question des discriminations dans la sphère politique⁴⁵. À titre d'exemple, si la Grande-Bretagne met en place des politiques antidiscriminatoires à partir de 1976 avec l'établissement d'une Commission pour l'Égalité Raciale (CRE), ce n'est qu'à la fin des années 1990 que la France se saisit du problème des discriminations ethnoraciales⁴⁶. En effet, les élites politiques ainsi que la société française ont souvent ignoré l'existence des traitements différentiels des personnes non-blanches dans de nombreux domaines de l'activité sociale (logement, éducation, santé, emploi, etc.), dans la mesure où, selon les termes de Didier Fassin, « *ce dont on ne voulait pas, on ne le voyait pas* »⁴⁷. Pendant une grande partie des années 1990, il est vrai que la question des discriminations raciales était plutôt considérée comme illégitime⁴⁸, s'expliquant notamment par la croyance qu'il n'y aurait pas de discriminations dans le pays des droits de l'homme.

1) L'impulsion européenne, un tremplin dans la mise à l'agenda de la lutte contre les discriminations

Tout d'abord, l'impulsion européenne a été déterminante pour faire émerger le problème des discriminations ethnoraciales en France⁴⁹, puisque l'Europe a influencé la recherche dans ce domaine en débloquant des crédits. En effet, la mise à l'agenda des politiques antidiscriminatoires est associée à l'eupéanisation des politiques publiques à travers la ratification, par la France, du Traité d'Amsterdam en 1997, dont l'article 13 dote l'Union

⁴⁵, Milena Doytcheva, « Usages et mésusages des catégories territoriales : les risques d'un retournement idéologique des causalités », *Les cahiers de la LCD*, vol. 1, n°1, 2016, p. 58-74, p.1

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ Didier Fassin, « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol. vol. 52, n° 4, 2002, p. 403-423, p.4

⁴⁸ Alexandre Tandé, « 10. Du refus à la requalification. L'ambivalente reconnaissance de la discrimination comme problème public », Didier Fassin éd., *Les nouvelles frontières de la société française*. La Découverte, 2012, p. 245-266, p. 4

⁴⁹ *Ibid.* p. 29

européenne de la capacité d'agir en matière de discrimination raciale⁵⁰. En effet, celui-ci prévoit que « *sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.* »⁵¹. Par cet article, l'Europe et les États-membres s'engagent à combattre toutes les formes de discrimination. De plus, des financements européens vont permettre de réaliser des recherches dans ce domaine⁵². Toutefois, bien que les gouvernants français ne pouvaient pas ignorer l'insertion de cette clause dans le traité, ils n'ont pas réellement pris conscience des conséquences.

Ce n'est donc qu'en 1997 que l'idée d'intégrer le terme de « discrimination » a commencé à émerger avec la présence de fonctionnaires et de chercheurs.ses en sciences sociales. Dans le même temps, créé en décembre 1989, le Haut Conseil à l'Intégration (HCI) a remis au Premier Ministre son rapport sur les discriminations, ce qui constitue un tournant symbolique dans l'histoire du traitement de la « question immigrée »⁵³. En effet, l'important rapport marque ainsi une double rupture dans le discours des institutions officielles, dans la mesure où il déplace la question de l'intégration, « *en conditionnant sa réussite par la mise en cause des discriminations* »⁵⁴. Le changement majeur qu'opère ce rapport est « l'inversion de l'imputation causale », c'est-à-dire que « *ce ne sont plus les attributs des étrangers qui seraient responsables des difficultés auxquels ils sont confrontés, mais le fonctionnement de la société française elle-même* »⁵⁵. Ainsi, cette démarche a été déterminante dans la décision politique, et plus particulièrement avec l'intervention de Martine Aubry, Ministre de l'Emploi et de la Solidarité à cette époque, le 21 octobre 1998⁵⁶. En effet, l'investissement politique concernant les discriminations interviendra un an après l'alternance politique, s'ouvrant ainsi un certain activisme politique, et plus particulièrement dans le domaine de l'emploi⁵⁷. Dès lors, à la fin des années 1990, le mot « discrimination » est apparu dans le lexique ordinaire de l'action

⁵⁰ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, p. 29

⁵¹ Traité instituant la Communauté européenne, Journal officiel des communautés européennes, 10 novembre 1997, C 340/1

⁵² Alexandre Tandé, *op. cit.*, p. 10

⁵³ Didier Fassin, « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol. 52, n° 4, 2002, p. 403-423, p.4

⁵⁴ *Ibid.*, p. 5

⁵⁵ *Ibid.* p. 6

⁵⁶ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.* p. 31

⁵⁷ *Idem.*

publique en France, se caractérisant par le « *traitement défavorable en raison de l'origine réelle ou supposée des personnes* »⁵⁸.

Pourtant, si un certain activisme politique s'ouvre à la fin des années 1990, nous verrons dans la prochaine partie que les autorités se sont, finalement, investies que très partiellement contre les discriminations raciales.

2) Entre volonté politique et investissement partiel des discriminations raciales

En 1998, le Gouvernement de Lionel Jospin annonce son intention de s'occuper du problème des discriminations selon l'origine en annonçant une politique offensive à destination des descendants d'immigrés post-coloniaux⁵⁹. Cette annonce constitue un changement symbolique en transformant radicalement le modèle républicain d'intégration. En effet, parler de discriminations raciales a permis de briser un tabou en reconnaissant l'idée selon laquelle il ne suffit pas d'être de nationalité française pour être traité à égalité avec les français.es blanch.es. Ainsi, les inégalités raciales sont désormais considérées comme illégales et illégitimes⁶⁰. « *Pour la première fois, les rapports globaux entre les immigrés et la société se formulaient en termes de droit et non plus seulement de devoirs* »⁶¹. Cette innovation a eu un effet propulseur dans la prise en charge des discriminations, puisque dès 1999, est créé le Groupe d'étude sur les discriminations (GED), sous la forme d'un groupement d'intérêt public. Ainsi, ceci a permis d'analyser les discriminations liées à l'origine dans tous les domaines, de faire connaître les travaux, ainsi que de proposer des moyens de lutte⁶².

Dès lors, l'origine devient désormais une catégorie à part entière et le rapport HCI distingue trois catégories de personnes discriminées : les étrangers.es les Français.es des DOM TOM et les Français.es d'origine étrangère. De ce fait, l'idée de mettre l'accent sur l'origine permet de s'intéresser plus particulièrement à une catégorie régulièrement touchée par les discriminations⁶³. Toutefois, si la discrimination devient une catégorie d'action publique à part entière, le champ d'action s'est limité au domaine de l'emploi, ce qui conduit à restreindre le problème des discriminations raciales à l'embauche, alors que « les jeunes issus de

⁵⁸ Didier Fassin, *op. cit.* p. 2

⁵⁹ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, p. 13

⁶⁰ *Ibid.*, p.13

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, p. 31

⁶³ *Ibid.*, p. 33

l'immigration » rencontrent des difficultés dans d'autres domaines de l'activité sociale, notamment dans l'accès au logement, à la santé, à l'éducation, etc.

Pour conclure cette première partie, nous pouvons constater que les mesures prises au sujet des discriminations raciales n'ont été que partielles. Bien qu'on peut noter un certain activisme politique vis-à-vis des discriminations selon l'origine, les mesures prises concernaient qu'un seul domaine : celui de l'emploi.

En outre, imposée à l'ordre du jour français par l'Union européenne, la lutte contre les discriminations a finalement été absente des discours et des débats politiques. En effet, cette politique n'est jamais parvenue à ouvrir le débat national qu'il aurait dû soulever, c'est-à-dire que son mode de traitement a évité le débat politique en confinant le problème en dehors des arènes publiques⁶⁴, notamment en individualisant son traitement par un encadrement juridique.

II. Le désengagement progressif de l'État : absence de contours politiques et juridicisation du problème des discriminations

Entre 2001 et 2012, la droite revient au pouvoir, ce qui entraîne un brouillage et un effacement progressif de la lutte contre les discriminations ethnoraciales⁶⁵. En effet, les dernières années sont marquées par l'instabilité et la pluralité de la désignation du problème entre la lutte contre les discriminations raciales, puis la lutte contre les discriminations de manière générale, la diversité, l'égalité des chances, etc. Ainsi, ceci marque l'absence de contours politiques, et surtout l'absence d'une définition structurante du problème des discriminations. De plus, avec la mise en place de la HALDE, les discriminations raciales ont été insérées dans une liste de critères, ce qui fait de l'origine une cause parmi d'autres, entraînant ainsi une dépolitisation du problème⁶⁶.

1) Entre brouillage politique et conceptuel : la substitution de la lutte contre les discriminations en une politique de « diversité » et d'« égalité des chances »

En 2002, Jacques Chirac est réélu, suivi par Nicolas Sarkozy en 2007 jusqu'en 2012. À cette politique de lutte contre les discriminations se substitue une politique de la diversité et de

⁶⁴ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, 2014, p. 5

⁶⁵ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, 2018, p. 41

⁶⁶ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, 2014, p. 8

l'égalité des chances, se caractérisant ainsi par un brouillage politique et conceptuel⁶⁷. En effet, Jacques Chirac a proposé une version républicaine et consensuelle de la lutte contre les discriminations avec la création de la HALDE à la fin de l'année 2004, dans la mesure où la lutte contre les discriminations fut déléguée à cette institution, se traduisant ainsi par la montée de la prise en charge du traitement juridique et judiciaire des discriminations. Dès lors, l'arrivée du concept de diversité ainsi que la création de la HALDE a abouti à l'effacement de l'adjectif « racial » de la discrimination⁶⁸.

De plus, en 2004, Nicolas Sarkozy, Ministre de l'Intérieur à cette époque, lance le thème de la « discrimination positive » en brisant le tabou de la discrétion sur l'origine en annonçant la nomination d'un préfet « musulman ». C'est donc à partir de cette période que la « diversité » s'impose comme une version positive de la lutte contre les discriminations dont les entreprises pouvaient se saisir, la diversité étant présentée comme un « facteur de progrès pour les entreprises ». Assez rapidement, le concept de « diversité » désigne une catégorie sociale, « *alors qu'il désigne proprement une caractéristique générale de la société elle-même* »⁶⁹. Ainsi, la concurrence avec d'autres paradigmes, comme celui de la « diversité », est venue ralentir la lutte contre les discriminations raciales, qui fut rapidement reléguée aux territoires de la politique de la ville.

Dès lors, cette circulation des termes met surtout en évidence la non-clarification du problème, se caractérisant par l'absence de contours politiques donnés au problème des discriminations. En effet, cette confusion des termes tend à mettre en concurrence des registres d'intervention, et a fortiori minorer les situations de discriminations et à favoriser l'inaction des pouvoirs publics en la matière. Ainsi, ce problème vacille entre plusieurs terminologies dont « *la puissance publique n'a pas tranché pour en déterminer l'ordre hiérarchique* »⁷⁰, pour reprendre les termes de Pierre Lascoumes.

Par ailleurs, intégrée en 2011 au Défenseur des droits, si la HALDE était vue comme une institution permettant de répondre au problème des discriminations fondées sur l'origine, elle conduira finalement à dépolitiser la question.

⁶⁷ Olivier Noël, « Entre le modèle républicain d'intégration et le modèle libéral de promotion de la diversité : la lutte contre les discriminations ethniques et raciales n'aura-t-elle été qu'une parenthèse dans la politique publique en France ? », colloque CASADIS, 2006, p. 5

⁶⁸ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, 2018, p.42

⁶⁹ *Ibid.*, p.45

⁷⁰ Pierre Lascoumes, « Rendre gouvernable : de la "traduction" au "transcodage" . L'analyse des processus de changement dans les réseaux d'action publique », Centre Universitaire de recherches administratives et politiques de Picardie, La gouvernabilité, Paris, *Presses universitaires de France*, 1996, p. 325-338.

2) La création de la HALDE : entre juridicisation et dépolitisation du problème des discriminations raciales

Créée par la loi du 30 décembre 2004, la HALDE a contribué de manière positive à lutter contre les discriminations, bien qu'elle dispose de moyens insuffisants⁷¹. En effet, elle a reçu de nombreuses réclamations (près de 40 000). Selon un sondage de l'Institut CSA réalisé par la HALDE, trois ans après sa création, 36 % connaissaient la HALDE, 95 % estimaient qu'il était important de lutter contre les discriminations, 8 % d'entre eux considéraient qu'ils avaient été victimes de discriminations au cours de l'année 2007 et 84 % pensent que la HALDE était utile pour lutter contre les discriminations⁷².

En ce sens, lors de la création de la HALDE, elle est vue comme une institution permettant de répondre au problème des discriminations. Toutefois, on se rend compte qu'elle a en réalité peu de moyens et qu'elle donne simplement une réponse juridique et technique, disposant d'un pouvoir de médiation afin de résoudre les différends portés à sa connaissance. Autrement dit, cette institution va être chargée seule d'incarner la lutte contre les discriminations et se positionnera plutôt en « défenseur de la loi », plutôt qu'en « défenseur des droits »⁷³. En effet, il est difficile de saisir le positionnement de la HALDE pour savoir s'il s'agit d'une autorité politique ou juridique. Dès sa création, les associations espéraient que cette autorité indépendante joue le rôle d'allier dans la politique des droits, c'est-à-dire dans la lutte des minorités pour obtenir des droits et assurer leur garantie par le recours à des juridictions⁷⁴.

Cependant, la HALDE a traduit des enjeux politiques dans le vocabulaire du droit, et conduit à une forme de « *juridicisation du problème* »⁷⁵ en légitimant l'expertise juridique au détriment de l'expertise sociologique et politique. Autrement dit, elle a eu pour effet de privilégier l'action juridique individuelle par rapport à la mobilisation sociale et à l'action politique⁷⁶. Dès lors, la prise en charge juridique a conduit à la dépolitisation du problème, dans la mesure où les autorités politiques ont utilisé le droit comme un moyen de contourner le débat politique. De plus, la HALDE a subi une inflexion avec son intégration au Défenseur des droits,

⁷¹ Daniel Borrillo, Vincent-Arnaud Chappe, « La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité : un laboratoire juridique éphémère ? », *Revue française d'administration publique*, vol. 139, n° 3, 2011, p. 369-380, p.6

⁷² *Idem.*

⁷³ *Ibid.*, p. 11

⁷⁴ *Ibid.* p.12

⁷⁵ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, 2018, p.59

⁷⁶ *Idem.*

caractérisant ainsi ce problème jamais vraiment assumé et qui a régulièrement donné lieu à des transferts de propriété⁷⁷.

Par ailleurs, si la période a rendu possible l'émergence d'une mobilisation et politisation autour de la question des discriminations raciales, l'investissement de la lutte contre les discriminations raciales n'était initié que par la gauche. En effet, les pouvoirs publics s'intéressaient plutôt à la promotion de la diversité. De plus, les instruments juridiques de la HALDE se portaient sur toutes les formes de discrimination indistinctement, ce qui a entraîné une dilution des discriminations raciales en en faisant une cause parmi d'autres⁷⁸.

*

Conclusion du chapitre 1

En somme, de 1998 jusqu'au milieu des années 2000, on peut donc voir que le portage politique des discriminations a été relativement faible. Si on a pu observer un certain activisme politique de la part de Martine Aubry lors de son discours, il s'est finalement vite essoufflé. En effet, la politique de lutte contre les discriminations est difficilement assumée par les élites politiques, ce qui rend difficile la reconnaissance des processus d'ethnicisation qui sont en cause dans les phénomènes discriminatoires.

De plus, aucun parti politique n'en a fait un engagement fort, permettant de porter le discours antidiscriminatoire au niveau national. Dès lors, la cause des discriminations ethnoraciales en est devenue à la fois une cause parmi d'autres, entraînant une dilution des discriminations raciales, et elle est également concurrencée par d'autres discours, tels que celui sur l'immigration, le communautarisme ou encore celui des atteintes à la laïcité.

En outre, nous pouvons voir que cette politique n'est pas parvenue au stade de la validation politique et à son institutionnalisation. Alors que les institutions nationales se sont progressivement désengagées de la politique de lutte contre les discriminations, l'absence de portage politique a conduit à mettre celle-ci à l'agenda local, sans pour autant clarifier le problème. Ainsi, l'objectif du prochain chapitre sera de montrer la manière dont les municipalités agissent au sein des territoires pour lutter contre les discriminations ethnoraciales

⁷⁷ Cf. Joseph Gusfield, *La culture des problèmes publics. L'alcool au volant : la production d'un ordre symbolique*, Paris : Ed. Economica, 2009, 354 p.

⁷⁸ *Ibid.* p. 70

et comment elles se saisissent de la question, et plus particulièrement à la Métropole européenne de Lille et l'Agglomération de Maubeuge Val-de-Sambre (AMVS).

Chapitre 2 : Agir au sein des territoires pour « lutter contre les discriminations » : la territorialisation de la gestion des discriminations raciales

Dans les années 1980, la France rencontre une période de décentralisation qui consiste à redistribuer des pouvoirs institutionnels, transférant des responsabilités antérieurement détenues par des niveaux supérieurs de gouvernance aux niveaux inférieurs. Dès lors, il peut s'agir de pouvoirs administratifs, budgétaires, politiques, ou d'un mélange entre ces prérogatives. Autrement dit, il s'agit pour l'État de transférer un certain nombre de ses compétences et moyens d'action publique vers des niveaux de gouvernance plus locaux, comme les Régions, les Départements ou les Communes. En effet, les lois de décentralisation ont entraîné un bouleversement radical dans la gestion traditionnelle des affaires de l'État, en accordant des droits et des libertés aux collectivités locales sur certains champs de compétences⁷⁹. Ainsi, l'action publique s'est recomposée, le territoire devenant le lieu de définition et de résolution des problèmes publics⁸⁰. Ceci a créé un réel renouveau dans la gestion des affaires publiques, dans la mesure où les acteurs locaux du territoire ont acquis une certaine autonomie dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques. Autrement dit, la territorialisation est devenue un mot clé des politiques publiques⁸¹.

Dès lors, comme beaucoup d'autres problèmes sociaux – tels que la crise des banlieues, la lutte contre le sida ou encore l'exclusion – la lutte contre les discriminations voit sa gestion territorialisée. Les politiques de la ville ont alors été érigées par les pouvoirs publics en « *lieu privilégié de construction d'une politique d'intégration et de lutte contre les discriminations* »⁸². Ainsi, imposée à la fin des années 1980, la politique de la ville recouvre un ensemble de dispositifs de lutte contre l'exclusion sociale et urbaine, telle qu'elle se manifeste dans certains quartiers cumulant les difficultés sur le plan économique, urbain et social⁸³. Si la ville ne peut être inclusive tant que des discriminations persistent, encore faut-il

⁷⁹ Olivier David, « Territorialisation des politiques publiques et cohésion nationale : un mariage complexe », éd. Rodolphe Dodier, Alice Rouyer et Raymonde Séchet., *Presses universitaires de Rennes*, « Espaces géographiques et sociétés », 2008, 338 pages, p. 2

⁸⁰ Jean-Claude Thoenig, et Patrice Duran, « L'État et la gestion publique territoriale », *Revue française de science politique*, vol. 46, n° 4, 1996, p. 580-623, p. 4

⁸¹ Olivier David, *op. cit.*, p. 3

⁸² Intervention de Milena Doytcheva, « Ethnicité et territoire dans les politiques de la ville », Les journées thématiques de Réso Villes, 4 décembre 2008 à Angers, p. 2

⁸³ Sylvie Fol. « La politique de la ville, un outil pour lutter contre la ségrégation ? », *L'Information géographique*, vol. 77, n° 3, 2013, p. 6-28, p. 1

que leur spécificité soit reconnue, et surtout que les acteurs.trices locaux soient équipé.e.s pour agir contre celles-ci. En effet, la lecture des problèmes de la ville en termes de discriminations raciales peine à s'imposer dans le champ des politiques publiques⁸⁴.

Pourtant, les seuls outils proposés par l'État – tels que les diagnostics territoriaux, les projets de formation, mobilisation et sensibilisation ou les PLCD – ne sont pas exempts de faiblesses.

Dans un premier temps, nous montrerons plus précisément la manière dont la lutte contre les discriminations a été déléguée à des acteurs.trices intermédiaires afin de savoir si l'échelle locale est pertinente pour agir efficacement contre les discriminations, et ainsi d'en savoir plus sur les effets de cet « arrimage territorial »⁸⁵. Dans une seconde partie, nous analyserons l'impact des contrats de ville dans la politique de lutte contre les discriminations, notamment avec la mise en place de « plans locaux de lutte contre les discriminations ».

I. La « lutte contre les discriminations » comme politique déléguée au territoire

Aujourd'hui, le territoire est vu comme un « outil ingénieux de gestion de l'ethnicité », dans la mesure où il permettrait à la fois d'agir en direction des minorités et conserver une axiologie républicaine de « neutralité » publique et de laïcité⁸⁶. En ce sens, on observe un phénomène de recouvrement à la fois sémantique, idéologique, politique et institutionnelle de plus en plus poussé entre territoire et ethnicité, ainsi qu'entre politique de la ville et intégration ou lutte contre les discriminations⁸⁷. Cet « arrimage territorial » est justifié par deux types d'arguments. Le premier réside dans l'importance de fait des « personnes issues de l'immigration » dans ces territoires. Le deuxième argument est plus politique et montre que l'usage du territoire « *permet de ne pas reprendre et donc de ne pas entériner les catégories sociales au cœur même des actes racistes* »⁸⁸. Mais que peut le territoire dans la lutte contre les discriminations ? C'est ce que nous allons montrer dans cette première partie.

⁸⁴ Patrick Simon, « La lutte contre les discriminations n'a pas eu lieu », *Mouvements*, 24 septembre 2015, n° 83, vol. 3, p. 87-96, 2015

⁸⁵ Milena Doytcheva, « Lutter contre les discriminations en France. L'arrimage territorial », *Diversité : ville école intégration*, 2008, p. 132-138, p.1

⁸⁶ Milena Doytcheva, *op. cit.*, p. 2

⁸⁷ Milena Doytcheva, *Une discrimination positive à la française ? Ethnicité et territoire dans les politiques de la ville*, la Découverte, Paris, 2007

⁸⁸ Milena Doytcheva, *op. cit.*, p. 4

1) L'inscription de la lutte contre les discriminations dans la politique de la ville

En pratique, la politique de lutte contre les discriminations s'est constituée grâce à deux dispositifs, à savoir le programme d'initiative communautaire EQUAL (Pic EQUAL) ainsi que les Plans territoriaux de lutte contre les discriminations (PTLCD)⁸⁹.

Tout d'abord, les projets EQUAL ont permis de financer 43 projets français destinés à combattre les discriminations ethnoraciales dans le secteur de l'emploi par le Fond social européen (FSE)⁹⁰. Dès lors, ceux-ci ont permis une première visibilité des discriminations raciales dans l'accès à l'emploi à l'échelle locale. Bien que les projets EQUAL soient peu portés politiquement à l'échelle nationale, ils ont contribué à la territorialisation de l'action antidiscriminatoire en France, ainsi qu'à l'émergence d'un réseau d'acteurs.trices dans la promotion de cette politique⁹¹.

Ainsi, à partir de 2001, la lutte contre les discriminations devient effective, notamment grâce aux « Plans territoriaux de lutte contre les discriminations raciales à l'emploi », faisant de ce dispositif une « *entreprise à succès* »⁹². En effet, après les élections municipales, de nombreuses villes affichent une politique de lutte contre les discriminations, entraînant une municipalisation de cette politique. Du côté de l'État, celle-ci est donc restée inscrite dans la politique de la ville. Dès lors, dans les contrats de ville de 2000-2006, les collectivités territoriales ont été invitées à introduire un nouveau volet articulant la lutte contre les discriminations, devenant ainsi une des priorités de la cohésion sociale. En effet, elle a été inscrite comme un enjeu des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) de 2007-2014.

Par la suite, la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, dite loi Lamy qui réforme la politique de la ville, a rendu obligatoire la prise en compte transversale de la lutte contre les discriminations. Ainsi, lors de mon enquête de terrain, j'ai eu l'occasion d'interroger Déborah Facon, chargée de mission Politique de la ville à la Métropole européenne de Lille. Arrivée en 2016 à la MEL et suite à la loi Lamy par une annexe des contrats de ville, elle a donc été amenée à travailler sur la lutte contre les discriminations.

⁸⁹ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, p.73

⁹⁰ Rapport du Défenseur des droits, *op. cit.*, p. 42

⁹¹ *Idem.*

⁹² Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, p. 84

« *Q : Et euh je voulais savoir comment en êtes-vous venu à travailler sur la question des discriminations ?*

R : Tout simplement en fait c'est une annexe du contrat de ville. Ça a été inscrit dans le cadre de la loi Lamy et le préf... la préfète, d'ailleurs déléguée pour l'égalité des chances, Sophie Elizéon, nous a rappelé en fait lors d'un COPIL que l'on devait annexer un plan de lutte contre les discriminations et c'est comme ça qu'on a commencé à s'engager là-dedans »

Déborah Facon, Chargée de mission Politique de la ville à la Métropole européenne de Lille⁹³

A travers cet extrait d'entretien, nous pouvons voir que ce type de travail s'est imposé à elle et n'a donc pas été choisi de sa part. En effet, on a plutôt l'impression qu'il s'agit d'un rappel qui arrive un peu de manière imprévue, ce qui les a amenés à s'engager dans une action de lutte contre les discriminations.

Ainsi, promulguée le 21 février 2014, cette loi vise ainsi à poursuivre la rénovation urbaine, concentrer les crédits de la politique de la ville sur un nombre plus restreint de territoires ainsi que de lutter contre les discriminations. Dès lors, la loi instaure un contrat de ville unique pour chaque ville, permettant de mobiliser l'ensemble des politiques publiques afin de rétablir l'égalité dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)⁹⁴. Autrement dit, les nouveaux contrats de ville ont fait de la prévention et la lutte contre les discriminations des chantiers prioritaires. Par conséquent, les PLCD sont le seul dispositif qui a permis, pour les collectivités territoriales, d'obtenir un complément de financement pour leur action en la matière, et c'est également par ce dispositif que l'État a pu promouvoir son action de lutte contre les discriminations. C'est pourquoi l'État a décidé d'inscrire durablement la lutte contre les discriminations dans la politique de la ville, comme ce fut le cas concernant la politique d'intégration des immigrés.⁹⁵

Ainsi, pour les contrats de ville 2015-2021, la lutte contre les discriminations devient désormais un axe obligatoire. Dès lors, l'intégration de celle-ci doit permettre aux territoires de

⁹³ Entretien réalisé avec la chargée de mission Politique de la ville à la MEL, le 3 mars 2021, par visioconférence

⁹⁴ Vie publique, « Loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, février 2014 > <https://www.vie-publique.fr/loi/20693-ville-politique-de-la-ville-cohesion-sociale-cohesion-urbaine>

⁹⁵ Milena Doytcheva, *op. cit.*

« mobiliser, former et sensibiliser le réseau territorial et les acteurs de la politique de la ville à la prévention des discriminations dans le cadre d'approches intégrées »⁹⁶.

Par conséquent, la lutte contre les discriminations ethnoraciales a progressivement été réduite en tant que politique publique au seul cadre de la politique de la ville⁹⁷. Cependant, l'inscription territoriale traduit, en réalité, un affaiblissement de la prise en charge politique des discriminations raciales, ce qui conduit plutôt à esquiver leur reconnaissance.

2) L'échelon local comme moyen d'esquiver la reconnaissance des discriminations ethnoraciales

Si la lutte contre les discriminations apparaît comme un axe prioritaire de l'action publique, la politique de la ville devient le domaine d'application privilégié de ces nouvelles préoccupations de l'État. Bien que les expérimentations locales se multiplient depuis plusieurs années, il n'émerge pas pour autant de politique et d'action nationale à ce sujet. Si auparavant l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité (Acsé) traitait les questions liées aux discriminations, on a du mal à saisir aujourd'hui qui s'occupe de celles-ci. C'est pourquoi l'attente d'une politique nationale de lutte contre les discriminations reste vive par de nombreux acteurs. En effet, c'est ce qu'Ingrid Dequin, chargée du pôle « Prévention et lutte contre les discriminations » à l'Irev, me disait en me partageant son ressenti.

« Hm.. Pour moi l'orientation nationale et de l'affichage politique national est incontournable. Tant que ça ne sera pas affiché nationalement, il n'y aura aucune délégation de crédit et aucune déclinaison territoriale et l'obligation de s'en saisir par effet de décentralisation dans les territoires, les intercommunalités.... Aujourd'hui demander aux contrats de ville d'annexer les plans territoriaux c'est bien c'est un levier mais globalement ce n'est pas suffisant quoi. »

Ingrid Dequin, Chargée du pôle « Prévention et lutte contre les discriminations » à l'IREV⁹⁸

⁹⁶ CGET, « Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville : les enjeux de la nouvelle contractualisation », 2014, p. 3.

⁹⁷ Rapport du Défenseur des droits, *op. cit.*, p. 40

⁹⁸ Entretien réalisé avec la chargée du pôle Prévention et lutte contre les discriminations de l'Irev, le 22 février 2021, par visioconférence

En réalité, la particularité de cette institution est qu'elle est dans une position intermédiaire vis-à-vis de l'État et des pouvoirs locaux, dans la mesure où elle est à la fois dépendante, mais avec une certaine autonomie. À titre d'information, l'IREV est l'un des dix-neuf centres de ressources Politiques de la ville en France. Ainsi, son territoire d'action concerne l'ensemble des contrats de ville des Hauts-de-France. Étant constitué en groupement d'intérêt public, l'Irev rassemble l'État, la Région des Hauts-de-France, les intercommunalités et communes pilotes des contrats de ville, ainsi que des membres associés⁹⁹. C'est pourquoi la position de l'Irev n'est pas très claire en raison de cette ambivalence.

Par ailleurs, le processus de reconnaissance des discriminations comme problème public reste insuffisant, se caractérisant par le passage du « *déni à la dénégation* »¹⁰⁰ de la part des acteurs.trices politiques. Certes, « *la territorialisation de l'action publique est un mode de gestion de plus en plus répandu pour des questions jugées transversales et complexes ou qui demandent des modes d'intervention au plus près du terrain* »¹⁰¹. Toutefois, la territorialisation de cette politique apparaît plutôt comme un moyen d'esquiver la reconnaissance du problème des discriminations raciales et sa prise en compte¹⁰². Le problème des discriminations ethnoraciales est largement un problème tabou. En effet, bien qu'elles soient illégales, leur dénonciation reste pourtant illégitime. Ceci est le sentiment partagé par Ingrid Dequin.

« *Souvent ce qu'il se passe c'est "nous on veut bosser les 25 critères" ok, les 25 critères ok ok mais la vérité, c'est que sur certains territoires c'est pas la question des 25 critères. C'est parfois la question de l'origine ethnique réelle ou supposée, c'est ça en fait qui pose vraiment la difficulté. C'est très tabou aujourd'hui ce type de travail, et pourtant dans tous les testings c'est quand même majoritairement ce qui ressort les discriminations liées à l'origine ethnique.* »

Ingrid Dequin, Chargée du pôle « Prévention et lutte contre les discriminations à l'Irev »

Ainsi, cet extrait d'entretien révèle l'envie d'Ingrid Dequin de travailler sur les discriminations ethnoraciales. Cette volonté est sûrement due à son parcours personnel qui se montre assez atypique. En effet, suite à l'obtention de son diplôme de Master 2 spécialisé dans la santé et l'éducation physique, elle a exercé en prison pour les majeur.e.s, puis pour les

⁹⁹ Site de l'Irev Hauts-de-France, onglet « à propos de l'Irev » > <https://irev.fr/propos-de-lirev/missions>

¹⁰⁰ Didier Fassin, « 7. Du déni à la dénégation. Psychologie politique de la représentation des discriminations », Éric Fassin éd., *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*. La Découverte, 2006, p. 131-157.

¹⁰¹ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, 2016, p. 2

¹⁰² *Idem.*

mineur.e.s, dans le domaine de la protection judiciaire de la jeunesse. L'objectif était donc de créer des partenariats extérieurs et créer des parcours de remobilisation sur plusieurs thématiques (culture, santé, sport, citoyenneté...). Ainsi, ce parcours l'a amenée à travailler pour le préfet délégué à l'égalité des chances sur le sujet de la politique de la ville. Par ailleurs, au bout de quatre ans, elle a postulé pour l'Irev pour le poste qu'elle occupe actuellement spécialisé dans la lutte contre les discriminations. Par conséquent, son parcours personnel et professionnel montre qu'elle était déjà fortement sensibilisée au sujet des discriminations. J'ai donc trouvé qu'elle avait moins de tabou à aborder la question des discriminations raciales, en faisant même une volonté de sa part de s'intéresser plus particulièrement à ce critère.

Ainsi, comme le stipule Ingrid Dequin, nous pouvons voir que le travail sur les discriminations raciales reste peu considéré par les acteurs.trices du territoire, et qu'il arrive souvent que d'autres critères soient privilégiés. Autrement dit, des résistances restent vives pour ne pas travailler uniquement sur les discriminations fondées sur l'origine, alors que celles-ci sont moins fortes, voire absentes, lorsqu'il s'agit de travailler sur les discriminations liées au handicap, au sexe, etc. En ce sens, sans cadrage politique structurant, les acteurs.trices locaux.les ne peuvent pas être en mesure d'agir efficacement sur les causes d'un tel problème. Tout ceci contribue ainsi à le dépolitiser et l'absence de portage politique nationale conduit à la marginaliser.

C'est pourquoi la territorialisation de la lutte contre les discriminations se présente comme une « politique de l'esquive »¹⁰³. En effet, la délocalisation du traitement des discriminations « *contribue à localiser un problème national, ce qui augmente encore le risque politique que les élus locaux doivent affronter dans la prise en charge des discriminations.* »¹⁰⁴.

Toutefois, pour d'autres acteurs.trices, comme Jean-Christophe Chantrelle, chargé de mission Politique de la ville à l'AMVS, le territoire facilite la proximité avec les populations, ce qui est un avantage non négligeable pour définir judicieusement les formes d'action. En effet, cela permet la création d'événements pour former et sensibiliser les professionnels.les et les habitants.tes. De plus, le niveau local facilite le recensement des besoins et des attentes sociales vis-à-vis du sujet des discriminations. Ainsi, c'est ce que stipule Jean-Christophe Chantrelle lors de l'entretien.

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 12

« Je pense aussi que d'avoir ce volet local... après c'est mon avis personnel mais je pense qu'il faut avoir ce lien de proximité avec les habitants par exemple, puis quand vous êtes dans une agglomération vous pouvez sensibiliser et former des personnes dans les quatre coins de l'agglomération et ça reste pas circonscrit.

Jean-Christophe Chantrelle, chargé de mission Politique de la ville à Maubeuge¹⁰⁵

Par cet extrait d'entretien, nous pouvons voir que l'enquêté donne son avis, ceci pouvant être interprété comme une façon de légitimer son travail et se caractérisant par un discours plutôt institutionnel. Etant donné que les actions menées à l'AMVS portent leurs fruits et se multiplient, cette personne est donc dans une posture qui la conduit à mettre en avant ce type de travail, plutôt qu'à le diaboliser.

Ainsi, ceci constitue une différence avec la Métropole européenne de Lille. En effet, selon Ingrid Dequin, le territoire n'est pas suffisant et doit être complété à tous les niveaux, à savoir l'échelle régionale, départementale et nationale.

« Euh pour moi je pense que toutes les échelles se complètent parce que les discriminations ce n'est pas que la question d'une entrée individuelle et directe, c'est aussi la question de processus beaucoup plus complexes qui sont d'ordre systémique, c'est-à-dire qu'il faut toucher à des formes d'organisation très complexe, sur l'organisation des territoires. Donc voilà je pense qu'il n'y a pas vraiment d'échelle à privilégier mais euh comment dire... oui il faudrait essayer de bosser sur un ensemble de leviers et que chaque levier permette de déclencher une forme de connaissance et de responsabilité permettant de travailler sur les stratégies de prévention. »

Ingrid Dequin, chargée du pôle Prévention et lutte contre les discriminations à l'Irev¹⁰⁶

Ainsi, ceci constitue une sacrée différence avec le positionnement de Jean-Christophe Chantrelle qui ne « diabolise » pas vraiment le niveau local pour agir contre les discriminations. Ce contraste s'explique certainement par l'insuffisance de stratégies d'action à la MEL qui ne lui permet donc pas d'être aussi satisfaite sur cette stratégie d'intervention, contrairement à l'AMVS qui, eux, multiplient les actions grâce au collectif de lutte contre les discriminations.

¹⁰⁵ Entretien réalisé avec le chargé de mission Politique de la ville à l'AMVS, le 31 mars 2021, par visioconférence

¹⁰⁶ Entretien réalisé avec la chargée du pôle Prévention et lutte contre les discriminations de l'Irev, le 22 février 2021, par visioconférence

Dès lors, cantonner la lutte contre les discriminations au territoire peut être vu comme une manière de priver les acteurs.trices locaux.les du territoire de moyens d'action à la hauteur du problème à résoudre, ce qui peut conduire à la fois à sa banalisation et à sa délégitimation.

En outre, l'échelle de proximité de cette politique apparaît peu propice pour une telle mobilisation transversale, selon certain.e.s acteurs.trices. Par ailleurs, si au sein même de certains territoires les élu.e.s ne s'en saisissent pas comme une priorité, ils parviennent à s'imposer et à obtenir la création de postes pour accompagner leur politique. Toutefois, si le choix de « missions » municipales illustre le caractère innovant dans lequel l'action municipale veut s'inscrire, elle montre, néanmoins, la fragilité institutionnelle de cette politique¹⁰⁷.

3) La mise en place de « missions » pour prendre en charge les discriminations : les discriminations raciales mises au second plan

Au tournant des années 2010, des collectivités territoriales, principalement dans les grandes villes, les régions ou certains départements, ont cherché à s'affranchir du cadre d'intervention de la politique de la ville¹⁰⁸. Dès lors, les municipalités vont commencer à prendre en compte ce phénomène de lutte contre les discriminations, notamment en créant des missions, et non pas des délégations, comme c'est le cas pour la Métropole européenne de Lille. En effet, ce recours systématique à des « missions » renvoie au plaidoyer du sénateur gaulliste, Edgar Pisani, en 1956 pour la mise en place d'une « administration de mission »¹⁰⁹.

Toutefois, le recours à ces « missions » illustre la volonté de ne pas adopter une vision sectorielle des politiques publiques. La création de missions relève d'un nouveau *policy making* dont l'idée est de promouvoir une action transversale et intersectorielle. Ce serait donc la seule solution pour que la lutte contre les discriminations émerge dans l'ensemble de l'organisation municipale¹¹⁰. Concernant la construction de la mission « Prévention et lutte contre les discriminations », poste occupé par Ingrid Dequin, elle articule une politique en interne et en externe focalisée sur quatre discriminations considérées comme prioritaires, à savoir l'origine, le handicap, le sexe ainsi que le lieu de résidence. Pour autant, la chargée de mission insiste sur

¹⁰⁷ Anouk Flamant, « L'incomplète construction des politiques municipales de lutte contre les discriminations raciales. Enquête dans les villes de Lyon, Nantes et Strasbourg (2001-2012) », *Revue internationale de politique comparée*, vol. 24, n° 3, 2017, p. 257-292, p.10

¹⁰⁸ Thomas Kirszbaum, *op. cit.*, p. 4

¹⁰⁹ Edgar Pisani, « Administration de gestion, administration de mission », *Revue française de science politique*, 1956, vol. 6, n°2, p. 315-330

¹¹⁰ Anouk Flamant, *op. cit.*, p.10-11

le fait que la question des origines devrait être centrale dans la politique menée, mais ne l'a finalement pas été, dans la mesure où elle est plus traitée comme un critère parmi d'autres.

Q : Et euh... vous traitez quels types de discriminations ?

R : Alors euh... J'ai tenu à ce qu'on travaille la question de l'origine et du lieu de résidence en premier mais après au fur et à mesure des années j'ai ouvert en fait sur les autres critères parce que ça dépend.... Par exemple, le logement on voit que la question du handicap est importante. Du coup en fait c'est un juriste lillois qui fait pas mal de formations sur la lutte contre les discriminations... Et quand on travaille là-dessus il faut... il faut bien prendre l'ensemble des discriminations et par les stats dont on dispose on se rend bien compte que la question de l'origine est une discrimination importante mais il n'y a pas de concurrence en fait quand on est discriminé, peu importe le critère de discrimination. Et ça c'est quelque chose que j'ai travaillé au fur et à mesure des années... C'est un point de vigilance que je mets à la plupart des acteurs qui travaillent là-dessus. Travailler uniquement sur les discriminations liées à l'origine c'est ne pas prendre en compte la politique de lutte contre les discriminations dans son ensemble. »

Ingrid Dequin, chargée du pôle « Prévention et lutte contre les discriminations » à l'Irev¹¹¹

Finalement, on se rend compte que lorsque des acteurs.trices veulent mettre en avant et en premier plan la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine, des volontés sont exprimées pour insister sur d'autres critères. En effet, en fonction de ce qu'elle raconte pendant l'entretien, j'ai l'impression que quand on travaille seulement sur la question de l'origine, tout le monde demande pourquoi travailler seulement sur cette question, alors que quand on travaille sur l'égalité femmes/hommes ou sur le handicap, cette question est rarement posée. Bien que l'enquêtée ne me l'a pas dit explicitement, il est vrai que la plupart des personnes que j'ai pu rencontrer étaient plus à l'aise pour parler de ces questions.

Dès lors, la question des discriminations raciales reste secondaire au sein de la mission dédiée aux discriminations, faisant l'objet d'un traitement partiel au sein du dispositif et comme étant une cause parmi d'autres. En effet, à travers l'entretien, on voit qu'Ingrid Dequin est en quelque sorte obligée de travailler sur plusieurs critères, autres que celui des discriminations ethnoraciales. Ainsi, j'ai eu l'impression qu'elle-même était assez perdue et déboussolée pour

¹¹¹ Entretien réalisé avec la chargée du pôle Prévention et lutte contre les discriminations de l'Irev, le 22 février 2021, par visioconférence

gérer plusieurs critères en même temps, tout en menant des actions efficaces et pertinentes pour lutter contre les discriminations fondées sur l'origine. C'est d'ailleurs une des difficultés qu'elle a elle-même prononcée lors de l'entretien.

« Aujourd'hui, on voit très bien que le sujet phare, c'est l'égalité femmes-hommes par exemple. On voit bien le portage politique que c'est au niveau du Président de la République etc. Et du coup voilà clairement sur les questions des discriminations raciales, il n'y a pas cet engouement-là. Ce n'est pas un axe stratégique national et clairement au niveau des territoires, les acteurs ne s'en saisissent pas comme une priorité. »

Ingrid Dequin, chargée du pôle « Prévention et lutte contre les discriminations » à l'Irev¹¹²

Comme nous l'avons également vu précédemment, à travers cet extrait, nous pouvons encore saisir la position intermédiaire de l'Irev qui est à la fois dépendante de l'État, mais également avec une certaine autonomie. En effet, elle se focalise beaucoup sur l'insuffisance de stratégies réalisées au niveau national, comme si le fait que l'État ne s'en saisisse pas comme une priorité constituait un frein d'action dans son travail.

Ainsi, si les municipalités ont multiplié les signes d'engagement en faveur de la lutte contre les discriminations en créant des missions dédiées, elles n'ont pas parvenu pour autant à institutionnaliser la lutte contre les discriminations ethnoraciales. Ceci est dû notamment à la persistance des incertitudes sur la qualification de l'enjeu à traiter, sur les finalités de l'action et l'identification des instruments mobilisables (budgets, procédures, pilotage, etc.)¹¹³. De plus, la fragilité de la mission « Prévention et lutte contre les discriminations » réside dans le fait qu'elle est occupée par une seule personne, ce qui la prive de moyens d'actions à la hauteur du problème à résoudre.

Par conséquent, la création de cette mission peine à traiter la question raciale, c'est-à-dire que cette question n'arrive pas à s'affirmer pleinement comme un enjeu structurant des missions de lutte contre les discriminations, voire est diluée au profit d'autres questionnements,

¹¹² Entretien réalisé avec la chargée du pôle Prévention et lutte contre les discriminations de l'Irev, le 22 février 2021, par visioconférence

¹¹³ Thomas Kirszbaum, *op. cit.*, p. 4

telles que l'égalité femmes/hommes, le handicap, etc. qui peuvent apparaître comme des questions plus consensuelles au regard du personnel municipal¹¹⁴.

Pour conclure cette première partie, nous avons pu voir que l'inscription territoriale de la lutte contre les discriminations a finalement conduit à affaiblir la prise en charge des discriminations ethnoraciales. En effet, si la lutte contre les discriminations ethnoraciales a progressivement été réduite en tant que politique publique au seul cadre de la politique de la ville, on se rend compte que les professionnel.le.s ont des difficultés à porter les discriminations raciales comme une priorité, comme si travailler sur ce critère prioritairement serait faire de la concurrence avec les autres critères. Autrement dit, on peut voir que ce type de travail reste encore tabou aujourd'hui. De plus, nous verrons dans la prochaine partie que l'intégration de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville a finalement eu peu d'impact dans la manière d'agir au sein des territoires, les élu.e.s ne s'en saisissant pas comme une priorité.

II. L'intégration de la « lutte contre les discriminations dans les contrats de ville : le passage de l'intention à l'action ?

Comme nous l'avons vu précédemment, depuis la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, la politique de la ville s'inscrit dans une logique d'un retour à une égalité entre les territoires et d'accès aux droits des habitant.e.s qui y résident. Dans cette optique, la lutte contre les discriminations fait désormais partie des enjeux transversaux structurants des nouveaux contrats de villes à travers l'élaboration d'un plan territorial de lutte contre les discriminations à moyen terme¹¹⁵. Ainsi, la loi dispose que la politique de la ville concourt notamment « à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitant.es des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée »¹¹⁶. Pourtant, de nombreux acteurs.trices de terrain formulent explicitement que les contrats de ville ont finalement eu peu d'impact sur la manière de traiter cette question au sein des territoires. De plus, comme nous avons pu le préciser précédemment, les élu.e.s ne s'en saisissent pas

¹¹⁴ Arnaud Alessandrin et Johanna Dagorn, *Le rôle de la ville dans la lutte contre les discriminations*, « Comparaison des politiques d'intégration et de lutte contre les discriminations à l'échelle municipale », Intervention d'Anouk Flamant, MSHA, 150, p., 2021, p. 63

¹¹⁵ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*

¹¹⁶ Legifrance > https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000028638783/2014-02-23

comme une priorité, et vont plutôt aborder les sujets plus consensuels, telle que la question du handicap, l'égalité femmes/hommes, etc.

1) Le faible impact de l'intégration de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville

Si l'élaboration d'un plan de lutte contre les discriminations conduit à promouvoir une politique territorialisée de prévention des discriminations, ceci traduit une réduction substantielle du champ d'action de la lutte contre les discriminations. En effet, inclure cette politique dans la politique de la ville laisse penser que ce sont uniquement dans les quartiers prioritaires qu'ont lieu les discriminations. Ceci est un argument explicitement stipulé par Ingrid Dequin.

« Ce n'est pas que la question de la Politique de la ville, même si ce sont les territoires prioritaires qui sont majoritairement impactés et touchés, ce ne sont pas que ces territoires. Aujourd'hui demander aux contrats de ville d'annexer les plans territoriaux c'est bien c'est un levier mais globalement ce n'est pas suffisant quoi. »

Ingrid Dequin, chargée du pôle Prévention et lutte contre les discriminations à l'Irev¹¹⁷

Ainsi, cet extrait d'entretien permet de montrer que la lutte contre les discriminations ne peut pas être restreinte aux seuls quartiers prioritaires de la politique de la ville. En effet, si les discriminations ont lieu majoritairement dans ces quartiers, cantonner la discrimination à la politique de la ville conduit à occulter le reste de la population exposé aux discriminations fondées sur l'origine, mais qui ne résident pas dans ces quartiers. Dès lors, en déléguant sa gestion aux spécialistes de l'action territoriale, cela conduit à priver la lutte contre les discriminations de sa nécessaire dimension transversale et nationale¹¹⁸. De plus, le ciblage sur les quartiers prioritaires conduit à mettre en place des actions de « remise à niveau » des habitant.e.s dans une logique d'intégration, sans vraiment prendre en compte les mécanismes discriminatoires à l'œuvre dans leur environnement plus large¹¹⁹. C'est pourquoi les plans

¹¹⁷ Entretien réalisé avec la chargée du pôle Prévention et lutte contre les discriminations de l'Irev, le 22 février 2021, par visioconférence

¹¹⁸ Thomas Kirszbaum, « Capitalisation des connaissances sur les discriminations dans le parc privé et les instruments d'action publique pour les combattre », Commissariat général à l'égalité des territoires, avril 2018

¹¹⁹ Thomas Kirszbaum, « Lutter contre les discriminations ethnoraciales : quelle approche territoriale ? », Aménager sans exclure, faire la ville incluante, Editions Le Moniteur, 2018, p. 4

territoriaux peuvent être considérés comme un levier mais, comme l'a si bien dit Ingrid Dequin, « ce n'est pas suffisant ».

De plus, les professionnel.le.s de la ville se retrouvent souvent confronté.e.s aux contraintes techniques et le manque de moyens et de temps, puisque les actions entreprises en faveur de la lutte contre les discriminations peuvent se heurter à d'autres priorités, comme me l'a dit Déborah Facon lors d'un entretien.

« Moi ce que je ressens de la politique de la ville c'est qu'on a tellement de sujets à traiter, on a le contrat de ville, le renouvellement urbain, égalité femmes/hommes, insertion des jeunes, l'insertion des femmes, l'insertion des seniors, nananana. Et du coup on a une palette de sujets qui font que voilà la lutte contre les discriminations est un sujet comme l'égalité des chances, la réussite éducative donc du coup le portage est difficile. Les collectivités qui ont des élus spécifiques sur la question de l'égalité, diversité et discrimination ils arrivent à monter pas mal de choses, mais quand c'est un groupe de portefeuilles politique de la ville et renouvellement urbain c'est plus compliqué de porter. »

Déborah Facon, chargée de mission Politique de la ville à la MEL¹²⁰

Ainsi, selon Déborah Facon, le raccourci territorial pour lutter contre les discriminations pose problème car les professionnel.le.s chargé.e.s de la mission « politique de la ville » ont une multiplicité de sujets à traiter, en plus de la lutte contre les discriminations, ce qui rend le portage de cette politique encore plus difficile.

En outre, à la suite de mon enquête, j'ai pu me rendre compte que l'inscription de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville a eu un faible impact sur la manière de traiter cette question sur le territoire.

Q : Et justement est-ce que selon vous l'inscription de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville a généré un changement dans la manière de traiter cette question sur le territoire ?

R : « Très peu... En fait aujourd'hui l'Irev est missionnée pour relancer ces plans territoriaux. A l'initial, il aurait dû avoir en annexe des contrats de ville des plans territoriaux de lutte contre les discriminations. Euh aujourd'hui très peu sont

¹²⁰ Entretien réalisé avec la chargée de mission Politique de la ville à la MEL, le 3 mars 2021, par visioconférence

annexés donc pour ceux qui existent, la dynamique existe mais il faut les renforcer, c'est-à-dire d'aller beaucoup plus loin dans ce qui est fait. Et il y a ceux qui ont un plan mais qui sert plutôt comme carnet de bureau donc là pour le coup il faut essayer de travailler la remobilisation et c'est vraiment pas simple donc... C'est la Loi Lamy qui a imposé cette priorité transversale mais elle n'est clairement pas respectée aujourd'hui."

Ingrid Dequin, chargée du pôle Prévention et lutte contre les discriminations à l'Irev¹²¹

Ainsi, on peut voir qu'Ingrid Dequin veut aller plus loin dans l'élucidation des discriminations raciales mais qu'en l'état, il est difficile d'avoir une dynamique pleinement efficace et concluante, dans la mesure où peu de contrats de ville sont, en réalité, annexés. En ce sens, en 2011, un bilan a été réalisé concernant la première génération des PTLCD. Ainsi, ce premier bilan a montré que 98 % des plans territoriaux demeuraient centrés sur le champ de l'emploi au détriment de celui du logement¹²².

De plus, nous pouvons également constater une confusion entre la lutte contre les discriminations et d'autres registres d'intervention, tels que l'insertion, l'intégration ou même l'égalité des chances. Dans le PLCD de la Métropole européenne de Lille, la lutte contre les discriminations raciales est confondue avec d'autres paradigmes, tels que la lutte contre le racisme ou l'antisémitisme.

La Semaine d'éducation contre le racisme et l'antisémitisme¹. Cette semaine organisée par l'Éducation Nationale et en partenariat avec la Délégation Interministérielle de Lutte Contre le racisme et l'antisémitisme constitue un grand temps fédérateur visant à promouvoir les valeurs et les principes fondamentaux de la République, de respect de l'égalité des êtres humains, quelles que soient leurs origines, leurs conditions, leurs convictions. Son objectif est de sensibiliser les élèves des écoles, collèges et lycées, à la prévention du racisme, de l'antisémitisme et de toutes les formes de discriminations.

Plan de prévention et lutte contre les discriminations de la Métropole européenne de Lille, p. 4

¹²¹ Entretien réalisé avec la chargée du pôle Prévention et lutte contre les discriminations de l'Irev, le 22 février 2021, par visioconférence

¹²² Rapport du Défenseur des droits, *op. cit.*, p.42

Pourtant, « *la lutte contre les discriminations raciales ne se confond pas avec celle contre le racisme, en ce qu'elle prend pour cible non pas des préjugés idéologiques mais les inégalités concrètes qui en résultent* »¹²³. Autrement dit, le retour à un discours qui aborde le racisme ne permet pas à lui seul d'aborder la complexité des situations du quotidien et d'ordre systémique appréhendées par les principes de discriminations directes et indirectes¹²⁴.

De surcroît, toujours dans le PLCD de la MEL, ils prévoient le « Mois de l'égalité des chances » dont le but est de « *sensibiliser l'ensemble des agents de la MEL aux inégalités et aux discriminations (femmes-hommes, handicap, discriminations liées à l'origine...)* »¹²⁵.

Le « Mois de l'égalité des chances »
porté par la communication interne de la MEL a pour objectif de sensibiliser l'ensemble des agents de la MEL aux inégalités et aux discriminations (femmes-hommes, handicap, discriminations liées à l'origine, ...).

Plan de prévention et lutte contre les discriminations de la Métropole européenne de Lille, p. 4

Dès lors, on note ici des hésitations récurrentes sur la manière de définir les enjeux et les objectifs de l'action locale, entre non-discrimination, lutte contre le racisme, promotion de la diversité, égalités des chances, des droits ou de traitement... Ainsi, j'ai été frappée par la porosité des enjeux dont traitent ce plan de prévention et de lutte contre les discriminations. En effet, celui-ci cible particulièrement les inégalités territoriales, sociales et celles liées aux « origines », comme si ces phénomènes étaient de même nature.

En effet, selon l'entretien que j'ai pu avoir avec Clémence Levesque, ce brouillage conceptuel est encore à l'œuvre, dans la mesure où la mobilisation politique sur ces enjeux s'est estompée au bénéfice d'une approche centrée sur les valeurs de la République et la laïcité.

« *En fait ce qui est encore compliqué aujourd'hui c'est que... euh... comment dire... oui voilà, la question des discriminations est vite raccrochée aux questions de*

¹²³ Milena Doytcheva, Vincent Caradec, « Inégalités, discriminations, reconnaissance. Une recherche sur les usages sociaux des catégories de la discrimination », De la lutte contre les discriminations ethno-raciales à la « promotion de la diversité ». Une enquête sur le monde de l'entreprise, 2008, p. 141

¹²⁴ Rapport du Défenseur des droits, *op. cit.*, p. 48

¹²⁵ Plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations 2018-2021, Métropole européenne de Lille

laïcité, de potentielle radicalisation, tout se mélange et on marche vraiment sur des œufs en fait. »¹²⁶

Clémence Levesque, cheffe du pôle régional Hauts-de-France du Défenseur des droits

Ainsi, cet extrait d'entretien permet de mettre en évidence l'idée selon laquelle le gouvernement préfère établir un discours sur les « valeurs de la République » à travers le concept de laïcité notamment, plutôt qu'un discours sur l'égalité. Dès lors, si ces années sont marquées par l'instabilité et la pluralité de la désignation du problème, on peut voir que chacun utilise le terme ou la question qui lui convient le mieux en fonction de la vision et de la définition du problème qu'il souhaite promouvoir. Cette circulation des termes met surtout en évidence la non-clarification du problème, se caractérisant par l'absence de contours politiques donnés au problème des discriminations. En effet, cette confusion des termes tend à mettre en concurrence des registres d'intervention, et a fortiori minorer les situations de discriminations et à favoriser l'inaction des pouvoirs publics en la matière.

Par conséquent, si le problème des discriminations raciales reste majoritairement tabou dans les municipalités et au sein même de l'espace politique, ceci est en lien avec les dernières années marquées par l'instabilité et la pluralité de la désignation du problème. En effet, ce problème vacille entre plusieurs terminologies dont « *la puissance publique n'a pas tranché pour en déterminer l'ordre hiérarchique* »¹²⁷. Par conséquent, le problème des discriminations est un « *objet politique non clairement identifié* »¹²⁸. Cette multiplication des termes marque l'absence d'une définition structurante du problème des discriminations, et plus particulièrement celle d'une stratégie d'intervention clairement définie.

Par ailleurs, si les municipalités ont multiplié les signes d'engagement en faveur de la lutte contre les discriminations, elles n'ont pas parvenu pour autant à institutionnaliser la lutte contre les discriminations ethnoraciales, et les élu.e.s ne s'en saisissent pas comme une priorité.

¹²⁶ Entretien réalisé avec la cheffe du pôle régional Hauts-de-France du Défenseur des droits, le 27 avril, par visioconférence

¹²⁷ Pierre Lascombes, « Rendre gouvernable : de la "traduction" au "transcodage" . L'analyse des processus de changement dans les réseaux d'action publique », Centre Universitaire de recherches administratives et politiques de Picardie, La gouvernabilité, Paris, *Presses universitaires de France*, 1996, p. 325-338.

¹²⁸ Olivier Noël, « 11. Un consensus politique ambigu. La lutte contre les discriminations raciales », Didier Fassin éd., *Les nouvelles frontières de la société française*. La Découverte, 2012, p. 267-290, p. 5

2) Les discriminations ethnoraciales comme axe non-prioritaire des élu.e.s locaux

Comme nous avons vu précédemment, la lutte contre les discriminations n'est pas un axe prioritaire sur le plan national, le sujet phare étant plutôt l'égalité hommes/femmes ou le handicap, c'est-à-dire les sujets plus consensuels. Ainsi, au sein même de certains territoires, les élu.e.s ne s'en saisissent pas comme une priorité, notamment dans la Métropole européenne de Lille.

« Q : Oui c'est un peu ce que vous me disiez tout à l'heure c'est que cette question est relativement peu investie par les élu.e.s... C'est ça ?

Oui voilà c'est une question peu investie par les élu.e.s parce que voilà je pense qu'il y a aussi un problème de sensibilisation mais je pense que d'une manière globale, les discriminations sont vécues... Si on s'intéresse aux discriminations sur le territoire, c'est qu'on pointe du doigt des discriminations, et donc ça veut dire qu'un territoire est discriminant et baaaah c'est gênant pour un politique que son territoire est discriminant, ça fait pas « bonne presse ». Et pourtant euh il faudrait voir les choses dans l'autre sens et se dire que bah les discriminations existent sur tous les territoires et que s'en saisir relève beaucoup de l'ambition politique et des missions prioritaires pour ce qu'ils appellent « "l'égalité républicaine" ».

Ingrid Dequin, Chargée du pôle Prévention et lutte contre les discriminations à l'Irev¹²⁹

Ici, on peut donc voir que les politiques de lutte contre les discriminations raciales demeurent fragiles et peu mises en avant par les municipalités françaises, et le plus souvent par un manque de courage politique de mettre en avant une politique qui vise à lutter contre les discriminations. Qualifié de *colorblind*, le modèle républicain pèse fortement dans les représentations des acteurs.trices municipaux.ales et les élu.e.s locaux.les, rendant difficile la légitimation d'une action spécifique¹³⁰. Dès lors les municipalités françaises se caractérisent « par des initiatives éparses, souvent difficiles à catégoriser, à classer et par une faible institutionnalisation »¹³¹. C'est pourquoi il est important de trouver de nouvelles perspectives d'action pour briser le « plafond de verre » qui règne au niveau politique.

¹²⁹ Entretien réalisé avec la chargée du pôle Prévention et lutte contre les discriminations de l'Irev, le 22 février 2021, par visioconférence

¹³⁰ Arnaud Alessandrin, Johanna Dagorn, *op. cit.* p. 65

¹³¹ *Idem.*

En effet, les élu.e.s qui portent le plus souvent cette question sont souvent ceux qui sont concerné.e.s à titre personnel (origine des personnes, profession, liens familiaux, etc.)¹³². Ainsi, l'enjeu consiste alors à passer d'un mode de « concernement » personnel à un mode de « concernement » davantage politique¹³³. Selon une enquête réalisée par les réseaux RECI et CRPV¹³⁴, les élu.e.s mettent en avant le sentiment de peur et font état de leur frilosité, voire de leur manque de courage politique, face à une majorité municipale souvent réticente à porter cette question. Autrement dit, le passage d'une implication individuelle à une implication collective est un processus long et complexe, soulignant ainsi l'idée selon laquelle l'apparent consensus politique ne tient pas aux déclarations d'intention¹³⁵.

Néanmoins, dans d'autres territoires, et selon le discours de mon enquête, les élu.e.s de l'Agglomération Maubeuge Val-de-Sambre s'intéressent activement au sujet des discriminations, ce qui fait une grande différence avec le territoire de la Métropole européenne de Lille.

« En 2014, on a eu une nouvelle élue qui a été élue vice-présidente [Nadia Megueddem] à l'agglomération et le sujet sur les discriminations l'a directement intéressée et elle-même s'est formée, elle a fait plusieurs cycles de formations et voilà elle s'est vraiment formée, elle s'est vraiment investie et quand vous avez un élu qui adhère au sujet, qui a envie d'avancer, qui connaît le sujet... Bah cela peut convaincre les autres élus du conseil communautaire, elle peut en parler dans les commissions, euuuuh s'il y a des actions qui sont déposées voilà elle maîtrise le sujet elle peut nous dire "voilà ça c'est bien, ça c'est pas bien". Donc voilà nous c'est une élue moteur là-dessus »

Jean-Christophe Chantrelle, chargé de mission Politique de la ville à Maubeuge¹³⁶

Ainsi, par cet extrait et de manière générale, j'ai pu constater lors de mon entretien que Jean-Christophe Chantrelle était plutôt confiant sur les actions mises en place concernant les discriminations. En effet, la politique de lutte contre les discriminations porte ses fruits et se montre efficace dans l'Agglomération de Maubeuge, ce qui légitime son travail et lui donne

¹³² Colloque animé par Marie-Christine Cerrato Debenedetti, « La lutte contre les discriminations : une question politique dépolitisée », 3 juillet 2008

¹³³ Rapport Réseau RECI, « Discriminations & Territoires : la mobilisation des acteurs locaux », septembre 2009, p.30

¹³⁴ *Idem.*

¹³⁵ *Idem.*

¹³⁶ Entretien réalisé avec le chargé de mission Politique de la ville à l'AMVS, le 31 mars 2021, par visioconférence

l'envie d'aller plus loin dans l'élucidation des discriminations ethnoraciales. Ceci constitue un grand contraste avec les entretiens que j'ai pu mener à la MEL, entretiens qui justement montraient une certaine réticence à afficher clairement l'existence des discriminations sur le territoire, et plus particulièrement de la part des élu.e.s. Dès lors, nous pouvons voir que la question est diversifiée au sein des territoires et que chaque territoire a ses spécificités.

Toutefois, lors de mon entretien avec Jean-Christophe Chantrelle, bien que les élu.e.s se saisissent largement de la question des discriminations, il m'a dit lui-même que certains acteur.trice.s peuvent ne pas se sentir concerné.e.s lorsque la question de l'origine est abordée. C'est pourquoi il est important, selon eux, de mettre en évidence les vingt-cinq critères prohibés par la loi.

« Si on traite que sur l'origine, vous vous enfermez que sur ce sujet, des acteurs vont pas se sentir concernés, en fait on va réduire les discriminations qu'à ce critère »

Jean-Christophe Chantrelle, chargé de mission Politique de la ville à Maubeuge¹³⁷

Ainsi, on peut voir qu'il y a une logique concurrentielle des discriminations, notamment entre les discriminations raciales et sexuelles, ce qui fait de la discrimination raciale une cause parmi d'autres.

*

Conclusion du chapitre 2

Pour conclure ce deuxième chapitre, nous avons pu voir que jusqu'à ce jour, l'action publique de lutte contre les discriminations ethnoraciales est cantonnée au territoire. En effet, sa mise en œuvre concrète s'est principalement déployée dans les territoires bénéficiant de la politique de la ville, et elle s'y est inscrite durablement. Dès lors, comme nous l'avons vu, l'État a incité les collectivités à prendre en charge les discriminations par le biais de plans locaux de lutte contre les discriminations. C'est pourquoi à partir de 2008, la plupart des grandes villes françaises ont affiché une politique de lutte contre les discriminations en s'inscrivant dans le dispositif des PLCD. Toutefois, l'État n'a jamais entrepris d'actions nationales à ce sujet, à

¹³⁷ *Idem.*

l'exception du « label diversité », délocalisant ainsi la gestion du problème des discriminations¹³⁸.

Dès lors, le problème n'est jamais parvenu à ouvrir le débat national qu'il aurait dû soulever, alors que l'échelon local n'a pas les moyens d'interroger, de redéfinir et de remodeler ce qui fait nation¹³⁹. Pourtant, bien que depuis l'existence de la politique de la ville, elle suscite des débats à la fois sur ses fondements et ses résultats¹⁴⁰, la politique de lutte contre les discriminations reste arrimée au territoire. En effet, on voit bien qu'en dépendant de la politique de la ville, l'action n'a vocation à viser ni les lieux de pouvoir, ni les grandes institutions de l'État¹⁴¹. Dès lors, ce choix apparaît plutôt comme une stratégie par défaut, conduisant à faire de cette dernière une politique de substitution. Autrement dit, il s'agit d'une stratégie d'évitement du problème, comme étant le « *cache-misère d'une non-politique nationale* »¹⁴², c'est-à-dire que les collectivités locales n'ont pas la capacité de remettre en cause le fonctionnement des grandes institutions étatiques, ni les politiques de santé, éducatives ou de logement.

Par conséquent, les discriminations ethnoraciales souffrent d'un déni de reconnaissance du problème, mais aussi des faits discriminatoires eux-mêmes. En effet, les municipalités ne l'affichent pas spécifiquement, ce qui comporte le risque d'une dilution de la question raciale. Alors que le portage politique national est essentiel pour la mise à l'agenda politique de la lutte contre les discriminations, cette politique est tributaire du flou politique sur l'approche des discriminations ethnoraciales¹⁴³. Si le féminisme dispose d'un relais au niveau des élites politiques, ce n'est pas le cas concernant les minorités raciales.

¹³⁸ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, , *op. cit.* p.4

¹³⁹ *Ibid.*, p. 5

¹⁴⁰ Sylvie Fol, « La politique de la ville, un outil pour lutter contre la ségrégation ? », *L'Information géographique*, vol. 77, n° 3, 2013, p. 6-28, p.1

¹⁴¹ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, p.10

¹⁴² *Ibid.*

¹⁴³ Patrick Simon, « La lutte contre les discriminations n'a pas eu lieu. La France multiculturelle et ses adversaires », *Mouvements*, vol. 83, n° 3, 2015, p. 87-96, p. 6

Chapitre 3 : La technicisation du traitement du problème des discriminations raciales et les stratégies publiques à l'œuvre

Dans le cadre des PLCD, des forums annuels servaient aux municipalités pour diffuser les « bonnes pratiques », ce qui leur permettait d'expérimenter de nouvelles pratiques professionnelles. Ainsi, le problème des discriminations raciales s'est peu à peu technicisé, contribuant ainsi aux collectivités territoriales à produire leurs propres outils¹⁴⁴.

« Ouais... c'est la sensibilisation et la formation des acteurs qui nous permettent de prendre conscience des faits de discrimination et le fait de ne pas être dans une sorte d'omerta... si vous voulez faire une analyse de euhhh ses propres pratiques permet d'avancer vraiment pour plus d'égalité. »

Déborah Facon, chargée de mission Politique de la ville à la MEL¹⁴⁵

Dès lors, les testings statistiques ainsi que les dispositifs de formation auprès des acteurs.trices se sont davantage développés. Ces instruments de l'action publique contribuent ainsi à véhiculer et construire une fiction de la réalité sociale¹⁴⁶. En effet, ceux-ci permettent de « montrer que l'on mesure le social, faire croire qu'on l'ordonne et envoyer un message constant de volonté et de maîtrise »¹⁴⁷. Autrement dit, les instruments de mesure sont un élément important dans la construction des problèmes sociaux, permettant d'objectiver et maîtriser une réalité sociale¹⁴⁸.

Dès lors, les instruments mobilisés pour lutter contre les discriminations permettent d'être porteurs d'un discours sur ce qui cause la discrimination pour conduire à les traiter socialement. De ce fait, l'objectif de ce chapitre sera d'analyser ces différentes méthodes de travail afin d'interroger la définition du problème promue et les stratégies publiques à l'œuvre. Dans une dernière partie, nous étudierons la logique concurrentielle des discriminations. En effet, lorsqu'il s'agit de l'âge, du sexe ou du handicap, le recueil de données ne pose pas vraiment de problème, alors qu'il en va autrement pour l'origine raciale¹⁴⁹. En France, le recueil

¹⁴⁴ Marie Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, p. 102

¹⁴⁵ Entretien réalisé avec la chargée de mission Politique de la ville à la MEL, le 3 mars 2021, par visioconférence

¹⁴⁶ Joseph Gusfield, « La fiction et le drame de la réalité publique », chapitre 3, p. 55-93

¹⁴⁷ Charlotte Halpern, Pierre Lascoumes, Pierre Le Galès, *L'instrumentation de l'action publique : Controverses, résistances, effets*, Presses de Sciences Po, 2014, p. 48

¹⁴⁸ Marie Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, p. 103

¹⁴⁹ Julie Ringelheim, « La statistique : un outil au service de la lutte contre la discrimination », *Mouvements*, vol. 62, n° 2, 2010, p. 125-135, p.9

de données relatives à ces critères suscite méfiance et inquiétude, et cela même dans un objectif de lutte contre les discriminations.

I. Les stratégies publiques à l'œuvre pour faire face à la dénégation des institutions : entre formation, sensibilisation et testings

Si les contrats de ville 2015-2021 font de la lutte contre les discriminations un axe obligatoire, la mise en œuvre d'un cadre de référence doit permettre aux territoires de « mobiliser, former et sensibiliser le réseau territorial et les acteurs de la politique de la ville à la prévention des discriminations dans le cadre d'approches intégrées »¹⁵⁰. Ainsi, la politique de formation et de sensibilisation des acteurs permet de faire évoluer les mentalités et de remettre en question les pratiques des professionnels.¹⁵¹

1) Le déni des institutions face aux questions de discriminations raciales : une nécessité importante de mobiliser et former les acteurs.

Tout d'abord, les projets de formation et de sensibilisation des acteurs permettent de s'engager dans un processus d'acculturation par rapport aux discriminations afin d'établir une véritable culture commune sur cette question de la prévention et de la lutte contre les discriminations. En ce sens, Jean-Christophe Chantrelle me disait la chose suivante :

Q : « Par quels types d'action traitez-vous la lutte contre les discriminations sur votre territoire ? Donc comme vous me l'avez dit il y a un gros travail de sensibilisation des acteurs mais est-ce qu'il y en a d'autres ? »

R : « Alors oui il y a un gros travail de sensibilisation, de formation c'est-à-dire que nous le service Politique de la ville on est plusieurs à être formés, on a formé aussi des membres de notre collectif, on les a formés pour qu'ils soient eux-mêmes en capacité de former, de sensibiliser d'autres professionnels, c'est-à-dire que j'en sais rien moi ça peut être un président d'association qui est en capacité s'il y a une autre association d'aller former.

Oui voilà après on les fait aussi participer et intervenir au niveau de la formation, de la sensibilisation, quand on fait des événements. Et c'est pour ça que j'en reviens à ce sujet-là comme eux ils sont formés bah voilà on parle de tous et toutes de la

¹⁵⁰ CGET, Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville : les enjeux de la nouvelle contractualisation, 2014, p. 3.

¹⁵¹ Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

même chose. S'il y a quelqu'un qui nous dit là "ça va pas" bah on sait que derrière c'est argumenté quoi. »

Jean-Christophe Chantrelle, chargé de mission Politique de la ville à l'AMVS¹⁵²

Dès lors, on peut voir que ces moments de formation, de sensibilisation et de mobilisation permettent de s'engager dans une approche intégrée et de s'accorder sur ce dont on parle quand on parle de discriminations. En effet, l'existence du phénomène de discrimination raciale n'est parfois pas si évidente dans le discours de certains acteurs.trices. Si les services de l'État disposent d'éléments de connaissances sur les discriminations, Clémence Levesque, cheffe du pôle régional Hauts-de-France du Défenseur des droits, dénonce le déni des institutions à l'égard des discriminations, notamment au sein de la préfecture.

« Après par exemple on sait beaucoup moins bien traiter les discriminations liées à l'origine car il y a encore beaucoup de délégués qui considèrent que c'est à la victime de discrimination d'apporter la preuve de la discrimination »

Clémence Levesque, cheffe du pôle régional Hauts de France du Défenseur des droits¹⁵³

En effet, le discrédit souvent mis en avant porte d'abord sur les personnes qui subissent des discriminations raciales, c'est-à-dire par une remise en cause de la parole des victimes. D'ailleurs, lors de mon enquête, j'ai eu l'occasion d'interroger un délégué du préfet, Fabio Lopes¹⁵⁴, qui me parle même de "victimisation".

« Mais il faut faire attention aussi la victimisation... Des fois j'ai l'impression tout de suite on se dit "j'ai pas été pris parce que je suis arabe". Peut-être pas ? Peut-être que c'est ça mais dans ce cas là il faut le prouver mais peut-être aussi t'es venu mal habillé, venu en retard, des choses qui peuvent me dire en tant qu'employeur que d'un côté je n'ai pas eu envie de vous prendre quoi. Donc faut faire la part des choses, il faut pas tomber dans la victimisation... C'est un peu compliqué... Et il faut pas dire automatiquement que la société nous rejette parce qu'on est discriminé... Tout le monde est discriminé, moi même j'ai été discriminé, tout le monde a été discriminé à un moment ou à un autre. On peut l'être. Bon il y en a certains qui le sont plus que d'autres (rire). »

¹⁵² Entretien réalisé avec le chargé de mission Politique de la ville à l'AMVS, le 31 mars 2021, par visioconférence

¹⁵³ Entretien réalisé avec la cheffe du pôle régional Hauts-de-France du Défenseur des droits, le 27 avril, par visioconférence

¹⁵⁴ Son prénom et son nom de famille ont été modifiés dans un objectif d'anonymisation.

Fabio Lopes, délégué du préfet à l'AMVS¹⁵⁵

Ainsi, cet extrait est illustratif de la difficulté de s'approprier les questions raciales. Dès lors, nous pouvons voir que cette personne est dans un « déni de la réalité »¹⁵⁶, doublé d'un négationnisme. Ceci est mis en avant par une double rhétorique qui consiste à blâmer la victime et à inverser la faute : s'ils sont rejetés, c'est avant tout qu'ils se comportent mal (mal habillé, en retard, mal rasé, etc.), comme s'ils étaient responsables de ce qui leur arrive. Ce discours contribue à attribuer une forme de "paranoïa" comme moyen de délégitimer la parole des minoritaires. Dès lors, on peut se demander pourquoi tient-il cette position de déni à l'égard des discriminations raciales. Etant donné l'attitude de l'État et du Gouvernement qui ne se sont jamais véritablement engagés sur cette question, c'est peut-être pour cette raison qu'il tient ce discours.

Par conséquent, l'appréciation de la discrimination fondée sur l'origine dans la reconnaissance de son existence même ne fait pas consensus, que ce soit entre catégories d'acteurs.trices ou à l'intérieur de ces catégories¹⁵⁷. Souvent, la discrimination reste à l'état de soupçon, ce qui ne facilite pas la prise de position, c'est-à-dire que puisque ce n'est pas prouvé, il n'y a pas lieu de faire quelque chose.

Q : « *Justement vous me parlez du rapport du Défenseur des droits... Euh j'ai eu l'occasion de le lire et j'ai vu qu'il s'agissait d'une politique difficile à mettre en place. Donc je voulais savoir si vous pouvez me dire les difficultés que vous rencontrez pour mettre en place ces politiques ?* »

R : « *Alors la difficulté principale c'est le déni... Il me semble... On est confronté à... comment dire... à des acteurs... je vais essayer d'être le plus clair possible mais je pense que globalement c'est un problème de déni parce que par les discriminations, les personnes peuvent vite se faire agresser quand on leur dit qu'il y a de la discrimination et vous voulez pas le voir. C'est ce que je disais hein on entend souvent il y a pas de recours, donc il y a pas de discrimination.*

Et aussi derrière ça ça touche aussi à des questions politiques globalement quoi donc euh c'est pas que des questions de discrimination. Mais effectivement c'est un

¹⁵⁵ Entretien réalisé avec le délégué du préfet de l'AMVS, le 21 avril 2021, par visio conférence

¹⁵⁶ Didier Fassin, *op. cit.*

¹⁵⁷ Etude menée par le Centre de ressources régional d'un monde à l'autre avec l'appui scientifique de l'IFAR, « La discrimination « raciale » dans trois bassins d'emploi du Nord Pas de Calais : analyse d'acteurs », EQUAL Lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi, Mars 2004

sujet tabou parce que bah c'est plus facile de ne rien faire que de se taire que d'agir sur ce sujet-là. »

Clémence Levesque, cheffe du pôle régional Hauts de France du Défenseur des droits ¹⁵⁸

Dès lors, il y a une tendance à glisser d'une perception de la difficulté à prouver les pratiques discriminatoires à une sous-estimation de leur ampleur. Autrement dit, il s'agit ici d'une posture du doute, se caractérisant par une confusion entre la réalité discriminatoire et la possibilité d'une preuve de celle-ci.

De plus, les pratiques discriminatoires apparaissent bien souvent comme difficiles à appréhender. En effet, pendant mon entretien avec Fabio Lopes, les négations étaient présentes, comme pour diminuer l'importance du problème des discriminations selon l'origine.

« Alors je dis pas qu'il y en a pas des discriminations ethniques mais je sais pas... ».

Fabio Lopes, délégué du préfet à l'AMVS ¹⁵⁹

Ainsi, l'oscillation est perceptible entre la tentation de nier le problème comme quelque chose d'inavouable et la volonté d'en parler. Ceci est intéressant à analyser parce qu'on ressent que la discrimination raciale est suffisamment forte pour que la négation du phénomène ne puisse être catégorique. En revanche, le sentiment d'impuissance empêche la parole affirmative sur l'ampleur des discriminations.

Enfin, quand on aborde la question des discriminations fondées sur l'origine, il y a souvent cette volonté de valoriser les expériences individuelles.

« Il y a 99 % de gens dans les quartiers qui sont des citoyens normaux et qui méritent d'être traités de la même façon que n'importe quel autre hein, ils réussissent très bien dans la vie quoi.... Donc il faut faire attention à la stigmatisation... »

Fabio Lopes, délégué du préfet à l'AMVS ¹⁶⁰

En effet, la mise en avant de la réussite individuelle induit que la responsabilité d'un échec éventuel incombera exclusivement à la personne qui a échoué ¹⁶¹. Ainsi, ceci aboutit à

¹⁵⁸ Entretien réalisé avec la cheffe du pôle régional Hauts-de-France du Défenseur des droits, le 27 avril, par visioconférence

¹⁵⁹ Entretien réalisé avec le délégué du préfet de l'AMVS, le 21 avril 2021, par visio conférence

¹⁶⁰ Entretien réalisé avec le délégué du préfet de l'AMVS, le 21 avril 2021, par visio conférence

¹⁶¹ Etude menée par le Centre de ressources régional d'un monde à l'autre avec l'appui scientifique de l'IFAR, *op. cit.*, p. 33

minimiser la portée des discriminations. A travers ces extraits d'entretien, nous constatons alors la difficulté de constater l'existence de celles-ci et de son ampleur, la tendance à minimiser l'impact des discriminations raciales, ainsi que la négation de l'existence des pratiques discriminatoires fondées sur l'origine.

Dès lors, c'est pourquoi les projets de sensibilisation et de formation sont incontournables afin de prendre conscience des faits de discrimination. En effet, le but est de passer d'une sensibilisation individuelle à une qualification accrue des structures et des institutions en matière de lutte contre les discriminations. Par ailleurs, si le testing statistique est souvent mobilisé comme outil de mesure, il a surtout été instrumentalisé dans le but de contourner le débat sur les statistiques ethniques, méthode qui suscite méfiance et inquiétude.

2) Le testing statistique comme moyen de contourner le débat sur les statistiques ethniques

Tout d'abord, la production de statistiques suppose de rassembler des données diverses afin d'établir une analyse chiffrée. Ainsi, lorsqu'on travaille sur la discrimination, les informations que l'on va rassembler auront trait aux caractéristiques susceptibles de donner lieu à un traitement discriminatoire. Toutefois, l'outil statistique génère des craintes dans la non-discrimination. En effet, si le recueil de données ne pose pas véritablement de problème lorsqu'il s'agit de l'âge, du sexe ou du handicap, celui-ci suscite méfiance et inquiétude quand il s'agit de traiter l'origine raciale, même dans un objectif de lutte contre les discriminations¹⁶².

En ce sens, le testing statistique est donc devenu un outil de mesure, et celui-ci a permis de contourner le débat sur les statistiques ethniques qui fait controverse. En effet, alors même que cette méthode construit et utilise statistiquement des catégories raciales, elle est acceptée légalement, socialement et politiquement, alors que l'utilisation de ces catégories dans les statistiques publiques et dans les enquêtes quantitatives continuent à être controversées¹⁶³. Cette vision est conforme aux discours et aux politiques d'intégration qui se sont concentrés principalement sur les « jeunes issus de l'immigration » pour lesquels il fallait aider pour leur trouver un emploi. Ainsi, comme par exemple le CV anonyme, il s'inscrit dans une conception

¹⁶², Julie Ringelheim, « La statistique : un outil au service de la lutte contre la discrimination », *Mouvements*, vol. 62, n° 2, 2010, p. 125-135, p.9

¹⁶³ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, p.104

des discriminations raciales comme inégalités des chances d'accès, conforme au modèle républicain d'intégration¹⁶⁴.

Toutefois, comme tout outil de mesure, le testing statistique engendre une certaine représentation des discriminations ethnoraciales. En effet, le principal problème de cette méthode réside dans le fait qu'elle ne se concentre uniquement sur le moment du recrutement et ne construit que des personnages fictifs, ce qui circonscrit et fige le phénomène discriminatoire¹⁶⁵. De plus, cet outil ne s'applique pas à tous les domaines, et plus particulièrement au logement social dont les processus de sélection sont longs et complexes. Ensuite, il capte l'attention sur « l'accès », comme si les discriminations se jouaient uniquement à ce niveau¹⁶⁶.

Dès lors, on peut voir que c'est vraiment la collecte d'information sur l'origine raciale qui fait débat, notamment parce que c'est ce motif qui constitue l'une des causes majeures de discrimination. D'un côté, il y a la crainte de l'ethnisation de la société, du repli identitaire et du communautarisme, et de l'autre la peur du fichage policier, de la surveillance et du contrôle généralisé¹⁶⁷. Néanmoins, ce débat nécessite de prendre en compte l'utilité des études statistiques en tant qu'outil de connaissance des mécanismes de la discrimination et d'appui aux politiques visant à les combattre¹⁶⁸. D'ailleurs, si l'usage des « statistiques ethniques » fait controverse dans le débat public, l'usage de statistiques sur ce critère est particulièrement souhaité par les acteurs.trices de terrain, manquant parfois de données chiffrées pour mener à bien la lutte contre les discriminations raciales.

Q : « *Et quelles sont les difficultés pour mener cette politique de lutte contre les discriminations ?* »

R : « *Et peut-être aussi ce qu'on disait tout à l'heure d'avoir peut-être des données plus localisées, c'est-à-dire au-delà d'un ressenti, de trouver un moyen sans faire des statistiques ethniques hein mais de consolider un peu la fonction observatoire parce que nous c'était notre priorité... ouais on a peut-être besoin d'avoir d'approfondir ça* ».

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ *Ibid.*

¹⁶⁷ Julie Ringelheim, *op. cit.*, p. 9

¹⁶⁸ *Ibid.*

Jean-Christophe Chantrelle, chargé de mission Politique de la ville à l'AMVS¹⁶⁹

En effet, on peut voir que selon lui, la statistique permet d'apporter une contribution essentielle à l'élaboration des politiques anti-discriminatoires. Cependant, il faut se poser la question s'il est possible de définir des modalités de recueil et de traitement de données relatives aux origines pour qu'elles soient suffisamment respectueuses des personnes et de leurs droits afin d'éviter le risque d'ethnisation et de surveillance.

D'ailleurs, le Défenseur des droits recommande également de développer les statistiques et les recherches publiques sur les discriminations fondées sur l'origine en l'utilisant comme un véritable instrument de pilotage et d'action pour la promotion des politiques antidiscriminatoires¹⁷⁰. En effet, ces instruments devraient permettre de comprendre les spécificités des difficultés rencontrées par les personnes discriminées en raison de leur origine, ainsi que de fournir des informations sur les progrès réalisés par la mise en œuvre des politiques publiques¹⁷¹. De plus, comme me l'a clairement dit Clémence Levesque, cette insuffisance de statistiques et de recherches publiques génère une réticence de la part de certain.e.s acteur.trice.s de terrain pour prendre en charge les discriminations raciales.

« Sur l'origine... il faut tout créer et avec toujours cette crainte des acteurs de mal faire et de discriminer, de faire des statistiques ethniques alors que c'est interdit... Voilà... Moi j'ai beaucoup travaillé sur les discriminations à l'emploi et le discours que j'ai entendu depuis des années c'est qu'on peut rien faire parce qu'on peut pas faire de statistiques, donc on peut pas faire de diagnostic donc on peut pas agir... Le plus dur c'est de sortir ça mais j'ai l'impression qu'on commence un peu à en sortir... »

Clémence Levesque, cheffe du pôle régional Hauts-de-France du Défenseur des droits¹⁷²

Dès lors, la question de l'outil statistique pour mesurer les discriminations fondées sur l'origine doit permettre de dépasser leur invisibilisation et d'aller vers l'étape d'un établissement d'un plan d'action.

¹⁶⁹ Entretien réalisé avec le chargé de mission Politique de la ville à l'AMVS, le 31 mars 2021, par visioconférence

¹⁷⁰ Rapport du Défenseur des droits, *op. cit.*, p. 60

¹⁷¹ *Ibid.*

¹⁷² Entretien réalisé avec la cheffe du pôle régional Hauts-de-France du Défenseur des droits, le 27 avril, par visioconférence

De plus, nous sommes actuellement dans un mouvement du lancement de la plateforme contre les discriminations. En effet, cette interface permet de signaler les situations discriminatoires et d'accompagner les victimes ou témoins de discriminations. Ainsi, cette plateforme permet ainsi d'assurer un suivi continu du sujet au niveau national et de renforcer la visibilité. Pour les acteurs.trices de terrain, cette plateforme constitue une innovation importante dans la manière de gérer les discriminations sur le territoire.

« Mais après euhhh avec la plateforme anti discrimi qui a été lancée par le Président de la République avec le Défenseur des droits ça va vachement nous aider. Moi j'en rêvais de cette plateforme hein... Enfin j'en rêvais j'irai pas jusque-là (rire) mais ça faisait de mon plan d'action l'observatoire. J'ai un bon espoir sur la mise à l'agenda politique de la lutte contre les discriminations. »

Déborah Facon, chargée de mission Politique de la ville à la MEL¹⁷³

Confiée au Défenseur des droits et lancée le 21 février 2021, cette plateforme permettra d'apporter une réponse efficace, gratuite et rapide aux différentes situations discriminatoires que subissent les victimes. Toutefois, pour l'instant on ne connaît pas sa réelle efficacité. D'ailleurs, ce qui est intéressant dans l'extrait de mon entretien avec Déborah Facon, c'est ce sentiment d'espoir dans la « mise à l'agenda politique de la lutte contre les discriminations », comme si actuellement ce n'était pas encore le cas. Ainsi, ceci est caractéristique du cantonnement de la politique de lutte contre les discriminations au territoire, c'est-à-dire que tant que la question n'est pas portée assurément au niveau national, le portage politique est difficile au sein des territoires, empêchant ainsi une réelle mise à l'agenda. En effet, pour s'attaquer aux discriminations raciales, il faudrait reconnaître qu'elles soient produites par les structures elles-mêmes, et qu'elles ne résultent pas uniquement de comportements d'agents qu'il faudrait « rééduquer à l'antiracisme »¹⁷⁴. Si la lutte contre les discriminations n'a pas vraiment eu lieu, c'est notamment en raison du fait que les catégories de « race » et « d'ethnicité » sont encore considérées comme illégitimes. De plus, la mobilisation consiste plutôt à obtenir la suppression du mot « race », plutôt qu'à s'atteler à une véritable politique de lutte contre les discriminations¹⁷⁵.

¹⁷³ Entretien réalisé avec la chargée de mission Politique de la ville à la MEL, le 3 mars 2021, par visioconférence

¹⁷⁴ Patrick Simon, « La lutte contre les discriminations n'a pas eu lieu. La France multiculturelle et ses adversaires », *Mouvements*, vol. 83, n°3, 2015, p. 87-96, p. 4

¹⁷⁵ *Ibid.*, p. 5

Pour conclure cette première partie, nous avons pu voir que les projets de sensibilisation et de formation des acteurs.trices sont incontournables et inévitables pour lutter contre les discriminations. En effet, cela permet de faire face au déni des institutions, ainsi que d'établir une véritable culture commune par un processus d'acculturation. Souvent, il y a une tendance à minimiser le phénomène des discriminations fondées sur l'origine. En effet, cela est dû notamment à l'insuffisance de stratégies publiques et de données chiffrées, alors qu'il en va autrement concernant les discriminations liées au sexe ou au handicap. Dès lors, on assiste à une logique concurrentielle des discriminations, dans la mesure où on a plus de possibilités d'agir concernant les critères du handicap ou du sexe.

II. La logique concurrentielle des discriminations : quand d'autres critères occultent celui des discriminations raciales

L'inscription dans la politique de la ville et l'élargissement de l'action à tous les types de discrimination traduisent en réalité un affaiblissement de la prise en charge politique des discriminations ethnoraciales¹⁷⁶. En effet, la cause des femmes et du handicap peut, d'une certaine manière, occulter celle des discriminations raciales. Contrairement aux critères du genre, du handicap, de l'âge, etc., les discriminations fondées sur l'origine sont loin de faire l'objet d'une lecture partagée entre les acteurs.trices publics.ques d'un même territoire, mais aussi parmi les acteurs.trices de la société civile et des partenaires sociaux¹⁷⁷. D'ailleurs, dans la plupart de mes entretiens, je me suis rendue compte que les personnes étaient beaucoup plus à l'aise pour parler de ce type de discriminations (égalité femmes/hommes, handicap, etc.), que parler de celui de l'origine. Ainsi, cet extrait d'entretien avec Fabio Lopes est assez parlant à ce sujet :

« Alors la cause féminine a bien bougé hein... même si ça n'a pas atteint l'égalité parfaite il faut continuer et se battre. »

Fabio Lopes, délégué du préfet à l'AMVS¹⁷⁸

En effet, les professionnel.le.s ne se trouvent pas pris en défaut sur cette problématique et l'abordent plus sereinement. Ici, Fabio Lopes a presque utilisé un langage militant en disant qu'il faut continuer à se battre, chose qu'il n'a pas faite quand il abordait la question de l'origine. De plus, la discrimination raciale est souvent présentée

¹⁷⁶ Rapport du Défenseur des droits, *op. cit.*, p. 43

¹⁷⁷ Thomas Kirszbaum, *op. cit.*, p. 4

¹⁷⁸ Entretien réalisé avec le délégué du préfet de l'AMVS, le 21 avril 2021, par visio conférence

comme une difficulté supplémentaire, s'ajoutant à d'autres facteurs relativement discriminants, notamment l'âge ou des critères plus objectifs comme le niveau de qualification.

Q : « *Mais du coup c'est un peu la complexité de cette politique c'est qu'on a un peu délégué cette politique à la politique de la ville et au final ce n'est pas que dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville qu'il y a des discriminations ?* »

R : « *Ah mais bien sur qu'il n'y a pas que des discriminations dans les quartiers politique de la ville, et heureusement... heureusement... ce serait facheux. Alors peut-être qu'elles sont plus prégnantes dans les quartiers et je pense que c'est vrai qu'un jeune, qui a les cheveux bouclés, [...] et si en plus il porte un nom à consonnance maghrébine, il aura peut être plus de difficultés de trouver un emploi alors qu'il sera peut être plus compétent sur ce poste que Martin ou Durand...* »

Fabio Lopes, délégué du préfet à l'AMVS¹⁷⁹

Dans cet extrait, on voit qu'il énonce le caractère racial en se focalisant sur l'apparence physique, mais sans pour autant prononcer le mot « race ». De plus, nous pouvons voir que l'origine est présentée comme un facteur aggravant, en associant le caractère « jeune » et celui de l'origine, en l'occurrence quelqu'un ayant un « nom à consonance étrangère » dans ce cas précis. Ainsi, je me demande s'il se n'agit pas d'une posture de contournement, dans la mesure où en agissant sur les critères de l'âge, le sexe ou celui du lieu de résidence, on espère ainsi des effets sur les discriminations raciales. Ceci provient du sentiment d'une action impossible pour agir contre les discriminations raciales et également du fait que ce critère demeure encore tabou dans la société d'aujourd'hui, ce qui contribue à sa banalisation. Cet argument rejoint ce que me disait Clémence Levesque à propos du tabou de l'origine raciale aujourd'hui :

« *Euh... oui ça reste un sujet tabou... parce que justement on manque d'outils pour savoir quoi faire en fait. Même pour les personnes qui ont envie d'agir, c'est difficile de savoir quoi faire... Voilà c'est ce que je disais sur le handicap, l'égalité femmes/hommes c'est assez balisé, il y a un cadre juridique qui donne des possibilités d'agir alors que sur l'origine on est un peu coincé parce que même si... Bon nous on a produit des outils hein au niveau du Défenseur... ça reste assez*

¹⁷⁹ Ibid.

confidentiel (rire gêné) mais je pense que les gens ne savent pas quoi faire en fait... »

Clémence Levesque, cheffe du pôle régional Hauts-de-France du Défenseur des droits¹⁸⁰

En effet, si le niveau juridique a dépassé ce tabou, cette reconnaissance du réel n'est pas encore banalisée complètement dans les discours, les pratiques et les comportements des acteurs.trices locaux.les¹⁸¹.

De plus, quand des acteurs.trices veulent afficher prioritairement l'origine, il arrive souvent qu'il y ait des oppositions afin de s'intéresser à d'autres critères.

« En fait euh au début de l'élaboration du plan de lutte contre les discriminations on m'orientait vers l'égalité femmes/hommes, la question du handicap qui est beaucoup plus consensuelle et qui n'implique pas ni racisme ni quoi que ce soit. Après au fur et à mesure des années j'ai ouvert en fait sur les autres critères parce que ça dépend.... Bah quand on travaille là-dessus il faut bien prendre l'ensemble des discriminations et par les stats dont on dispose on se rend bien compte que la question de l'origine est une discrimination importante mais il n'y a pas de concurrence en fait quand on est discriminé, peu importe le critère de discrimination. Et ça c'est quelque chose que j'ai travaillé au fur et à mesure des années... C'est un point de vigilance que je mets à la plupart des acteurs qui travaillent là-dessus. Travailler uniquement sur les discriminations liées à l'origine c'est ne pas prendre en compte la politique de lutte contre les discriminations dans son ensemble. »

Déborah Facon, chargée de mission Politique de la ville à la MEL¹⁸²

Dès lors, on peut se demander si le fait de privilégier plusieurs critères ne serait pas une manière de faire face au fait que travailler sur les discriminations raciales est encore extrêmement difficile et tabou, ce qui incite à privilégier d'autres questionnements comme le handicap, l'égalité femmes/hommes qui sont des sujets plus consensuels et pour lesquels on a plus de marge de manœuvre pour mener des plans d'actions.

¹⁸⁰ Entretien réalisé avec la cheffe du pôle régional Hauts-de-France du Défenseur des droits, le 27 avril, par visioconférence

¹⁸¹ Etude menée par le Centre de ressources régional d'un monde à l'autre avec l'appui scientifique de l'IFAR, *op. cit.*, p. 31

¹⁸² Entretien réalisé avec la chargée de mission Politique de la ville à la MEL, le 3 mars 2021, par visioconférence

En effet, à travers l'extrait de l'entretien que j'ai pu effectuer avec Jean-Christophe Chantrelle, on peut voir qu'en faisant le choix de traiter l'ensemble des vingt-cinq critères prohibés par la loi, cela conduit à une forme de concurrence entre les discriminations.

Q : « *Et justement vous m'avez dit que ce collectif lutte contre les 25 critères de discriminations mais n'est-ce pas contraignant justement ?* »

R : « *Alors après il y a certaines actions qui sont déposées au niveau du handicap etc. Et ça nous empêche pas de faire des choses mais après c'est une réflexion collective quoi. Le but n'est pas de dire qu'il faut traiter qu'un seul sujet parce que des fois il y a des personnes qui ont juste l'intérêt de leur sujet, c'est dans ce sens-là donc il y a pas qu'un sujet, il y en a 25 quoi [...] Si on traite que sur l'origine, vous vous enfermez que sur ce sujet, des acteurs vont pas se sentir concernés, en fait on va réduire les discriminations qu'à ce critère et après les habitants vont se dire bah voilà si on est discriminé c'est forcément lié à notre origine et c'est pas lié à notre lieu de résidence, notre famille, notre santé, etc. C'est aussi notre message qu'on renvoie à nos habitants et comme il y a 25 critères, on part du principe que tout secteur est potentiellement discriminant. Moi je pense que j'ai déjà été discriminé, vous aussi et c'est pas forcément lié à votre origine : il y a aussi des critères liés à la précarité sociale ou...* »

Jean-Christophe Chantrelle, chargé de mission Politique de la ville à l'AMVS¹⁸³

En effet, être né dans un pays étranger ou avoir un nom à consonance étrangère est mis en concurrence avec le fait d'avoir un handicap, être jeune ou encore le fait d'être une femme. Dès lors, la lutte contre les discriminations nécessite de faire des choix. Ainsi, les discriminations reposant sur des critères ethnoraciaux sont « *mises au second plan en raison des réticences importantes à s'engager dans un domaine soupçonné de s'opposer à la « grammaire républicaine », à savoir l'existence de « minorités » en son sein* »¹⁸⁴.

Par conséquent, les discriminations ethnoraciales souffrent d'un déni de reconnaissance du problème, mais aussi des faits discriminatoires eux-mêmes. Si les municipalités ne l'affichent pas spécifiquement, il y a un risque de dilution de la question raciale. En effet, quand

¹⁸³ Entretien réalisé avec le chargé de mission Politique de la ville à l'AMVS, le 31 mars 2021, par visioconférence

¹⁸⁴ Anouk Flamant, « Droit de cité ! Construction et dilution d'une politique municipale d' « intégration des étrangers » dans les villes de Lyon, Nantes et Strasbourg (1981-2012) », Thèse de doctorat de Science Politique, Université de Lyon, 2014, p. 542

on travaille seulement sur la question de l'origine, tout le monde demande pourquoi travailler seulement sur cette question, alors que quand on travaille sur l'égalité femmes/hommes ou sur le handicap, cette question est rarement posée.

*

Conclusion du chapitre 3

Pour conclure ce dernier chapitre, nous avons pu voir que la lutte contre les discriminations se construit, au sein des territoires, quasi uniquement par des projets de sensibilisation par la formation des professionnel.le.s. En effet, ces outils permettent de s'engager dans une approche intégrée et de s'accorder sur ce dont on parle quand on aborde la question des discriminations. L'enjeu principal est donc de passer d'une occultation des discriminations à leur conscience, leur légitimité et leur visibilité. Selon les analyses, ces moments de formations visent avant tout à changer les pratiques institutionnelles et les comportements professionnels. Toutefois, ces projets ont dessiné les caractéristiques de la lutte contre les discriminations « à la française »¹⁸⁵ comme étant une politique de projets, dotée d'instruments peu idéologisés, développée essentiellement à l'échelle locale par les Plans locaux de lutte contre les discriminations soutenus par l'Acsé à partir de 2006¹⁸⁶.

Par conséquent, la délocalisation de la lutte contre les discriminations est donc une façon de laisser faire les élu.e.s locaux et les acteur.trice.s de l'action publique locale, tout en valorisant des actions qui ne remettent pas en cause les fondements du modèle républicain d'intégration. Autrement dit, la justification de l'ancrage territorial ne peut être qu'une réponse partielle, voire minimale, aux injustices nées de l'enchevêtrement des rapports sociaux de classe, de race et de sexe¹⁸⁷.

De plus, les instruments privilégiés – tels que les testings, les projets de formation, de mobilisation et de sensibilisation des professionnel.le.s – permettent à l'État de dire qu'il agit sur ces questions et de valoriser l'action, tout en éteignant toute conflictualité potentielle. Dès lors, nous pouvons parler de dépolitisation des discriminations ethnoraciales, dans la mesure où il s'agit d'un mode de traitement qui évite le débat public par des outils consensuels qui minimise le problème. En effet, les outils comme les testings statistiques, par exemple, se

¹⁸⁵ Marie-Christine Cerrato Debendetti, *op. cit.*, p. 105

¹⁸⁶ *Ibid.*, p. 111

¹⁸⁷ *Ibid.* p. 112

concentrent quasi exclusivement à l'accès à l'emploi, confinant ainsi le problème à l'extérieur des arènes politiques que les pouvoirs publics tentent de réguler par la formation des professionnel.le.s.

Enfin, cette tendance à minimiser le phénomène des discriminations raciales est due notamment à l'insuffisance de stratégies publiques et de données chiffrées, alors qu'il en va autrement concernant les discriminations liées au sexe ou au handicap. Dès lors, nous avons pu voir qu'on assiste à une logique concurrentielle des discriminations, dans la mesure où on a plus de possibilités d'agir concernant les critères du handicap ou du sexe. En effet, le fait de privilégier plusieurs critères peut être une manière de faire face au fait que travailler sur les discriminations raciales est encore extrêmement difficile et tabou, ce qui incite à privilégier d'autres critères qui sont des sujets plus consensuels et pour lesquels on a plus de marge de manœuvre pour mener des plans d'actions.

Conclusion générale

Pour rappel, le questionnement principal qui a articulé le développement visait à se demander en quoi est-il encore difficile aujourd'hui de travailler sur les discriminations ethnoraciales en tant que professionnel.le pour mettre en place une action publique qui manque de cohérence et qui peine à se construire.

Dès lors, impulsée à l'échelle nationale à la fin des années 1990, la lutte contre les discriminations ethnoraciales est restée une politique faiblement promue dans les arènes politiques, en raison de l'absence d'un « espace de cause » militant¹⁸⁸ ou syndical et de portage politique national. En effet, aucun parti politique n'en a fait un engagement fort, c'est-à-dire que les politiques ne sont pas fortement convaincus de la rentabilité électorale de porter assurément le discours antidiscriminatoire¹⁸⁹. Autrement dit, la cause des discriminations raciales est à la fois devenue une ligne d'action parmi d'autres, et également concurrencée par d'autres axes et discours politiques, tels que le discours sur l'immigration, le communautarisme, la radicalisation ou encore celui des atteintes à la laïcité.

De plus, déléguée à l'échelle locale, la lutte contre les discriminations s'est déployée au sein des collectivités locales par des dispositifs non contraignants, notamment les projets EQUAL et les PLCD. En effet, bien que l'impulsion de l'Europe ait été déterminante pour la mise en place des premières actions antidiscriminatoires dans le domaine de l'emploi, ces projets n'ont toutefois pas donné lieu à de nouvelles lignes d'actions nationales. Autrement dit, ils ont construit une lutte contre les discriminations « à la carte »¹⁹⁰, en s'intéressant surtout à la contrainte juridique et essentiellement orientée par des instruments de sensibilisation par la formation des professionnel.le.s. Ainsi, l'État s'est complètement retiré des territoires, pouvant être qualifié de « gouvernement à distance »¹⁹¹, dans la mesure où il a construit une politique ancrée durablement sur les territoires portée essentiellement par des « experts formateurs »¹⁹² et des professionnel.le.s de l'action publique locale. En effet, alors que certain.e.s chercheur.se.s réévaluent leur analyse de la politique de la ville, d'autres remettent en cause la vision idéalisée

¹⁸⁸ Laure Bereni, « De la cause à la loi. Les mobilisations pour la parité politique en France (1992-2000) », Science politique, Université Panthéon Sorbonne – Paris I, 2007, p. 24

¹⁸⁹ Marie-Christine Cerrato Debendetti, *op. cit.*, p. 221

¹⁹⁰ *Ibid.*, p. 222

¹⁹¹ Renaud Epstein, « Gouverner à distance : Quand l'État se retire des territoires », *Revue Esprit*, Editions Esprit, 2006, p.96-111

¹⁹² Marie-Christine Cerrato Debendetti, *op. cit.*, 222

de celle-ci en soulignant sa fragilité¹⁹³. Par conséquent, tout se passe comme si l'État n'avait plus besoin d'être présent dans le local pour agir. Au contraire, il organise son retrait des territoires pour les gouverner à distance¹⁹⁴.

Ainsi, comme nous avons pu le voir grâce à mon enquête de terrain, nous pouvons constater de grandes différences entre les différent.e.s acteur.trice.s que j'ai pu rencontrer. En effet, si Jean-Christophe Chantrelle s'est montré volontaire pour aller plus loin dans l'élucidation des discriminations ethnoraciales, nous avons pu voir que Fabio Lopes était plutôt dans une posture négationniste et manquait cruellement de connaissances à ce sujet. Concernant Déborah Facon et Ingrid Dequin, elles sont plutôt dans une position intermédiaire qui les conduit à une certaine ambivalence dans leur manière d'agir.

De surcroît, le cœur des discriminations raciales réside au cœur du fonctionnement sociétal, ce qui en fait une question éminemment nationale. Pour autant, le portage et la prise en charge locale prive les acteur.trice.s locaux.les de moyens d'actions à la hauteur du problème à résoudre, et alimente l'idée selon laquelle on ne peut pas résoudre ce problème, contribuant ainsi à dépolitiser la question des discriminations raciales. Autrement dit, la lutte contre les discriminations ethnoraciales est marquée, à ce jour, par une « stratégie de l'esquive »¹⁹⁵, se caractérisant par l'évitement du débat politique par les instruments, celui d'une définition nationale du problème par la territorialisation et enfin l'esquive de la dimension ethnoraciale des discriminations par le territoire et par la multiplication des critères illégaux¹⁹⁶. En effet, le problème a été défini selon un objectif d'égalité des chances, se portant sur les inégalités d'accès à l'emploi et au logement que les politiques ne pouvaient pas contester grâce aux données chiffrées dont on disposait. Autrement dit, l'arrimage territorial de la lutte contre les discriminations dans la politique de la ville apparaît plutôt comme une stratégie par défaut, conduisant à faire de cette dernière une politique de substitution¹⁹⁷.

Enfin, si les femmes ont pu prendre la parole, se mobiliser, déconstruire les catégories qui les assignent et participer activement à la définition des discriminations qu'elles subissent, les minorités ethnoraciales n'ont pas eu le droit à ce chapitre. En outre, le « différend » de

¹⁹³ ¹⁹³ Renaud Epstein, *op. cit.*, p. 9

¹⁹⁴ *Idem.*

¹⁹⁵ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, p. 224

¹⁹⁶ *Idem.*

¹⁹⁷ Marie-Christine Cerrato Debenedetti, *op. cit.*, p.112

l'ethnicité n'a pas trouvé, à ce jour, d'espace en France pour se construire et s'élaborer, ni de forces pour s'énoncer.

Sources

Liste des entretiens (de février à avril 2021)

1) Entretiens sur la Métropole européenne de Lille

- Ingrid Dequin, chargée de mission « Prévention et Lutte contre les discriminations » à l'Irev, le 22 février 2021, par visioconférence : 36 minutes
- Déborah Facon, chargée de mission « Politique de la ville » à la Métropole européenne de Lille (MEL), le 2 mars 2021, par visioconférence : 42 minutes
- Clémence Levesque, cheffe du pôle régional Hauts-de-France au Défenseur des droits, le 27 avril 2021, par visioconférence : 54 minutes

2) Entretiens sur l'Agglomération de Maubeuge-Val-de-Sambre

- Jean-Christophe Chantrelle, chargé de mission « Politique de la ville » à l'AMVS, le 31 mars 2021, par visioconférence : 57 minutes
- Fabio Lopes, délégué de la préfète à l'AMVS, le 21 avril 2021, par visioconférence : 1 heure et 07 minutes

Liste des observations réalisées

- Conférence de l'Irev, « Prévenir et lutter contre les discriminations dans l'accès au logement : les enjeux de l'action publique », le 6 novembre 2020, de 13h30 à 16h30

Sources écrites : Articles de presse

- Sarah Mazouz, « Racialisation ou racisation », *Hypothèses*, 06 octobre 2021
- Vie publique, « Loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine », 25 février 2014, disponible sur : [Ville, politique de la ville, cohésion sociale, cohésion urbaine | Vie publique.fr \(vie-publique.fr\)](#)

Sources écrites : Publications en ligne (rapports institutionnels, législations, colloques...)

1) Législations

- Traité instituant la Communauté européenne, Journal officiel des communautés européennes, 10 novembre 1997, C340/1
- Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

2) Rapports institutionnels et colloque

- Etude menée par le Centre de ressources régional d'un monde à l'autre avec l'appui scientifique de l'IFAR, « La discrimination « raciale » dans trois bassins d'emploi du Nord Pas de Calais : analyse d'acteurs », EQUAL Lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi, Mars 2004
- Colloque animé par Marie-Christine Cerrato Debenedetti, « La lutte contre les discriminations : une question politique dépolitisée », 3 juillet 2008
- Rapport annuel de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité, 2009
- Guide « Lutter contre les discriminations dans l'accès au logement », Fondation Abbé Pierre
- CGET, Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville : les enjeux de la nouvelle contractualisation, 2014
- Plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations 2018-2021, Métropole européenne de Lille
- Rapport du Défenseur des droits « Discriminations et origines : Urgence d'agir », 2020

3) Colloques

- O. NOËL, « Entre le modèle républicain d'intégration et le modèle libéral de promotion de la diversité : la lutte contre les discriminations ethniques et raciales n'aura t-elle été qu'une parenthèse dans la politique publique en France ? », colloque CASADIS, 2006

- Intervention de Milena Doytcheva, “Ethnicité et territoire dans les politiques de la ville”, Les journées thématiques de Réso Villes, 4 décembre 2008 à Angers
- Rapport du Réseau RECI, « Discriminations & Territoires : la mobilisation des acteurs locaux », septembre 2009

Bibliographie :

Terminologie des discriminations raciales

FASSIN Didier. « 6. Ni race, ni racisme. Ce que racialiser veut dire », Didier Fassin éd., Les nouvelles frontières de la société française. La Découverte, 2012

FORMOSO Bernard. « Chapitre 1 - L'ethnie en question, débats sur l'identité », Martine Segalen éd., Ethnologie. Concepts et aires culturelles. Armand Colin, 2001, p. 13-30

FORMOSO Bernard. « Débats sur l'ethnicité », Catherine Halpern éd., Identité(s). L'individu, le groupe, la société. Éditions Sciences Humaines, 2016, p. 223-240

HOFMANN Odile, POIRET Christian, AUDEBERT Cédric, « Contextualiser pour mieux conceptualiser la racialisation », Revue Européenne des Migrations Internationales, Université de Poitiers, 2011, p. 6

MAZOUZ Sarah. « 4 : Les mots pour le dire. La qualification raciale, du terrain à l'écriture », Alban Bensa éd., Les politiques de l'enquête. La Découverte, 2008, p. 81-98

ZEVOUNOU Lionel, « Raisonner à partir d'un concept de " race " en droit français », *La Revue des Droits de l'Homme*, CTAD-CREDOF (Centre de recherche et d'études sur les droits fondamentaux) 2021, p 3

Sociologie de l'action publique

Références générales

DAVID Olivier, « Territorialisation des politiques publiques et cohésion nationale : un mariage complexe », éd. Rodolphe Dodier, Alice Rouyer et Raymonde Séchet,,Presses universitaires de Rennes, « Espaces géographiques et sociétés », 2008, 338 pages

EPSTEIN Renaud. Gouverner à distance : Quand l'État se retire des territoires. Revue Esprit, Editions Esprit, 2006, p. 96-111

GUSFIELD Joseph, La culture des problèmes publics. L'alcool au volant : la production d'un ordre symbolique », Paris : Ed. Economica, 2009

LASCOUMES Pierre, "Rendre gouvernable : de la 'traduction' au 'transcodage'. L'analyse des processus de changement dans les réseaux d'action publique", in : CENTRE UNIVERSITAIRE

DE RECHERCHES ADMINISTRATIVES ET POLITIQUES DE PICARDIE, La gouvernabilité, Paris : Presses universitaires de France, 1996, p. 325-338.

MULLER Pierre, SUREL Yves, L'Analyse des politiques publiques, Montchrestien, collection « Clefs-Politique », Paris, 1998

THOENIG Jean-Claude, et DURAN Patrice. « L'État et la gestion publique territoriale », Revue française de science politique, vol. 46, n° 4, 1996, p. 580-623

Sociologie de la lutte contre les discriminations

BERENI Laure et CHAPPE Vincent-Arnaud, 2011, « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », Politix, 23 août 2011, vol. 94, n°2, p. 7-34

BORRILLO Daniel, et CHAPPE Vincent-Arnaud. « La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité : un laboratoire juridique éphémère ? », Revue française d'administration publique, vol. 139, n° 3, 2011, p. 369-380

FASSIN Didier, « 7. Du déni à la dénégation. Psychologie politique de la représentation des discriminations », Éric Fassin éd., De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française. La Découverte, 2006, p. 131-157

FASSIN Didier, « L'invention française de la discrimination », Revue française de science politique, vol. 52, n°4, 2002

LEVY-VROELANT Claire. « Migrants et logement : une histoire mouvementée », *Plein droit*, vol. 68, n°1, 2006, p. 5-10

NOËL Olivier. « 11. Un consensus politique ambigu. La lutte contre les discriminations raciales », Didier Fassin éd., Les nouvelles frontières de la société française. La Découverte, 2012, p. 267-290

PISANI Edgar, « Administration de gestion, administration de mission », Revue française de science politique, 1956, vol. 6, n°2, p. 315-330

SIMON Patrick, 2015, « La lutte contre les discriminations n'a pas eu lieu », *Mouvements*, 24 septembre 2015, n° 83, n° 3, p. 87-96.

TANDE Alexandre 2012, « Chapitre 10 : Du refus à la requalification. L'ambivalente reconnaissance de la discrimination comme problème public », Didier Fassin éd., *Les nouvelles frontières de la société française*. La Découverte, p. 245-266

Politique de la ville et lutte contre les discriminations

ALESSANDRIN Arnaud et DAGORN Johanna, 2021, *Le rôle de la ville dans la lutte contre les discriminations*, MSHA, 150 pages

CERRATO DEBENDETTI Marie-Christine Cerrato, 2014, « Une politique esquivée : la lutte contre les discriminations ethnoraciales », *Migrations Société*, vol. 155, n°5, p. 153-164

CERRATO DEBENDETTI Marie-Christine, 2018, *La lutte contre les discriminations ethno-raciales en France. De l'annonce à l'esquive (1998-2016)*, Rennes, PUR, 255 pages

DESAGE Fabien, 2016, « « Un peuplement de qualité ». Mise en œuvre de la loi SRU dans le périurbain résidentiel aisé et discrimination discrète », *Gouvernement et action publique*, vol. 5, n°3, p. 83-112

DOYTCHEVA Milena, « Lutter contre les discriminations en France. L'arrimage territorial », *Diversité : ville école intégration*, CNDP, 2008, p. 132-138

DOYTCHEVA Milena, 2016, « Usages et mésusages des catégories territoriales : les risques d'un retournement idéologique des causalités », *Les cahiers de la LCD*, 2016, vol. 1, n° 1, p. 58-74

DOYTCHEVA Milena, *Une discrimination positive à la française ? Ethnicité et territoire dans les politiques de la ville*, la Découverte, Paris, 2007

FLAMANT Anouk, « Droit de cité ! Construction et dilution d'une politique municipale d' « intégration des étrangers » dans les villes de Lyon, Nantes et Strasbourg (1981-2012) », Thèse de doctorat de Science Politique, Université de Lyon, 2014

FLAMANT Anouk, « L'incomplète construction des politiques municipales de lutte contre les discriminations raciales. Enquête dans les villes de Lyon, Nantes et Strasbourg (2001-2012) », *Revue internationale de politique comparée*, 2017, Vol. 24, n°3, p. 257-292

FOL Sylvie. « La politique de la ville, un outil pour lutter contre la ségrégation ? », *L'Information géographique*, vol. vol. 77, n°. 3, 2013, p. 6-28

KIRSZBAUM Thomas, « Lutter contre les discriminations ethno-raciales: quelle approche territoriale ? », *Aménager sans exclure, faire la ville incluante*, Editions Le Moniteur, 2018.

Enquêtes sur les discriminations

DOYTCHEVA Milena et CARADEC Vincent., « Inégalités, discriminations, reconnaissance. Une recherche sur les usages sociaux des catégories de la discrimination », De la lutte contre les discriminations ethno-raciales à la « promotion de la diversité ». Une enquête sur le monde de l'entreprise, 2008

EDO Anthony et JACQUEMET Nicolas, « Discriminations à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? », Société, Economie et statistique, n°464-465-466, 2013, p. 9

KIRSZBAUM Thomas, « Capitalisation des connaissances sur les discriminations dans le parc privé et les instruments d'action publique pour les combattre », Commissariat général à l'égalité des territoires, avril 2018

L'instrumentation de la lutte contre les discriminations

HALPERN Charlotte, LASCOUMES Pierre, LE GALES Pierre, L'instrumentation de l'action publique : Controverses, résistances, effets, Presses de Sciences Po, 2014

RINGELHEIM Julie. « La statistique : un outil au service de la lutte contre la discrimination », Mouvements, vol. 62, n° 2, 2010, p. 125-135,

Annexes

Annexe 1 : Liste des enquêté.e.s à partir d'un tableau prosopographique	72
Annexe 2 : Grilles d'entretien	77
Annexe 3 : Retranscriptions des entretiens	80
1) <i>Retranscription entretien Ingrid Dequin – 22 février 2021</i>	80
2) <i>Retranscription entretien Jean Christophe Chantrelle – 31 mars 2021</i>	86
3) <i>Retranscription entretien Déborah Facon – 2 mars 2021</i>	100
4) <i>Retranscription entretien Fabio Lopes – 21 avril 2021</i>	108
5) <i>Retranscription entretien Clémence Levesque - 27 avril 2021</i>	119
Annexe 4 : Les textes principaux utilisés.....	130
1) Rapport du Défenseur des droits.....	130
2) Plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations 2018-2020	131

Annexe 1 : Liste des enquêté.e.s à partir d'un tableau prosopographique

<u>Enquêtée</u>	<u>Profession</u>	<u>Caractéristiques sociologiques</u>
<p>Ingrid Dequin</p>	<p>Responsable du pôle « Prévention et lutte contre les discriminations » au Centre de ressources politique de la ville (Irev)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Age : 38 ans - Niveau de diplôme : Master Education et motricité, Santé et éducation physique (fitness) / Bac + 5 - Son parcours : elle a un parcours assez atypique : elle a exercé en prison pour les majeurs, puis pour les mineurs donc plutôt dans le domaine de la protection judiciaire de la jeunesse. Elle a travaillé dans une prison sur le pôle socioéducatif qui est visé à créer des partenariats extérieurs et créer des parcours de remobilisation sur plusieurs thématiques (culture, santé, citoyenneté, sport...). <p>Ce parcours l'a amenée à travailler pendant 4 ans pour le préfet délégué à l'égalité des chances sur le sujet de la politique de la ville. C'est au bout de 4 ans qu'elle a postulé pour l'Irev, poste qu'elle occupe actuellement.</p> <p>Conclusion : son parcours montre qu'elle était déjà investie au sujet des discriminations</p>

<u>Enquêtée</u>	<u>Profession</u>	<u>Caractéristiques sociologiques</u>
<p>Déborah Facon</p>	<p>Chargée de mission cohésion sociale au service Politique de la ville</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Age : 42 ans - Niveau de diplôme : Master de sociologie pratiques et politiques locales de santé à l'Université de Lille 1 / Bac + 5 - Son parcours : après le concours d'attaché territorial, elle a été recruté, en 2006, en tant que chargée de mission dans le domaine de la santé. En 2013, elle a travaillé en tant que chargée de mission Développement social des territoires. En 2016, elle a rejoint la MEL et suite à la Loi Lamy, elle a travaillé sur la question des discriminations (annexe des contrats de ville) <p>Conclusion : Dans ce cas précis, Déborah Facon n'a pas eu le choix de travailler sur la question des discriminations, contrairement à Ingrid Dequin</p>

<u>Enquêtée</u>	<u>Profession</u>	<u>Caractéristiques sociologiques</u>
<p>Clémence Levesque</p>	<p>Cheffe du pôle régional Hauts-de-France</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Age : 43 ans - Niveau de diplôme : Master 2 en droit international privé, puis un doctorat en droit des étrangers / Bac + 8 - Son parcours : elle a été chargée de TD en droit social à Paris 1. Par la suite, elle a décidé de renoncer à la recherche universitaire et est rentrée à la Direction générale de la MDE, devenue Pôle emploi ensuite, en tant que juriste sur des questions d'inscription des demandeurs.deuses d'emploi, surtout sur les questions des étrangers et des discriminations à l'embauche. Ensuite, elle a postulé pour un poste à la HALDE, devenu le Défenseur des droits par la suite, dans lequel elle est arrivée en mai 2011 comme chargée de mission. Elle est restée pendant 6 ans sur ces questions de promotion de l'égalité dans le domaine de l'emploi. Puis, elle est restée pendant 2 ans en tant que chargée de mission sur les questions de formation, plutôt sur les questions de discriminations, toujours dans la même institution. En 2019, elle est devenue cheffe du pôle régional Haut-de-France au Défenseur des droits <p>Conclusion : elle a toujours été très investie sur les questions de discrimination, ce fut un souhait de sa part de travailler sur ces questions-là</p>

<u>Enquêté</u>	<u>Profession</u>	<u>Caractéristiques sociologiques</u>
<p style="text-align: center;">Jean-Christophe Chantrelle</p>	<p style="text-align: center;">Chargé de mission Politique de la ville à l'Agglomération de Maubeuge-Val-de- Sambre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Age : 35 ans - Niveau de diplôme : Master 2 Recherche en Sociologie à Lille 3 / Bac + 5 - Son parcours : depuis une dizaine d'années, il est chargé de mission Politique de la ville à la Communauté d'Agglomération de Maubeuge Val-de-Sambre dont le but est d'accompagner les associations, les communes pour mettre en place des orientations prioritaires en matière de politique de la ville sur un grand nombre de thématiques (éducation, habitat, culture, gestion urbaine et sociale de proximité, etc.). <p>Suite à un diagnostic, l'AMVS s'est engagée sur le sujet des discriminations, et cela depuis 2013. Ainsi, il est en charge du suivi du plan de lutte contre les discriminations de l'agglomération, en plus de ses missions relatives à la politique de la ville.</p> <p>Comme pour Déborah Facon, en 2014, la loi Lamy a réaffirmé la nécessité de travailler sur les PLCD, ce qui a renforcé leur volonté de travailler sur les discriminations</p> <p>Conclusion : cela s'est imposé à lui, mais il s'agissait tout de même d'une volonté de sa part de travailler sur les discriminations, suite au diagnostic réalisé par l'AMVS</p>

<u>Enquêtée</u>	<u>Profession</u>	<u>Caractéristiques sociologiques</u>
Fabio Lopes	Délégué du préfet sur l'arrondissement de Maubeuge	<ul style="list-style-type: none"> - Age : 54 ans - Niveau de diplôme : Master 2 en analyses démographiques / Bac + 5 - Son parcours : jusqu'en 2009, il était professeur des écoles. En 2009, il a eu la possibilité d'accéder à cette mission de délégué du préfet. Il a travaillé en Dordogne, en Gironde, dans le Var et depuis le mois d'août, il est sur l'arrondissement de Maubeuge qui compte trois contrats de ville : Maubeuge, Fourmies et le Quesnoy. <p>Conclusion : cette mission s'est imposée à lui mais il s'intéressait déjà davantage à ces questions donc il en a profité pour quitter l'Education Nationale</p>

Annexe 2 : Grilles d'entretien

Grille d'entretien n°1 utilisée pour Ingrid Dequin, Déborah Facon et Clémence Levesque (Métropole européenne de Lille)

1) Présentation de l'enquêtée

Pouvez-vous vous présenter, si possible votre âge, ainsi que votre niveau de diplôme et de formation ?

Quel est votre parcours professionnel ?

Depuis quand exercez-vous votre fonction actuelle ?

Comment en êtes-vous venu à travailler sur la question des discriminations ?

2) La « lutte contre les discriminations » sur leur territoire

Vous traitez quels types de discrimination ? (Origine ethnique ? handicap ? égalité hommes/femmes ?)

Dans quels domaines observent-on le plus de discrimination ?

Par quels types d'action traitez-vous la lutte contre les discriminations sur votre territoire ?

Pour vous à quelle est l'échelle la plus pertinente pour agir contre les discriminations ? Pourquoi ?

Est-ce que selon vous l'inscription de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville a généré un changement dans la manière de traiter cette question sur le territoire ?

En quoi consiste le Plan territorial de prévention et de lutte des discriminations qui a été signé en 2018 ?

Est-ce que, selon vous, la lutte contre les discriminations est une question suffisamment investie par les élu.e.s ?

3) Les difficultés rencontrées (politiques, financement,...)

Il y a-t-il un budget alloué pour traiter ces questions-?

Vous trouvez cela suffisant ? (Si un budget est donné)

Vous aimeriez en avoir un ? (S'il y en a pas)

On note que pour le Défenseur des droits, il s'agit d'une politique difficile à mettre en place. Est-ce que vous pouvez me dire les difficultés que vous rencontrez pour mettre en place ces politiques (si vous en avez) ?

Qu'est-ce que vous envisagez vous-mêmes pour aller plus loin ?

Pour finir cet entretien, il y a-t-il des personnes que vous me recommandez pour les interroger sur le territoire ?

Grille d'entretien n°2 utilisée pour Jean-Christophe Chantrelle et Fabio Lopes (Maubeuge)

1) Présentation de l'enquête

Pouvez-vous vous présenter, si possible votre âge, ainsi que votre niveau de diplôme et de formation ?

Quel est votre parcours professionnel ?

Depuis quand exercez-vous votre fonction actuelle ?

Comment en êtes-vous venu à travailler sur la question des discriminations ?

2) La « lutte contre les discriminations » sur leur territoire

Vous traitez quels types de discrimination ? (Origine ethnique ? handicap ? égalité hommes/femmes ?)

Dans quels domaines observent-on le plus de discrimination ?

Par quels types d'action traitez-vous la lutte contre les discriminations sur votre territoire ?

Pour vous à quelle est l'échelle la plus pertinente pour agir contre les discriminations ? Pourquoi ?

Est-ce que selon vous l'inscription de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville a généré un changement dans la manière de traiter cette question sur le territoire ?

En quoi consiste le Plan territorial de prévention et de lutte des discriminations qui a été signé en 2018 ?

Qu'est-ce qui a moins bien marché dans ce Plan de lutte contre les discriminations ?

Est-ce que, selon vous, la lutte contre les discriminations est une question suffisamment investie par les élu.e.s ?

Est-ce que le fait d'avoir un collectif de lutte contre les discrimination composé d'acteurs locaux du territoire est-ce un plus ?

N'est-ce pas contraignant pour ce collectif lutte de s'intéresser aux 25 critères de discriminations ?

3) Les difficultés rencontrées (politiques, financement, ...)

Il y a-t-il un budget alloué pour traiter ces questions-?

Vous trouvez cela suffisant ? (Si un budget est donné)

Vous aimeriez en avoir un ? (S'il y en a pas)

On note que pour le Défenseur des droits, il s'agit d'une politique difficile à mettre en place. Est-ce que vous pouvez me dire les difficultés que vous rencontrez pour mettre en place ces politiques (si vous en avez) ?

Qu'est-ce que vous envisagez vous-mêmes pour aller plus loin ?

Pour finir cet entretien, il y a-t-il des personnes que vous me recommandez pour les interroger sur le territoire ?

Annexe 3 : Retranscriptions des entretiens

1) Retranscription entretien Ingrid Dequin – 22 février 2021

Alors euh pouvez-vous vous présenter, si possible votre âge, ainsi que votre niveau de diplôme et de formation ?

Je suis Ingrid Dequin, je suis responsable du pôle prévention de lutte contre les discriminations au Centre de ressources de la Politique de la ville. J'ai 38 ans et mon niveau de diplôme c'est un master.

D'accord... Et quel est votre parcours professionnel ?

Mon parcours professionnel est un peu atypique c'est-à-dire que j'ai surtout démarré dans le domaine des sciences et techniques des activités physiques et sportives et euh j'ai exercé en prison pour les majeurs. Ensuite j'ai exercé en direction des mineurs incarcérés donc plutôt du domaine de la protection judiciaire de la jeunesse donc j'ai démarré ma carrière dans cette branche en tant qu'éducatrice. Donc j'ai travaillé dans une prison sur le pôle socioéducatif qui est visé à créer des partenariats extérieurs et créer des parcours de remobilisation qui sont pleins de thématiques : culture, santé, citoyenneté, sport...

Et justement euh comment en êtes-vous venu à travailler sur la question des discriminations ?

Tout ça m'a amenée à venir travailler pour le préfet délégué à l'égalité des chances pendant 4 ans sur le sujet de la Politique de la ville. Et au bout de 4 ans j'ai postulé pour l'Irev pour travailler sur le pôle prévention des discriminations donc voilà ça fait bientôt 1 an et demi que je travaille au Centre de Ressources.

Ah oui d'accord. Donc c'était plutôt un souhait de votre part ou est-ce que ça s'est en quelque sorte « imposé » à vous ?

Hm... bah je dirai un peu des deux en fait... J'étais plutôt investie sur ces questions donc venir travailler très spécifiquement sur la question des discriminations me plaisait bien mais finalement ça s'est bien goupillé avec l'offre de poste qui se faisait à ce moment-là donc un peu des deux quoi. Quand on travaille sur la question des discriminations et la Politique de la ville c'est un peu transversal donc j'ai toujours souhaité y travailler.

Et vous traitez quels types de discrimination ?

Donc nous spécialement la question des discriminations c'est plutôt les discriminations ethnoraciales et un peu aussi sur les questions... enfin ça va croiser aussi les discriminations liées au lieu de résidence, à la précarité sociale, les inégalités de genre... Voilà c'est plutôt les sujets qu'on vise dans le cadre de la Politique de la ville.

Et dans quels domaines observent-on le plus de discriminations ?

Je peux pas trop vous dire car finalement les discriminations ne sont pas vraiment objectivées car le non recours au droit est massif sur ces questions-là. D'une part car les victimes n'ont pas toujours conscience d'être discriminées et quand elles le supposent le recours au droit est encore complexe aujourd'hui et ce sont des parcours om les personnes n'ont pas vraiment envie de s'épuiser.

Par quels types d'action traitez-vous la lutte contre les discriminations sur le territoire de la MEL ?

Par quels types d'action c'est ça ? Euh on a différents outils de travail en fait. Dans les formats qu'on propose, on va travailler à la fois sur des réunions de réseaux qui visent à proposer des temps de travail collaboratifs à un ensemble de professionnels qui travaillent sur les questions des discriminations. Et donc par ce sujet on propose par exemple des actualités sur le cadrage national, des actualités régionales et on peut aussi proposer tout un tas de ressources qu'on a produit entre-temps ou qu'on souhaite médiatiser car on considère que du coup les apports scientifiques de telle ou telle revue, de tel article ou bouquin sorti peuvent être super intéressants pour mieux se former sur ces sujets. Et c'est aussi travailler sur des pratiques professionnelles sur partager les expériences de terrain, comment ils mettent en œuvre les actions, quels sont les freins, les atouts. Et l'histoire c'est que cela fasse un peu effet boule de neige entre les différents professionnels.

Une autre forme de travail qu'on adopte ce sont les cycles de qualification qui sont des temps de formation et de sensibilisation où on apporte du contenu pour qualifier sur les discriminations à des professionnels qui œuvrent dans le cadre de la Politique de la ville mais avec une approche très territoriale et pragmatique, c'est-à-dire qu'on s'attache aussi à faire évoluer les pratiques professionnelles à l'aide d'un cadrage théorique. Comme ça on va avoir des entrées thématiques, par exemple on va pouvoir travailler sur la question des discriminations dans

l'accès au logement, à la santé, de la réussite scolaire, etc. Voilà il va y avoir pleins de sujets sur lesquels on va pouvoir bosser via ces cycles de qualification.

Et un autre moyen c'est la question de la mise à disposition et de la valorisation des ressources c'est-à-dire qu'on peut avoir des temps de sensibilisation et de rencontre mais notre travail c'est aussi de valoriser ces moments, de prévoir une restitution qui peuvent prendre différentes formes (écrits, vidéos, etc.). Nous on va du coup synthétiser, hiérarchiser, valoriser ces supports pour qu'ils soient consultables pour les professionnels qui n'ont pas pu assister à ces temps-là. Donc ça c'est plutôt la valorisation de nos ressources internes mais ça peut être aussi la mise en avant de ressources extérieures, de chercheurs qui sortent des bouquins sur les sujets des discriminations et qui nous concernent et qu'on valorise. Parfois cela peut être des articles qu'on synthétise sur notre site.

Donc cela veut dire derrière tout ça une veille autour de l'information nationale, régionale et locale.

Et pour vous qu'elle est l'échelle la plus pertinente pour agir contre les discriminations ?

Bah j'ai pas vraiment forcément de réponses très précises car je pense que toutes les échelles se complètent parce que les discriminations ce n'est pas que la question d'une entrée individuelle et directe, c'est aussi la question de processus beaucoup plus complexes qui sont d'ordre systémique, c'est-à-dire qu'il faut toucher à des formes d'organisation très complexe, sur l'organisation des territoires.

Par exemple, si vous voulez parler de l'organisation de l'accès au logement, vous pouvez très bien avoir une stratégie d'intervention auprès des chargés d'accueil qui recueille les demandes des futurs locataires qui parfois de par leur discours ou leur non acceptation de certains dossiers peuvent être aussi dans la discrimination. Mais ça peut également s'exercer à une échelle plus importante sur les processus qui s'opèrent dans les commissions d'attribution de logement. Ça peut aussi être un travail autour des commissions intercommunales d'attribution qui sont des documents cadres et stratégique à l'échelle d'une intercommunalité.

Donc voilà je pense qu'il n'y a pas vraiment d'échelle à privilégier mais essayer de bosser sur un ensemble de leviers et que chaque levier permette de déclencher une forme de connaissance et de responsabilité permettant de travailler sur les stratégies de prévention.

Est-ce que selon vous l'inscription de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville a généré un changement dans la manière de traiter cette question sur le territoire ?

Très peu... En fait aujourd'hui l'Irev est missionnée pour relancer ces plans territoriaux. A l'initial, il aurait du avoir en annexe des contrats de ville des plans territoriaux de lutte contre les discriminations. Aujourd'hui très peu sont annexés donc pour ceux qui existent, la dynamique existe mais il faut les renforcer càd d'aller bcp plus loin dans ce qui est fait.

Pour ceux qui n'existent pas il s'agit de les renforcer et de donner une nouvelle dynamique et aider à la sensibilisation pour dire voilà pourquoi c'est important.

Et il y a ceux qui ont un plan mais qui sert plutôt comme carnet de bureau donc là pour le coup il faut essayer de travailler la remobilisation et c'est vraiment pas simple donc... C'est la Loi Lamy qui a imposé cette priorité transversale mais elle n'est clairement pas respectée aujourd'hui. Bon après ça a été relancé dernièrement par le conseil ministériel des villes comme un objectif. Voilà là nous on travaille vraiment dans ce cadre là à relancer, c'est ce qu'on fait en ce moment mais c'est pas super simple quoi....

Et il y a-t-il un budget alloué pour traiter ces questions ?

Alors nous on est missionné par l'État et la Région sur ces questions donc nous on a un budget pour fonctionner sur les questions des discriminations... Je ne sais pas trop vous dire combien mais ça représente deux ETP.

Vous trouvez cela suffisant ?

Bah là on monte en puissance, on a recruté quelqu'un donc pour l'instant ça va, on espère que cela va vraiment impacter les dynamiques sur les territoires en fait.

On note que pour le Défenseur des droits, il s'agit d'une politique difficile à mettre en place. Est-ce que vous pouvez me dire les difficultés que vous rencontrez sur le terrain pour mettre en place ces politiques ?

Je dirai qu'elle est difficile à mettre en place parce que clairement sur le plan national, il n'y a pas vraiment de conduite nationale sur le sujet. Aujourd'hui, on voit très bien que le sujet phare, c'est l'égalité femmes-hommes par exemple. On voit bien le portage politique que c'est au niveau du Président de la République etc. Et du coup voilà clairement sur les questions des

discriminations, il n'y a pas cet engouement-là. Ce n'est pas un axe stratégique nationale. Clairement au niveau des territoires, les acteurs ne s'en saisissent pas comme une priorité.

Donc il y a ça mais du coup c'est peut-être aussi l'invisibilité des discriminations dans la sphère publique. Le dernier testings qui était proposé mettait en avant les entreprises discriminantes mais a été mis de côté alors que c'était un testings commandité par le Président de la République mais il a été mis sur la touche en prétextant que le protocole et la méthodologie n'avaient pas été à la hauteur. Donc euh voilà que je pense qu'à des échelles territoriales infra ça a des répercussions et que derrière les moyens financiers délégués n'étant pas là ne favorisent pas l'émergence de politiques territorialisées.

Par exemples les élus ne s'en saisissent pas vraiment par exemple.

Oui c'est un peu ce que vous me disiez lors de nos échanges c'est que cette question est relativement peu investie par les élus... C'est ça ?

C'est une question peu investie par les élus parce que voilà je pense qu'il y a aussi un problème de sensibilisation mais je pense que d'une manière globale, les discriminations sont vécues... Si on s'intéresse aux discriminations sur le territoire c'est qu'on pointe du doigt des discriminations, et donc ça veut dire qu'un territoire est discrimination et c'est gênant pour un politique que son territoire est discriminant, ça fait pas « bonne presse ». Et pourtant, il faudrait voir les choses dans l'autre sens et se dire que les discriminations existent sur tous les territoires et que s'en saisir relève beaucoup de l'ambition politique et des missions prioritaires pour ce qu'ils appellent « l'égalité républicaine ».

Surtout après il y a des sujets qui peut avoir des échelles de compréhension différentes concernant les discriminations. Souvent ce qu'il se passe c'est « nous on veut bosser les 25 critères » ok, les 25 critères ok ok mais la vérité que sur certains territoires c'est pas la question des 25 critères. C'est parfois la question de l'origine ethnique réelle ou supposée, c'est ça en fait qui pose vraiment la difficulté. C'est très tabou aujourd'hui ce type de travail, et pourtant dans tous les testings c'est quand même majoritairement ce qui ressort : les discriminations liées à l'origine ethnique

Qu'est-ce que vous envisagez vous-mêmes pour aller plus loin ?

Bah moi je vous dis l'argument de l'orientation nationale et de l'affichage politique national est incontournable. Tant ça ne sera pas affiché nationalement, il n'y aura aucune délégation de crédit et aucune déclinaison territoriale et l'obligation de s'en saisir par effet de décentralisation

dans les territoires, les intercommunalités... Ce n'est pas que la question de la Politique de la ville, même si ce sont les territoires prioritaires qui sont majoritairement impactés et touchés, ce ne sont pas que ces territoires. Aujourd'hui demander aux contrats de ville d'annexer les plans territoriaux c'est bien c'est un levier mais globalement ce n'est pas suffisant quoi.

Donc il faudrait prendre l'exemple de certaines villes comme Villeurbanne, Grenoble, Pau qui aujourd'hui formalisent des plans territoriaux de lutte contre les discriminations à l'échelle d'une ville. Là les démarches sont intéressantes, là pour le coup il y a vraiment un investissement politique.

Oui donc il faudrait que les politiques s'en saisissent réellement ce qui n'est pas vraiment le cas sur la ville de Lille ?

Bah après sur la ville de Lille, au niveau du plan de la MEL ils ne sont pas trop mauvais quand même comparé à d'autres territoires. Il y a quand même pas mal d'actions de sensibilisation, de réflexion sur le logement, la santé, ils ont sur une démarche d'objectivation de processus d'attribution des logements sociaux, sur la santé ils bossent avec le Défenseur des droits et Médecins du monde donc je trouve... Là ils sont en train de construire un observatoire des pratiques.... Ça avance à petite échelle mais je trouve que... Est-ce que c'est suffisant pour un territoire d'une telle ampleur ? Bon ça c'est pas trop à moi d'en juger mais euhhhh moi je pense que c'est mieux que rien, par rapport à d'autres territoires ça a pas mal avancé quand même.

2) Retranscription entretien Jean Christophe Chantrelle – 31 mars 2021

Pouvez-vous vous présenter, si possible votre âge, ainsi que votre niveau de diplôme et de formation ?

Ouais d'accord. Alors moi je suis Jean-Christophe Chantrelle donc je suis chargé de mission Politique de la ville à la Communauté d'Agglomération de Maubeuge-Val-de-Sambre depuis environ une dizaine d'année. En fait j'ai 35 ans et euh au niveau de mes diplômes j'ai un Master 2 professionnel en développement social et un Master 2 Recherche en Sociologie. J'ai fait ces deux masters à Lille 3.

Là en fait dans mes missions là je suis chargé de mission Politique de la ville, c'est-à-dire que nous notre service a un responsable de la Politique de la ville et après on est trois chargés de mission. Au niveau des chargés de mission, on accompagne des associations, des communes pour mettre en place des orientations prioritaires en matière de Politique de la ville sur un tas de thématiques, aussi bien que l'éducation, l'habitat, la culture, la gestion urbaine et sociale de proximité, enfin toutes les priorités au niveau de la Politique de la ville.

Et l'une des priorités, bon qui est plutôt transversale, c'est la lutte contre les discriminations donc moi en plus de mes missions je suis en charge du suivi du Plan de lutte LCD de l'agglomération. Donc voilà on va dire que depuis 2013 l'Agglomération est engagée sur ce sujet donc on a fait tout un diagnostic, on a tout un Plan de lutte, on a un collectif donc moi je suis chargé d'animer tout ce réseau, en sachant qu'après nous on a des moyens financiers que ce soit avec le contrat de ville avec ce qu'on appelle un appel à manifestation d'intérêt spécifique sur les discriminations, la santé, la prévention donc on a des porteurs de projet qui nous déposent des actions.

Je suis aussi en charge du suivi de ces associations et accessoirement moi j'ai été formé au niveau des discriminations comme pas mal de collègues du service donc je fais pas mal d'actions de sensibilisation, de prévention des discriminations aussi bien dans les écoles que pour des professionnels.

Comment en êtes-vous venu à travailler sur la question des discriminations ?

Au départ en fait on est parti d'un diagnostic, on a fait un diagnostic, parce qu'on avait remarqué des actes racistes voilà il y avait des petites remontées au niveau des territoires, fin rien de très inquiétant et on s'est dit bah voilà il faut aborder ces sujets-là. On en parlait déjà beaucoup au niveau de la Politique de la ville donc on s'est engagé dans un diagnostic parce qu'au départ on

était vraiment sûr de l'idée parce qu'on ne savait pas vraiment de quoi on parlait. Par exemple on ne savait pas de quoi on parlait donc on a lancé un diagnostic qui a été financé par l'État qui avait des programmes de diagnostic de qualifications des acteurs et ce diagnostic a permis d'avoir un petit groupe de partenaires, d'acteurs locaux pour se construire ce qu'on appelle une culture commune, de quoi on parle, se mettre d'accord sur les définitions et commencer à construire un Plan de lutte contre les discriminations.

Ça nous a permis de voir que les actes racistes qu'on avait repérés c'était vraiment très localisé, ce n'était pas de la discrimination parce que la discrimination c'est traiter de manière différente une personne par rapport à une autre ou un autre groupe à situations comparables selon des motifs interdits par la loi. Cela nous a permis d'avoir un petit plan de lutte. Puis après on a eu d'autres accompagnements au niveau de l'État pour préciser ce Plan de lutte donc ça nous a permis d'avoir des priorités sur communiquer et conscientiser, avoir des formations, il faut peut-être voir comment on peut accompagner les victimes et comment on peut créer un observatoire donc on avait cette base-là. Après nous on est une collectivité donc on a beaucoup travaillé en lien avec nos élus et on a eu la chance... d'avoir une nouvelle élue qui est arrivée en 2014 qui a considéré que c'était un projet... enfin que c'était une thématique prioritaire au niveau de l'agglomération donc il y a eu un engagement fort de nos élus qui se sont dit « bah voilà il faut aller sur ce champ-là ».

Après est arrivée la réforme de la Politique de la ville en 2014 avec la loi Lamy qui a réaffirmé la nécessité de travailler sur des plans de lutte contre les discriminations. Cela tombait bien parce qu'on avait fait notre diagnostic un peu avant ces annonces donc cela nous a permis d'avoir de la matière, un plan de lutte contre les discriminations, tout le travail de diagnostics ça nous a permis d'avoir un petit réseau de partenaires, ce qu'on appelle notre « collectif » aussi bien des professionnels, des élus, des bénévoles, des agents de mairie, puis après il y a les départements et bien sûr les services de l'État .

Donc euhhh après on a créé ce collectif qui nous a permis après de décliner ce plan de lutte entre 2015 et maintenant encore.

Vous traitez quels types de discrimination ? (Origine ethnique ? handicap ? égalité hommes/femmes ?)

Alors nous en fait on est parti du principe que quand on a fini toute notre partie diagnostic, accompagnement au niveau du plan donc nous on avait notre collectif et nos partenaires. Et ce sont les partenaires qui se sont dit « nous on a envie de créer un collectif au niveau de l'Agglo ».

Donc c'est pour ça qu'il y a un copilotage Agglomération et collectif c'est-à-dire que bon je vais pas dire qu'on fait rien sans leur accord mais voilà et après quand ils se sont réunis ils se sont dit « voilà nous il faut qu'on se structure et il faut qu'on ait une charte » pour fixer aussi bien les grandes priorités au niveau du plan de lutte que sur l'organisation du collectif.

A partir de cette charte, ils se sont dit plusieurs choses. Tout d'abord, il fallait traiter tous les critères de discrimination donc les 25 critères. C'est pour ça que nous on met pas en avant l'origine, bon après il y en a qui sont plus faciles à aborder que d'autres mais voilà. Et après on s'est dit également bah voilà notre point de départ c'était la Politique de la ville avec le lien de la discrimination mais on s'est dit aussi que les discriminations ne se passent pas que dans les quartiers prioritaires. Donc c'est pour ça qu'on s'est dit qu'on va traiter tous les critères de discrimination.

On sait très bien qu'il y a des critères qui sont plus prégnants comme l'origine, le handicap, les discriminations face à la santé ou à l'âge. Le mécanisme de discrimination est le même pour tous les critères donc c'est pour ça qu'on rappelle bien à chaque fois qu'on met les 25 critères, on essaie pas de dire voilà celui là est plus important que celui là. Parce que nous notre but c'est de créer un collectif donc si on décide de s'intéresser à telle discrimination peut être que des acteurs vont pas se reconnaître là dedans, « je sais pas ce que je fais dans ce collectif ».

Dans quels domaines observent-on le plus de discrimination ?

Bah après en fait c'est c'est c'est très compliqué car on n'a pas de données statistiques car c'est interdit en France d'avoir des données ethniques, c'est bcp du ressenti sur les acteurs. Alors nous on essaie d'avoir un petit observatoire, de voir les discriminations qui sont plus apparentes. Après ça pour ces données là ce qui peut être bien... Après nous on le sait bien par rapport aux ressentis qu'on peut avoir c'est que oui il y a des discriminations liées à l'origine, mais il y en a aussi beaucoup liées au handicap. Après ça dépend aussi des habitants, comment s'ils savent vraiment c'est quoi une discrimination. Parce que si vous allez voir un habitant et que vous lui dites « est-ce que vous avez été discriminé » peut-être que la personne se dit que la discrimination c'est du racisme, souvent les personnes font le lien entre les deux alors qu'une discrimination c'est pas du racisme. Racisme on est plutôt dans une idéologie, une façon de penser, de hiérarchie, de penser qu'il y a plusieurs races, on est dans une logique de supériorité alors que bah les discriminations on est bien dans une comparaison, à situation comparable, on est bien dans une action, dans un traitement défavorable, même si les deux sont des délits et punis par la loi.

Et ça à ce niveau-là, si vous voulez avoir plus d'informations il faut plutôt se renseigner sur le Défenseur des droits. Là après c'est pareil les informations qu'elle va avoir c'est les habitants qui ont voulu faire respecter leurs droits et qui ont contacté les bénévoles du Défenseur des droits, en sachant qu'il y en a beaucoup qui se disent qu'ils sont victimes... qu'ils ne savent pas eux-mêmes. Donc c'est pour ça qu'il est important de former des acteurs de proximité.

Ou alors ils vont contacter les services du Défenseur des droits et en fait ce n'est pas de la discrimination quoi. C'est pour ça qu'en fait c'est très complexe et c'est pour ça qu'on a un groupe qui appuie sur la formation, la sensibilisation, de savoir de quoi on parle parce que si vous n'êtes pas à un même niveau d'information. C'est pour ça que nous dans notre équipe tout le monde est formé parce que s'il y a une personne qui n'est pas formé et qui sait pas de quoi on parle, après ça peut voilà. C'est pour ça que... bon je vais pas dire que c'est sensible mais c'est pour ça qu'il faut vraiment avoir beaucoup de connaissances là-dessus et justement pour se faire accompagner il faut des personnes qui sont formées et qu'elles aient un gros bagage là-dessus au niveau de l'accompagnement des victimes quoi.

***Par quels types d'action traitez-vous la lutte contre les discriminations sur votre territoire ?
Donc comme vous me l'avez dit il y a un gros travail de sensibilisation des acteurs mais est-ce qu'il y en a d'autres ?***

Alors oui il y a un gros travail de sensibilisation, de formation c'est-à-dire que nous le service Politique de la ville on est plusieurs à être formés, on a formé aussi des membres de notre collectif, on les a formé pour qu'ils soient eux-mêmes en capacité de former, de sensibiliser d'autres professionnels, c'est-à-dire que j'en sais rien moi ça peut être un président d'association qui est en capacité s'il y a une autre association d'aller former.

[Regarde dans ses notes les actions qu'ils mènent]

Donc on a tout un réseau de formation, on organise des sessions, on fait aussi un gros travail au niveau des écoles. Par exemple au niveau des écoles on fait plutôt de la sensibilisation c'est-à-dire qu'on a des expositions, des outils, on des jeux. Par exemple on a fait on a sensibilisé sur notre territoire plus de 3 000 élèves on tourne dans les collèges, les lycées, un peu dans les CM1 et CM2. Donc voilà on a un gros travail de sensibilisation.

Puis la formation bah voilà nous on a formé plus de 250 personnes sur le territoire donc on a formé des professionnels, on les a mis en capacité d'être eux-mêmes formateurs. Nous au niveau de l'Agglomération on forme aussi, enfin on fait des sensibilisations de deux heures

pour tous nos agents au niveau de l'agglomération parce que c'est important que ce soit au moins un sujet connu de tous et qu'ils puissent maîtriser le sujet. Après nous on a des moyens financiers que ce soit au niveau du contrat de ville et au niveau de ce qu'on appelle notre appel à manifestation là.

Du Coup on a fait des semaines de lutte contre les discriminations, on fait des actions solidaires, on a fait un trophée mixte foot avec la Coupe du monde féminine à Valenciennes, on fait pas mal de spectacles, de ciné débat, on fait a organisé des journées régionales avec l'Irev donc voilà on fait beaucoup d'actions.

Vraiment l'intérêt c'est de parler le sujet quel que soit le format pour dire bah voilà les discriminations ça existe, c'est important d'en parler, de tout le temps en parler, c'est-à-dire qu'il faut travailler de ça sur le long terme. Il faut pas dire que j'en parle une année puis après d'attendre 2 ans pour en reparler ça non. Donc c'est pour ça... Et quand on fait des événements, des semaines, je sais pas moi en lien avec la Politique de la ville on essaie toujours de mettre un volet « lutte contre les discriminations » pour avoir nous une démarche intégrée, c'est-à-dire de parler du sujet dans un tas de thématiques.

Par exemple nous on a un conseil local de santé mentale, s'ils nous disent bah voilà cette année il y a un événement et c'est lien avec l'accès aux droits, la lutte contre les discriminations, bah voilà j'essaie de voir ce que je peux faire, mettre en place des séances de sensibilisation, des conférences, mettre euuuuuh faire valoir notre volet « formation ». Et nous aussi on a eu la chance d'être retenu comme cité expérimentale au niveau du Défenseur des droits au niveau national donc ça nous permet d'avoir une belle visibilité quoi.

Après nous on essaie aussi, enfin notre élu participe à plusieurs réseaux, plusieurs échanges aussi au niveau des communes pour nourrir notre réflexion, notre plan de lutte. Ce qui est important aussi c'est que grâce à l'engagement de nos élus, on communique beaucoup voilà. Ce qui est important sur les discriminations c'est d'en parler et aussi de lever des dénis. En fait il y aura toujours des résistances mais le but c'est de lever les résistances à chaque fois qu'on peut.

Après par exemple, lors d'un événement en 2019 on a réuni plus de 1 000 personnes et le premier sujet qui a été abordé c'était la lutte contre la discrimination en disant que c'est important. Et nous de notre côté on a fait un peu de communication, on a fait des bracelets « ensemble contre les discriminations ». En fait à chaque fois on donnait un bracelet donc comme ça après les personnes disaient « voilà on adhère » même si on peut se dire ils mettent

le bracelet, ils s'en foutent mais au moins voilà ils sont sensibilisés, ils se disent « ah bah voilà ça existe ».

Et par exemple on a fait venir Benjamin Pavard en visio qui est le champion du monde et qui est originaire de notre territoire donc voilà à chaque fois tous les moyens sont bons pour parler du sujet mais voilà c'est beaucoup d'actions de communication, beaucoup de sensibilisation, de formation, de spectacles, et euhhhhh après on a aussi tout un volet accompagnement des victimes car sur le territoire il y a des bénévoles du Défenseur des droits.

Nous on a ce qu'on appelle des Maisons de Justice et du Droit donc ils traitent pas de ce sujet-là spécifiquement mais il y a des juristes qui peuvent repérer dans leurs permanences des situations de discrimination.

Après on a aussi pas mal d'hommes politiques, d'acteurs qui sont formés, je pense aux Maisons de la famille ou la Sauvegarde du Nord qui font des permanences juridiques sur le droit du travail, sur les violences ce qui les amènes à dire bah voilà comme ils ont été formés aux discriminations, ils peuvent plus facilement reconnaître ces situations-là.

Justement tout à l'heure vous me parlez du Plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations donc je voulais savoir les effets que cela peut avoir d'avoir signé ce plan sur le territoire ?

Bah déjà ça permet d'avoir une stratégie, de se dire « bah voilà on a des priorités, on sait sur quoi on doit travailler ». S'il y a des porteurs de projets qui nous déposent des actions, on sait si ça rentre dans le cadre ou pas.

Par exemple, nous on a des appels à projet au niveau Politique de la ville donc c'est chaque année au niveau du droit commun donc ce qu'on fait c'est que quand il y a un porteur de projet qui nous dépose une action, tout de suite on organise un collectif et on demande à chaque porteur de venir présenter au collectif pour qu'il y ait des échanges et pour voir si ça rentre dans le cadre du Plan de lutte.

Après ça permet aussi de donner de la visibilité, de savoir là où on va. Après ce qu'on a fait au niveau du plan de lutte, d'autres un peu moins donc on sait qu'il faut peut être aller un peu plus loin dans certains projets.

Après ça nous permet aussi de faire des demandes de financement voilà quand vous affichez un plan de lutte qui a été validé en conseil communautaire, ça peut permettre d'avoir un affichage et de se dire « bah voilà on va dans telle ou telle direction ». Ça permet aussi aux

porteurs de projet d'avoir des orientations claires et comme je disais tout à l'heure nous quand on demande aux personnes de déposer une action, il faut que le porteur de projet soit formé, il faut que ça s'adresse aux communes. Et après ça permet aussi de dire « nous nos orientations c'est ça, nous c'est là-dessus qu'on travaille ».

Le plan de lutte ça permet d'avoir un cadre parce que beaucoup de collectivités vont nous dire « ouais je travaille sur les discriminations » peut-être qu'en vrai voilà c'est pas de la discrimination, c'est pas assez visible quoi donc ça permet d'avoir une visibilité sur le travail qui était fait.

Je rebondis un peu sur ce que vous avez dit, qu'est ce qui a moins bien marché dans ce plan de lutte contre les discriminations ?

Bah après... enfin c'est pas forcément de savoir ce qui a bien marché ou pas mais ce qui pourrait être amélioré c'est vraiment le volet « accompagnement des victimes », d'avoir quelque chose de plus structuré. On sait qu'il y a des structures qui travaillent sur telle ou telle axe mais peut être qu'il y a besoin d'avoir plus de visibilité là-dessus. Mais après ça c'est sur tous les territoires en fait il y a peu de situations de discriminations qui remontent au niveau du procureur, même au niveau du Défenseur des droits ils vous diront qu'il y a peu de situation au niveau des discriminations donc il y a peut-être quelque chose à faire là-dessus.

Et peut-être aussi ce qu'on disait tout à l'heure d'avoir peut-être des données plus localisées, c'est-à-dire au-delà d'un ressenti, de trouver un moyen sans faire des statistiques ethniques hein mais de consolider un peu la fonction observatoire parce que nous c'était notre priorité. Mias on a peut-être besoin d'avoir d'approfondir ça.

Après voilà c'est normal hein déjà il y en a peu ettttt voilà. Déjà nous on a fait un gros travail de formation, de sensibilisation etc. et c'est vraiment ce qui est primordial pour après aller plus loin...

Il y a aussi un travail à faire auprès des habitants pour leur faire comprendre que ça existe donc voilà il faut réussir à mettre en valeur. Après c'est important sur un territoire, pas forcément de justifier la démarche de montrer que c'est important et ça amène des arguments complémentaires pour traiter le sujet.

Et pour vous à quelle est l'échelle la plus pertinente pour agir contre les discriminations ?

Bah après je pense que ce qui est le plus pertinent... Bon après je travaille dans une agglomération donc il faut que ce soit sur un territoire circonscrit, une agglomération, nous on

a 43 communes donc notre but c'est de travailler dans les 43 communes, aussi bien dans les quartiers prioritaires que dans les communes rurales. Après les discriminations ça touche eueuh tout le monde donc après l'avantage c'est qu'un commun tout seul c'est un peu compliqué. Une agglomération c'est des stratégies, c'est des c'est différentes thématiques, différentes compétences. Voilà il faut quand même avoir une vision hmm comment dire une vision territoriale.

Si vous voulez agir sur les discriminations à l'emploi il faut avoir cette vision-là. Après c'est mon avis personnel mais je pense qu'il faut avoir ce lien de proximité, quand vous êtes dans une agglomération vous pouvez sensibiliser et former des personnes dans les quatre coins de l'agglomération et ça reste pas circonscrit.

Après il y a besoin je pense aussi d'avoir ce volet local, après il y a besoin aussi d'avoir un volet régional, d'avoir des échanges avec les autres territoires pour savoir ce qui se fait, d'avoir des échanges sur les bonnes pratiques, voilà il y a peut-être des initiatives qui peuvent être intéressantes donc ça c'est pas mal au niveau de l'Irev.

Puis c'est pas mal d'avoir une vision un peu plus nationale, de se dire voilà quand il y a une rencontre territoriale j'en sais rien moi, nous notre élue a déjà été à Bordeaux, à Marseille donc c'est intéressant de savoir ce qui se passe là-bas.

Même s'il faut bien prendre en compte que chaque territoire a ses spécificités, son histoire. Nous par exemple on a un passé très industriel, ça joue aussi sur l'histoire commune. Vous allez à Lens Liévin, eux ça va être plutôt le côté Bassin minier, peut-être que eux ne vont pas avoir le même ressenti sur les discriminations qui peuvent euhhhh qui peuvent avoir sur leur territoire, même si voilà on les retrouve toutes.

Nous après voilà on est 43 communes, on a des territoires urbains, des territoires périurbains, des territoires ruraux, après la configuration n'est peut-être pas la même si vous allez sur Lille, Valenciennes etc. Même au niveau des quartiers populaires. Après si vous allez du niveau de Nantes, Grenoble ou je sais pas Lyon, c'est aussi différent donc c'est pour ça qu'il faut avoir une politique territoriale adaptée au contexte du territoire et aussi adapté aux acteurs locaux mais aussi avoir du retour au niveau régional, au niveau national.

Et au niveau des élus ? Parce que j'ai parlé avec plusieurs personnes déjà avec des chargés de mission qui travaillent sur les discriminations et toutes les deux se rejoignent sur l'idée que la lutte contre les discriminations était finalement une question peu investie par les élus... Mais vous m'avez plutôt dit l'inverse en disant qu'il y avait un grand engagement de la part des élus donc qu'est ce que vous en pensez ?

Ouais mais après je vous dis chaque acteur... Chaque territoire a ses particularités. En 2014, on a eu une nouvelle élue qui a été élue vice-présidente à l'agglomération et le sujet sur les discriminations l'a directement intéressée. Puis on a fait des formations auprès des élus et elle-même s'est formée, elle a fait plusieurs cycles de formations et voilà elle s'est vraiment formée, elle s'est vraiment investie et quand vous avez un élu qui adhère au sujet, qui a envie d'avancer, qui connaît le sujet... Et après vous avez cette élue qui peut convaincre les autres élus du conseil communautaire, elle peut en parler dans les commissions, euuuh s'il y a des actions qui sont déposées voilà elle maîtrise le sujet elle peut nous dire « voilà ça c'est bien, ça c'est pas bien ».

Donc voilà nous c'est une élue moteur là-dessus et dans notre collectif on a quelques élus qui voilà qui sont sensibilisés, ce sont aussi des appuis et savoir de quoi on parle c'est important. Moi je suis sûre que si vous allez... Moi je suis sûre qu'il y aurait un gros besoin de sensibilisation à ce sujet-là quoi. Et sans les élus sans leur appui, c'est difficile d'avancer quoi.

Après dans les collectivités c'est les élus qui fixent les grandes orientations quoi après nous on a la chance d'avoir une élue qui porte les projets, elle fait remonter au président, au président et aux autres élus cette importance-là donc ça facilite la mise en place du collectif. Et comme c'est notre vice-présidente au niveau Politique de la ville, moi je suis chargée de mission Politique de la ville donc euhhhh voilà la communication est aussi plus facile pour échanger sur des projets voilà.

Est-ce que selon vous l'inscription de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville a généré un changement dans la manière de traiter cette question sur le territoire ?

Euuhhh baaah moi après je vais dire par rapport à notre territoire on a un plan de lutte, il est annexé au contrat de ville donc voilà nous on a été moteur là-dessus après je vais pas dire qu'on fait mieux que les autres sur notre territoire mais en tout cas sur ce sujet-là on a super bien avancé après il y a peut-être d'autres thématiques où on a peut-être pas avancé à la même allure ou... Après le souci moi je vais beaucoup dans des réunions et on voit que pour des tas de

raisons notamment au niveau des élus ça n'a pas été une priorité dans certains territoires... Peut-être par un manque de formation, par un manque de temps..

Parce que les discriminations ça prend beaucoup du temps hein moi je suis dans la Politique de la ville, je m'intéresse aux discriminations mais je fais pas que ça à 100 % donc je pense qu'il y a une volonté de l'État, il y a eu euhhhh après dans les contrats de ville c'était euhhh je vais pas dire une obligation mais les territoires étaient fortement incités à avoir un plan de lutte en sachant que la Politique de la ville, le pilote c'est les intercommunalités et je pense que les élus et peut-être les techniciens n'ont peut-être pas su par quel bout prendre ce sujet-là parce qu'après c'est un sujet très complexe. Nous on a de la chance que notre élue a dit ok mais si vous allez dans d'autres territoires et que vous allez dire aux élus « nous on va traiter des discriminations » ils vont dire « attention c'est sensible ». Il y a beaucoup de craintes et de préjugés par rapport à ce sujet-là.

Après j'ai envie de dire adosser ça aux contrats de ville est-ce que c'est pertinent ? Je vais dire c'est déjà mieux que rien mais c'est pas euh... Comment dire... Ça se limite pas aux quartiers prioritaires. Après voilà faut faire attention, ça parle beaucoup d'égalité des chances mais les discriminations euh je sais pas comment dire ça mais c'est vraiment un axe quoi. Voilà les discriminations c'est un délit donc dans les têtes on devrait déjà se dire « c'est interdit » donc a minima réajuster la loi quoi.

Mais après voilà je pense que c'est quelque chose de très compliqué, il faut un engagement fort c'est-à-dire que si on y va, il faut le faire à fond parce qu'après si on écrit un document et qu'au final on met rien en place et on fait pas vivre la stratégie euhhh c'est compliqué.

Mais après si vous regardez vraiment dans le contrat de ville vous savez ils nous disent « il faut annexer un plan de lutte contre les discriminations, un plan de lutte contre les radicaux, un plan de lutte contre les violences » donc voilà après c'est très contraignant et je pense que des fois on voit pas non plus la logique entre le thème et les quartiers euhhh prioritaires quoi.

Alors vous m'avez parlé du collectif de lutte contre les discriminations composé d'acteurs locaux du territoire... Est-ce que vous pouvez m'en dire un peu plus ? En quoi ça consiste, c'est une force ou pas ?

Alors en fait le collectif des discriminations euh quand on a fini notre phase de diagnostic vers 2016, on avait formé des acteurs, des associations, il y avait des professionnels, des agents de mairie, des agents de l'agglo qui travaillaient... c'était pas vraiment des associations

spécialisées dans les discriminations mais ils se sont dit qu'il fallait se réunir et aborder le sujet. Au départ on avait le Conseil d'État, la CAF et voilà ils se sont dit « nous on veut pas s'arrêter là, on veut continuer à traiter le sujet » donc on a eu plusieurs échanges avec eux et on leur a demandé sous quelle forme ils veulent continuer à agir.

Ils nous ont dit que nous on veut pas forcément une forme très institutionnalisée, on veut être assez libre, se réunir en collectif donc on a dit voilà on va piloter avec vous ce plan et après on a signé la charte. Et à chaque fois qu'on mène des projets on les associe, on fait des réunions plénières bon là c'est assez compliqué (rire) mais on se réunit en visio, on leur demande leur avis sur les projets et voilà si ils ont des choses à présenter on fait le lien. S'il y a un porteur de projet qui dit bah voilà on finance ou pas au niveau de l'agglomération, nous on peut après organiser un petit truc de travail et on demande s'il y a des personnes qui sont intéressés à participer au niveau de groupe.

Par exemple il y a l'idée de créer un site au niveau du collectif LCD voilà on a demandé à des personnes qui sont intéressées ou pas, on les réunit, on leur demande leur avis donc voilà on fait pas sans eux quoi.

Et après on les fait aussi participer et intervenir au niveau de la formation, de la sensibilisation, quand on fait des événements. Et c'est pour ça que j'en reviens à ce sujet-là comme eux ils sont formés bah voilà on parle de tous et toutes de la même chose. S'il y a quelqu'un qui nous dit « là ça va pas » bah on sait que derrière c'est argumenté quoi.

Et justement vous m'avez dit que ce collectif lutte contre les 25 critères de discriminations mais n'est-ce pas contraignant justement ?

Alors après il y a certaines actions qui sont déposées au niveau du handicap etc. Et ça nous empêche pas de faire des choses mais après c'est une réflexion collective quoi. Le but n'est pas de dire qu'il faut traiter qu'un seul sujet parce que des fois il y a des personnes qui ont juste l'intérêt de leur sujet, c'est dans ce sens là donc il y a pas qu'un sujet, il y en a 25 quoi. Donc il faut faire attention de bien tous les traiter, ne pas se dire que... Le collectif c'est un collectif sur toutes les discriminations, c'est pas un collectif sur le handicap, sur l'origine, sur le racisme.

Par exemple s'il y a un porteur qui nous dit moi je veux faire une formation sur euhhhhh sur euhhhh sur euhhhh le handicap on va me dire « attention il faut pas faire que sur le handicap, il faut parler aussi des autres critères de discrimination ». Si par exemple on veut faire un projet

sur les discriminations à l'emploi, il faut pas faire que sur l'origine, il y a aussi d'autres critères. En fait si vous traitez qu'un seul sujet vous allez vous enfermer.

Si on traite que sur l'origine, vous vous enfermez que sur ce sujet, des acteurs vont pas se sentir concernés, en fait on va réduire les discriminations qu'à ce critère et après les habitants vont se dire bah voilà « si on est discriminé c'est forcément lié à notre origine et c'est pas lié à notre lieu de résidence, notre famille, notre santé, etc. C'est aussi notre message qu'on renvoie à nos habitants et comme il y a 25 critères, on part du principe que tout secteur est potentiellement discriminant. Moi je pense que j'ai déjà été discriminé, vous aussi et c'est pas forcément lié à votre origine : il y a aussi des critères liés à la précarité sociale ou...

C'est dans ce sens-là, après faut pas réduire... Je sais très bien hein, moi quand je dis on traite tous les critères je dis pas que les discriminations liées à l'origine ça existe pas quoi au contraire, ça existe mais il y a aussi d'autres critères. Bien sur c'est l'un des plus prégnants, par exemple pour un logement vous pouvez être discriminé pas seulement sur votre origine, ça peut être par rapport à un handicap, parce que.... Par rapport à votre situation familiale, par rapport à votre état de santé voilà c'est dans ce sens-là quoi.

Après je sais très bien hein vous êtes tentés de dire bah voilà c'est plus facile mais sinon après on reste que sur un mécanisme quoi... Mais au bout du bout, les discriminations quel que soit le critère c'est interdit par la loi. Ils sont tous interdits à la loi par exemple l'origine n'est pas plus interdit que le handicap quoi.

On a essayé de former certains partenaires au niveau du logement mais on n'est pas allé plus loin que ça, en sachant que dans le relogement, le NRPNU il y a aussi des critères... des choses à respecter. On est plutôt dans de la discrimination positive c'est-à-dire qu'il faut recruter des personnes pour travailler dans les chantiers, des pourcentages à respecter etc.

Il y a-t-il un budget alloué pour traiter ces questions ?

Alors en fait il y a pas un budget... il y a des dépenses réalisées pour la lutte contre les discriminations mais il n'y a pas un budget en tant que tel. En fait au niveau de la Politique de la ville, je dépose des actions au contrat de ville comme n'importe quel groupe porteur donc voilà j'ai un budget pour la politique de la ville consacré aux luttes contre les discriminations. Nous au niveau de l'agglo on peut être porteur d'action, ça peut aussi être des associations qui sont porteur dans le contrat de ville.

Après nous c'est ce que je vous disais on met en place un appel à manifestation donc là on est plutôt dans le droit commun, si vous voulez on a 20 000 pour la lutte contre les discriminations, 20 000 pour la santé, 20 000 pour la prévention donc il y a ce volet-là de portage de projet par l'agglomération. Et après il y a mon salaire j'ai envie de dire en tant que chargé de mission Politique de la ville et en charge du suivi des discriminations.

Bon après quand on fait le total de ces dépenses là... Euh pour 2020 on était en termes de dépenses à un peu plus de 117 000 € quoi donc il y a pas un budget dédié mais on a des dépenses qui bout à bout nos actions qu'on porte, les charges salariales, etc. on arrive à des bons montants. C'est pour ça aussi que les territoires, il faut parfois regarder plus précisément dans les collectivités parce que parfois il y a des actions qui sont financées, il y a des chargés de mission, il y a des choses voilà.

Et est-ce que justement vous aimeriez avoir un budget dédié ?

(rire) Après ça ça ne dépend pas de moi mais de façon informelle je pense que le budget il existe, les dépenses elles existent, on est voilà quand on fait un projet on nous dit ok euh nous les projets qui sont déposés en contrat de ville ça fait l'objet l'une instruction avec les services de l'État et tous les services instructeurs au niveau de l'agglomération. Je veux dire les moyens on les a.

Après on veut toujours un peu plus de moyens (rire) mais disons qu'au niveau d'une agglomération il y a des arbitrages, il n'y a pas que les discriminations mais c'est important pas forcément d'avoir un budget mais d'affiche ce qui est réalisé en termes de dépenses. Peut-être il n'est pas forcément nécessaire d'avoir un budget spécifique mais on peut faire des choses en valorisant certains postes, en donnant du temps à telle ou telle personne voilà on arrive à quelque chose. Après c'est petit à petit voilà nous ça faut déjà plusieurs années, ça tombe pas du ciel quoi parce que euh si vous avez pas de plan, si au niveau des élus ils sont pas trop chauds pour participer, si vous avez pas de partenaires qui veulent agir, après vous aurez beau demander un budget à vos directeurs, tout ça vous l'aurez pas quoi c'est aussi simple quoi. La discrimination c'est aussi ça, il faut travailler sur le long terme.

On note que pour le Défenseur des droits, il s'agit d'une politique difficile à mettre en place. Est-ce que vous pouvez me dire les difficultés que vous rencontrez pour mettre en place ces politiques (si vous en avez) ?

Baaaah après nous on en revient un peu toujours pareil, les élus sont dans la démarche, c'est une priorité au niveau de l'agglomération donc nous on a pas... comment dire.... On n'a pas... je veux dire on n'a pas... cette difficulté là à mettre en place cette politique publique après voilà il faut toujours convaincre, il faut toujours travailler dans la durée, ils faut toujours relever certains dénis mais voilà il y aura toujours des gens qui diront « bah ça existe pas, pourquoi vous faites ça, je vois pas l'intérêt » donc voilà il faut convaincre.

Après ce qui est important c'est de... comment dire... c'est de structurer, d'avoir des choses concrètes et aussi... ça on n'a pas beaucoup parler mais aussi de mettre les habitants dans la démarche pour savoir si nos actions ça marche ou ça marche pas, si il y a un besoin ou pas. Nous on a un conseil citoyen bon même si avec le covid c'est compliqué mais c'est important d'avoir leur point de vue. Il y a besoin d'avoir leur avis, les habitants ils existent, ils ont leur place donc il est peut-être important d'aller plus loin dans leur place, de de comment dire... dans leurs besoins quoi.

Mais tous les territoires auront... peut être que nous on est un peu plus exemplaire là-dessus mais peut être que si vous allez à Dunkerque peut être qu'ils... ils seront peut-être exemplaires mais ils n'auront pas forcément pris par le même bout, par le même voilà...

Après ça dépend de chaque territoire car certains territoires leur porte d'entrée certains c'est l'égalité femmes/hommes, d'autres ce sera la l'histoire et la mémoire d'un territoire quoi.

Après nous au niveau de l'agglomération là comme on a notre plan de lutte contre les discriminations, nous on essaie de développer un peu notre volet sur l'égalité femmes/hommes et va on travailler un peu plus cette affichage sur l'égalité femmes/hommes, même si on la traitait déjà dans le cadre du plan de lutte contre les discriminations. Parce que voilà ça renvoie à toute l'actualité, il y a besoin peut être d'avoir un peu plus là-dessus mais vous voyez qu'au départ on a eu cette réflexion est-ce que l'égalité femmes/hommes c'est un sujet transversal, est-ce qu'on en fait un sujet à part etc.. Et on a aussi cheminé par rapport à ça par rapport aux échanges etc. donc là on s'est dit voilà on a besoin d'avoir cette affichage spécifique. Mais voilà on s'est pas dit qu'on allait traiter ça en priorité etc. ça se fait aussi dans l'échange avec les élus, avec les habitants, avec le collectif quoi.

En fait il faut avoir une base mais après... on ne peut pas avoir une mécanique et un modèle qu'on duplique ailleurs quoi.

Villes exemplaires : Villeurbanne, Grenoble, Rennes, etc.

3) Retranscription entretien Déborah Facon – 2 mars 2021

Alors oui je vais commencer... Pouvez -vous vous présenter, si possible votre âge, ainsi que votre niveau de diplôme et de formation ?

Je suis Déborah Facon, j'ai 42 ans... Bientôt d'ailleurs hein pas tout de suite hein (rire). Sinon j'ai fait un Master de sociologie pratiques et politiques locales de santé qui existe plus hein à l'Université de Lille 1. Et je suis chargée de mission éducation, lutte contre les discriminations et égalité donc plus globalement chargée de mission cohésion sociale au service Politique de la ville.

D'accord... Et quel est votre parcours professionnel ?

J'ai commencé par un stage à un conseil euh régional du Nord Pas de Calais... Un stage à la direction santé sur euh les politiques de santé. J'ai j'ai été recruté enfin après le concours d'attaché j'ai été recruté en tant que chargée de mission plutôt sur les offres de soin et on a pas mal développé les maisons de santé pluridisciplinaires en fait qui sont bien connues maintenant, là en 2006 on a été assez précurseur en fait au niveau de la région.

En... Donc ça c'était en 2006, en 2013 j'ai changé, j'ai j'ai été au service à la direction qui s'appelait « Partenariats internationaux régionaux » sur la Politique de la ville puisqu'on développait ce qu'un conventionnement ce qu'on appelait euh développement social et durable des territoires et là euh j'ai j'ai commencé en 2013 et en 2015 on eu la Loi Lamy sur la politique de la ville en fait. Un conventionnement qu'on avait commencé avec les agglos, ça nous a permis en fait d'être prêts pour les contrats de ville au niveau des intercommunalités.

Je suis restée jusqu'à mars 2016 et en mars 2016 j'ai rejoint la métropole, et finalement au fur et à mesure de ma mission j'ai toujours travaillé avec les interco, les communautés de communes ou des communautés d'agglo. Et c'est un environnement que j'ai... j'ai vraiment jugé très intéressant pour développer des projets. Donc j'ai choisi la MEL... J'ai pas voilà... La région de la MEL en termes de grosses machines, voilà. Ouais c'était intéressant pour moi d'être sur ce territoire là pour développer des projets à cette échelle.

Et comment en êtes-vous venu à travailler sur la question des discriminations ?

Tout simplement en fait c'est une annexe du contrat de ville... Ça a été inscrit dans le cadre de la loi Lamy et la préfète d'ailleurs déléguée pour l'égalité des chances, Sophie Elizéon, nous a rappelé en fait lors d'un COPIL que l'on devait annexer un plan de lutte contre les discriminations.

Mais je pense aussi par ma formation de sociologie j'ai été sensible en fait à cette thématique et ces question-là... Et du coup on a saisi un peu la balle au vol et on a dit bon bah on y va, on va tenter on y va... Enfin il m'a fallu quand même quelques mois pour m'approprier un peu le sujet et euh 6 mois après on a formé les premiers groupes de travail avec les villes de la métropole.

Ah oui d'accord. Donc en fait ça s'est un peu imposé à vous c'est ça ?

Oui voilà. En fait on n'avait pas le choix, c'était une annexe du contrat de ville et on était assez peu nombreux à avoir mené un plan de lutte contre les discriminations finalement.

Et vous traitez quels types de discrimination ?

Alors le CGET nous demandait de travailler sur l'origine et le lieu de résidence donc ça ça a été vraiment un angle d'attaque, que j'ai défendu ensuite au début de l'élaboration du plan de lutte contre les discriminations parce qu'on m'orientait vers l'égalité femmes/hommes, la question du handicap qui est beaucoup plus consensuelle qui n'implique pas ni racisme ni quoi que ce soit.

Donc voilà j'ai tenu à ce qu'on travaille la question de l'origine et du lieu de résidence en premier mais après au fur et à mesure des années j'ai ouvert en fait sur les autres critères parce que ça dépend.... Par exemple, le logement on voit que la question du handicap est importante. Du coup en fait c'est un juriste lillois, Hervé qui fait pas mal de formations sur la lutte contre les discriminations... Et quand on travaille là-dessus il faut bien prendre l'ensemble des discriminations et par les stats dont on dispose on se rend bien compte que la question de l'origine est une discrimination importante mais il n'y a pas de concurrence en fait quand on est discriminé, peu importe le critère de discrimination.

Et ça c'est quelque chose que j'ai travaillé au fur et à mesure des années... C'est un point de vigilance que je mets à la plupart des acteurs qui travaillent là-dessus. Travailler uniquement sur les discriminations liées à l'origine c'est ne pas prendre en compte la politique de lutte contre les discriminations dans son ensemble.

Et dans quels domaines observent-on le plus de discriminations ?

C'est compliqué hein parce qu'on observe beaucoup, on a des enquêtes mais on n'observe pas grand-chose finalement... Ce qui est objectivable c'est ce qu'on va retrouver sur les prud'hommes donc du coup on va être sur des discri liées au handicap par exemple. Donc ouais

on ne va pas retrouver des discri du rapport du Défenseur des droits par exemple. Et au niveau du tribunal en fait on a vraiment très très peu de cas de discriminations.

Au niveau de la santé on va avoir des discriminations liées à la couverture sociale par exemple. Par contre au niveau du ressenti il y a la question des stages, de l'emploi, du logement privé etc. Mais voilà il y a peu de preuves en fait... C'est un peu la difficulté qu'on a et c'est aussi pour ça qu'on veut travailler sur la question des discriminations puisqu'il faut avancer sur les signalements, les réclamations... Même si ça n'aboutit pas à une plainte.

Par quels types d'action traitez-vous la lutte contre les discriminations sur le territoire de la MEL ?

En 2017, quand on a commencé à écrire le plan de lutte contre les discriminations, on a lancé un appel à projets spécifique. Donc on a un appel à projets dans le cadre du contrat de ville et je rappelle le contrat de ville de la MEL c'est 21 communes, 200 000 habitants concernés par la politique de la ville donc c'est énorme, c'est quasiment un département et c'est un peu plus de 20 % de la population métropolitaine.

En fait notre appel à projets général de programmation des contrats de ville ce sont 900 dossiers déposés chaque année dans le cadre de l'appel à projet Politique de la ville. J'ai fait une analyse très rapide de cet appel à projets et j'ai retrouvé un ou deux projets qui concernaient la lutte contre les discriminations. Tout le monde disait « oui oui on lutte contre les discriminations » mais au final personne ne proposait d'actions spécifiques là-dessus.

Donc l'appel à projets m'a permis en fait de voir quelles étaient les structures qui souhaitaient s'engager dans le programme de lutte contre les discriminations. Finalement on a eu beaucoup d'actions autour de la formation et la sensibilisation des acteurs. Ça c'est vraiment un préalable et quelque chose de continu en fait. On a beaucoup de monde et à former sur ces questions-là.

Et par exemple je sais que vous étiez là à la conférence de l'Irev sur les discriminations dans l'accès au logement et en fait on se rend compte qu'il y a pleins de monde et d'acteurs qui se connectent et qui semblent intéressés par ces questions-là. Et voilà il faut qu'on continue ce travail-là parce que beaucoup se trompent sur ce qu'est une discrimination ou pas et aussi le message à apporter aux bénéficiaires des associations, il faut pouvoir les accompagner correctement.

Le deuxième axe en fait c'est l'accompagnement des victimes. Je pense vous avoir donné les contacts d'Iris formation. En fait on a doublé au cours des dernières années le financement à

Iris formation pour le développement des actions de sensibilisation pour les publics jeunes notamment et le soutien permanent des victimes de discriminations.

Et par exemple moi j'étais très contente parce qu'on a une antenne à Wazemmes et ils viennent d'en ouvrir une à Roubaix. Et donc on a les deux versants du territoire métropolitain qui seront couverts et on travaille aussi à ce qu'ils puissent participer à des ateliers dans les centres sociaux des autres communes qui seraient impactées par la Politique de la ville.

Et troisième action c'est la mobilisation en fait des grands partenaires pour lutter contre la discrimination systémique et la prise de conscience. On est à la fois dans la sensibilisation et à la fois dans le développement de partenariats forts permettant d'avancer. Lorsqu'on a commencé à travailler sur le logement avec l'Union Régionale de l'Habitat par exemple il portait pas du tout... il portait pas en fait une politique de lutte contre les discriminations et là ils ont mis en place un séminaire avec l'Irev et ils continuent en fait. Donc en termes d'objectifs pour mon plan de lutte je suis contente en fait. Ouais je suis contente parce que les bailleurs sociaux sont dorénavant autonomes dans la prise en compte des discriminations.

Par rapport à la santé, de par mes fonctions à la région des Hauts de France à la direction santé, j'ai je connaissais la présidente de l'ordre des médecins et du coup je me suis permise de la contacter. Je pense que si je n'avais pas eu de relations partenariales avec elle avant de travailler sur la lutte contre les discriminations j'aurais peut-être eu un peu de réticence ou de difficultés à aborder l'ordre des médecins.

Et là notre interlocuteur Monsieur Roussel est vraiment partant sur cette question-là, vigilant. Voilà j'ai l'impression que sur les questions de santé cela va prendre aussi... Ça va être autonome en fait et ça c'est très intéressant pour moi.

Initialement on était sur 4 thématiques : santé, emploi, logement et éducation. Et sur l'emploi on avait fait en fait un travail sur la diversité au sein de la métropole qui continue donc on mobilise les réseaux d'entreprises. Et on a aussi eu un dispositif intéressant pour pouvoir lutter contre les préjugés qui consiste à recruter des personnes issues des quartiers prioritaires qui permet d'intégrer un habitant des quartiers prioritaires et de se rendre compte qu'en fait tous les préjugés qu'on a envers ces personnes sont complètement faux en fait, que c'est une personne comme une autre.

Sur l'éducation je travaille avec l'Irev, en fait j'ai participé au séminaire national du réseau RECI sur les discriminations ethnoraciales et là on va lancer cette année des séances de travail sur ces questions-là avec le rectorat. Donc ça avance à petits pas mais ça avance quoi.

Mais là l'objectif pour moi est de mieux intégrer les thématiques dans les politiques publiques classiques. D'ici la fin de l'année on va avoir le Plan Local d'Habitat qui sera signé, il est prévu une fiche action dans le PLH donc dans le cadre du Plan de lutte contre les discriminations on a plus vocation à avoir un volet logement. Et ça il faut que ça se fasse dans l'ensemble des politiques publiques en fait.

Justement vous me parlez du Plan territorial de prévention et de lutte des discriminations qui a été signé en 2018 mais cela consiste en quoi exactement ?

Mobilisation des partenaires et définition d'un plan d'action. Malheureusement, sur ce plan d'action il y a pas mal de choses qui n'ont pas été suivi d'effets, non pas par un manque de volonté en fait mais en juin 2018, on a signé le Plan de lutte contre les discriminations et en 2020 il y a eu le confinement etc. Donc fort heureusement on travaille avec l'Irev, Iris formation et quelques acteurs qui travaillent sur ces questions-là qui nous a permis de garder une dynamique autour des questions de discriminations.

Théoriquement, on devait mettre en place la journée santé au mois de mai ou juin 2020 mais tout a été décalé en fait, tous les événements, les groupes de travail qu'on devait mettre en place ont été un peu suspendus et ça a bloqué pas mal les choses en termes de dynamique. On devait mettre en place des ateliers avec habitants, centres sociaux et partenaires mais pour pouvoir recueillir la parole des habitants c'était compliqué avec le covid donc ça a été décalé et là je me projette même pas pour cette année quoi. Mais quand on sera libéré des contraintes sanitaires on réenclenchera les choses, ça sert un rien de mobiliser pour annuler après et faire ça en visioconférence avec les habitants ça n'aurait pas beaucoup d'intérêt.

Pour vous à quelle est l'échelle la plus pertinente pour agir contre les discriminations ?

Je dirais l'échelle des institutions donc départementale voire régionale et après les plans locaux ont une dimension opérationnelle. Mais moi je suis assez limitée le fait d'être en interco en fait, il y a des choses qui se jouent à l'échelle régionale et nationale.

Mais après avec la plateforme anti discri qui a été lancée par le Président de la République avec le Défenseur des droits ça va vachement nous aider. Moi j'en rêvais de cette plateforme hein et

ça faisait de mon plan d'action l'observatoire. J'ai un bon espoir sur la mise à l'agenda politique de la lutte contre les discriminations.

Ouais voilà l'échelle en fait ce qui est important c'est toutes les échelles, mais ce qui intéressant à l'échelle locale c'est par rapport à la mise en place d'événements, de semaines, de journées dédiées etc. et le travail que l'on peut mener dans les écoles, les collèges pour pouvoir améliorer la connaissance. Dans le cadre de l'éducation ce qui me semble important c'est de pouvoir libérer la parole des jeunes, notamment sur ce qu'ils vivent en termes de discriminations, par exemple comment ils vivent leur première expérience de discrimination et comment ils le ressentent, comment ils arrivent à se projeter en tant que citoyen français et comment ils ont envie de faire bouger les lignes et les choses.

On parle beaucoup de citoyenneté et de valeurs de la République et tout ça mais je me dis que les faire parler sur leur sentiment de discrimination peut être vraiment intéressant justement.

Et j'ai parlé avec Ingrid Dequin à ce sujet et elle me disait que la lutte contre les discriminations était finalement une question peu investie par les élu.e.s... Vous êtes d'accord avec cela ?

Oui haha. C'est une thématique en fait... C'est un peu comme les valeurs de la République si vous voulez, ça fait partie de l'ADN d'un élu. Donc oui forcément on va lutter contre les discriminations, oui forcément on va faire de l'égalité femmes/hommes, en fait voilà c'est normal on peut pas être contre.

Mais la question du portage est parfois difficile. Moi ce que je ressens de la Politique de la ville c'est qu'on a tellement de sujets à traiter, on a le contrat de ville, le renouvellement urbain, égalité femmes/hommes, insertion des jeunes, l'insertion des femmes, l'insertion des seniors, nananana. Et du coup on a une palette de sujets qui font que voilà la lutte contre les discriminations est un sujet comme l'égalité des chances, la réussite éducative donc du coup le portage est difficile. Les collectivités qui ont des élus spécifiques sur la question de l'égalité, diversité et discrimination ils arrivent à monter pas mal de choses, mais quand c'est un groupe portefeuilles politique de la ville et renouvellement urbain c'est plus compliqué de porter.

Je parlais du portefeuille de mon élu mais moi-même je suis en charge de la cohésion sociale dans la globalité, avec l'éducation, la lutte contre les discriminations, l'égalité, là on travaille sur l'insertion des femmes, la prévention de la délinquance etc. mais la difficulté c'est de maintenir cette posture de manière régulière en fait.

Est-ce que selon vous l'inscription de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville a généré un changement dans la manière de traiter cette question sur le territoire ?

Euh... Ca a permis d'y travailler mais après un changement j'irai pas jusque là parce qu'il n'y a pas eu de déclinaisons locales. Beaucoup ont participé au plan de lutte mais ça n'a pas... Bon c'est de ma faute aussi hein mais ça n'a pas eu de suivi, et de temps de réalisations des actions. Voilà il faudrait qu'on arrive à avoir un programme d'action plus autour de la communication pour engager plus de monde dans ce champ-là. Là si je dois travailler mon plan de lutte contre les discriminations ce serait plus autour de ça et je ferai beaucoup plus de chose beaucoup plus resserré et plus lisible pour pouvoir impliquer plus de monde.

Et il y a-t-il un budget alloué pour traiter ces questions ?

Pas alloué non, ça fait partie de mon enveloppe cohésion sociale en fait que j'estime environ à 20 000 €.

Vous trouvez cela suffisant ?

Bah pour le moment j'ai pas forcément d'autres projets en fait, j'accompagne les projets d'Iris formation, après on a toujours un petit projet à côté mais j'ai pas forcément de demandes donc pour le moment je dirais c'est suffisant, mais ce serait bien d'avoir plus d'actions en fait mais il faudrait vraiment qu'on puisse les construire collectivement.

Après on a vraiment la chance de travailler avec l'Irev hein donc tout le travail mené par l'Irev c'est parce qu'on accompagne l'adhésion mais on doit pas le financer. Donc c'est sûr que si on devait financer toutes les journées de sensibilisation on aurait besoin d'un budget beaucoup plus conséquent.

On note que pour le Défenseur des droits, il s'agit d'une politique difficile à mettre en place. Est-ce que vous pouvez me dire les difficultés que vous rencontrez sur le terrain pour mettre en place ces politiques ?

On en a eu au début, c'est l'acceptation que tout secteur est potentiellement discriminant. Et comme je le disais au début hein c'est la sensibilisation et la formation des acteurs qui nous permettent de prendre conscience des faits de discrimination et le fait de ne pas être dans une

sorte d'omerta. Faire une analyse de ces propres pratiques permet d'avancer vraiment pour plus d'égalité.

Ça on l'a lu au début, il y a toujours un ou deux groupes de travail où il y a un sentiment de culpabilité et après on avance, je pense qu'on a un bon socle sur le territoire. Après les difficultés c'est le temps consacré pour continuer à agir et maintenir ce sujet dans l'agenda politique. Je pense vraiment que si on pouvait y dégager plus de temps et un programme d'activités clair, et c'est vraiment le travail que je dois mener cette année, cela nous permettrait de maintenir ce sujet régulièrement et de faire en sorte qu'il y ait plus de monde à nos côtés.

C'est difficile en fait parce que c'est un sujet extrêmement politique, c'est comme quand on parle de laïcité donc les personnes sont un peu sur leur garde par rapport à ce sujet.

Qu'est-ce que vous envisagez vous-mêmes pour aller plus loin ?

Un programme resserré. Le fait de travailler sur 4 thématiques et avec des actions spécifiques pour chaque thématique, on a voulu être sans doute très ambitieux et exhaustif, ça a été utile hein, mais il faudrait une dynamique plus resserrée avec les partenaires principaux et un travail d'observation plus poussé. Il faut pas se perdre quoi.

Pour finir cet entretien, il y a-t-il des personnes que vous me recommandez pour les interroger sur le territoire ?

- Caroline Hainault, chargée de mission auprès du préfet
- Iris formation
- Mathilde Bouteiller, commune de Roubaix

4) Retranscription entretien Fabio Lopes – 21 avril 2021

Pouvez-vous vous présenter, si possible votre âge, ainsi que votre niveau de diplôme et de formation ?

Alors moi je m'appelle Fabio Lopes je suis délégué du préfet depuis maintenant... 2009. A la base je suis professeur des écoles, puisqu'en 2009 j'étais professeur des écoles dans une classe normale voilà.

En 2009, j'ai eu la possibilité d'accéder à cette mission délégué du préfet. Alors est-ce que vous connaissez un peu le rôle du délégué du préfet ?

Bah nan justement si vous pouvez me dire un peu vos missions en tant que délégué du préfet ?

Alors les délégués du préfet ce ne sont pas des postes à part entière, ce sont des missions. D'accord ? On est autour de 300 délégués du préfet en ce moment en France et on représente, comme son nom fcontrats de villes, les quartiers politiques de la ville.

Alors moi j'ai travaillé en Dordogne, en Gironde, j'ai travaillé dans le Var et maintenant me voilà depuis le mois d'août sur l'arrondissement de Maubeuge qui compte trois contrats de ville : Maubeuge, Fourmies et le Quesnoy.

Toutes les actions qui sont menées dans le cadre de la Politique de la ville, ou en périphérie de la politique de la ville doivent m'inclure dans ces actions là. Je dois être au courant, savoir ce qui se passe afin de pouvoir remonter les informations nécessaires à monsieur le préfet ou madame la préfète.

Ce sont des missions de 3 ans, renouvelable 1 fois. Alors là avec votre intelligence très rapide vous allez me dire comment ça se fait que trois ans + renouvelable une fois ça fait 6 ans et que depuis 2009 vous y êtes. Simplement parce que j'ai changé à chaque fois de géographie, passé de Dordogne à Gironde, puis du Var et voilà. On ne peut pas empêcher quelqu'un de devenir délégué du préfet s'il est choisi car il n'y a pas de date limitée de péremption. Ce qui faut c'est de ne pas être trop longtemps sur un territoire donc on limite à 6 ans pour éviter toutes les dérives qui peuvent exister dans le genre copinage etc etc. Voilà ce qui explique pourquoi à deux fois 3 ans.

Sinon j'ai 54 ans, bientôt éligible à la vaccination Covid [rire].

Voilà et vous voulez savoir autre chose ?

Et votre niveau de diplôme et de formation ?

J'ai un DEA d'analyses démographiques. Un DEA c'est l'équivalent du Master 2. Et on choisit pas que des gens qui ont un diplôme Master 2 pour être délégué du préfet mais plutôt des gens qui viennent de différentes administrations. Cela peut être des gens de la politique nationale, de la justice, de la PJJ, pleins de choses hein donc voilà.

Le préfet choisit la personne qui correspond le plus aux missions spécifiques qu'il aura à traiter. Moi on m'a choisi je pense dans le Nord parce que ça fait quand même assez longtemps que je suis dans la politique de la ville. Je pense que je dois être l'un des seuls qui doit être aussi longtemps dans la politique de la ville en tant que délégué du préfet. Je pense que dans les 300, je dois faire partie des 10 qui sont les plus anciens.

Et quel est le rôle de la préfecture dans la lutte contre les discriminations ?

Dans la lutte contre les discriminations ? Alors c'est vaste parce-que nous la préfecture on gère plutôt des dispositifs et on finance plutôt des dispositifs. Donc euh le délégué du préfet n'est pas à la manoeuvre d'un dispositif, il est plutôt là pour essayer d'accompagner les partenaires qui travaillent en politique de la ville pour mettre en place des plans de lutte contre les discriminations etc. Pour les accompagner, pour essayer de faire en sorte que ce soit efficace, efficace surtout et qu'on puisse avoir des résultats assez rapidement.

Mais la LCD est une politique nationale, elle est faite partout alors faut faire attention quand même de ne pas stigmatiser le quartier politique de la ville en disant qu'il n'y a que les plans qui sont déposés et développés sur les quartiers politiques de la ville. C'est pas vrai. C'est un axe fondamental qui touche toutes les couches de la société et tous les territoires. La discrimination est partout et pas que dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Alors c'est vrai qu'on peut s'imaginer qu'il y a plus de discriminations à l'encontre des habitants et des quartiers puisque ce sont bien souvent des habitants qui sont issus de euh de d'une population immigrée. Ce sont souvent des gens qui sont d'une catégorie sociale plutôt basse, ce sont des schémas que l'on a hein ? Mais ça ne veut pas dire qu'ils sont tous comme ça.

C'est vrai qu'il y a peut-être une concentration de faisceaux, de problématiques qui fait qu'on peut se dire qu'il y aura de la discrimination. Moi j'en suis pas persuadé qu'il y ait plus de discriminations... Alors il y a des discriminations hein par exemple la discrimination à l'embauche là elle existe je peux pas dire le contraire. Par exemple quand un employeur voit

que le jeune vient d'un quartier difficile comme on dit, il peut se dire ohlala "j'ai pas envie de l'avoir ce monsieur ou cette dame". Donc nous on est là plutôt pour essayer de promouvoir, développer toutes les actions qui vont être mises en place par les partenaires de la politique de la ville.

Par exemple ici à l'Agglomération de Maubeuge, ils ont mis en place un plan de lutte contre les discriminations et qui fonctionne très très bien. Enfin très très bien... C'est ce qu'on m'a dit hein. Moi j'ai assisté plusieurs fois à des comités techniques, des comités de pilotage etc. Et c'est vrai qu'on a là une agglomération qui est très sensible à ce sujet-là.

Oui il y a le collectif de lutte contre les discriminations aussi qui joue un rôle central aussi ?

Voilà. Donc moi mon rôle en tant que délégué du préfet il est là pour les accompagner, pour leur dire aussi les directives quand il y en a qui sont bien claires ou un peu les changements de cas pour pas dire du Gouvernement. Puisque le préfet représente le gouvernement donc moi je représente le préfet qui représente le gouvernement donc a fortiori je représente le gouvernement. Vous voyez ce que je veux dire ?

Donc je représente l'État . Donc quand il y a par exemple un sujet qui peut apparaître sur un territoire des fois et qu'il y a un rapport avec la discrimination bah je suis là aussi pas pour recadrer mais orienter et les accompagner dans cette nouvelle orientation.

Par exemple on a des associations qui luttent contre les discriminations, par exemple l'association du Fil à Maubeuge qui s'occupent des discriminations qui sont faites vis à vis de la communauté LGBT. Et là en tant qu'État , on finance des actions pour ces associations-là et on finance aussi des postes de médiateur et d'adultes relais. Voilà... On finance en partie hein mais pas en totalité. Les adultes relais sont un dispositif particulière où l'État finance 20 000 € par an mais ce n'est pas suffisant pour payer un salaire complet et la structure va financer le reste du salaire, cela tourne à environ 80 % du SMIC... A peu près.

Donc ce sont des dispositifs... L'adulte relais est un dispositif hyper intéressant dans le sens où ce sont des médiateurs qui vont à la rencontre de la population. Et ça c'est important dans le quartier quand on veut mener une politique et qu'elle soit efficace : il faut toucher la population. Si on fait une action juste pour dire d'en faire une et qu'on touche pas la population, ça ne sert à rien.

Donc voilà, l'agglomération c'est pareil elle a des adultes relais, des médiateurs, des techniciens qui mettent en oeuvre un plan de lutte contre les discriminations qui il me semble est reconnu

quasiment au niveau national parce qu'il y a de bonnes idées. Alors je suis pas spécialiste hein dans ce domaine puisque j'ai tellement de sujets que je peux pas me spécialiser dans tous les domaines et de toute façon je pense qu'il y a des gens qui le font mieux que moi [rire].

Donc voilà je leur laisse... Par contre je serai là à les accompagner, et si un jour ils me disent "tiens on a une idée monsieur Lopes, on a envie de faire cette action pour ce sujet..." bah on finance... enfin on essaie de financer mais bon en général l'État est bien présent. Enfin je parle de ce que je connais hein. Dans le Nord, le département de l'Avesnois niveau politique de la ville l'État est vraiment bien présent, il y a une véritable volonté politique mais c'est vrai que financièrement on finance pas mal d'actions.

Et justement la politique de LCD, à Maubeuge, est une politique qui est plutôt investie par les élu.e.s ?

Alors ça dépend je vais euh l'agglomération est faite d'élus. D'accord ? Donc les gens qui font partie de l'agglomération, les élus de l'EPCI se sentent vraiment concernés. Il y a vraiment une cohésion dans ce sens-là. Je pense que les gens sont d'accord que c'est vraiment utile de mener à bien cette lutte contre les discriminations.

Après au niveau local, sur chaque commune, c'est variable... Et c'est logique parce que chaque commune a ses spécificités, ses problématiques et... Le maire ou madame le maire aura peut être d'autres priorités vous voyez c'est logique... Mais comme l'agglomération chapeaute toutes ces communes du moins dans ce domaine là, euhhh il n'y a pas de problème pour développer des actions de lutte contre les discriminations sur tout le territoire de l'agglomération.

Enfin il me semble pas avoir entendu un maire depuis que je suis arrivé "moi je veux pas qu'il y ait d'action de LCD sur mon territoire". Il y a une unanimité je pense.

Après les priorités locales peuvent être un peu différentes, mais c'est vrai qu'il y a sur les territoires politiques de la ville que je surveille, que je regarde de près, beaucoup de structures associatives participent de près ou de loin à cette lutte contre les discriminations. Et c'est vrai que nous avons quand même une population très fragile et qui peut être victime de discrimination.

Mais il faut faire attention de ne pas stigmatiser les populations qui sont dans les quartiers en disant automatique qu'ils sont pauvres, qu'ils sont pas formés, qu'ils sont discriminés euh nan nan il y a... Ca va hein faut pas exagérer. Il y a des choses à faire, on a les marges de progression c'est certain mais les luttes contre les discriminations peuvent être beaucoup plus généralisées

et plus étendues... Même au niveau de l'Education Nationale dans les collèges, les lycées, les écoles jouent aussi quoi.

Il faut vraiment faire attention avec ce sujet-là car c'est super important... surtout quand on est face à une population qui est fragile et qui peut se sentir rapidement victimisée. Alors des fois oui... oui... il y a de nombreuses fois où elle est victime de son lieu de résidence, d'une discrimination liée à l'origine... Mais la LCD doit être globale sur tout le territoire et pas que sur la politique de la ville. Parce que quand on fait de la discrimination envers les blondes, ou les personnes enrôbées, de petite taille euh voilà les discriminations il y en a à l'appel mais si c'est bien défini par la loi... J'ai bien vu qu'il y avait 26 je sais plus combien 21 je sais même plus voilà...

Mais du coup c'est un peu la complexité de cette politique c'est qu'on a un peu cantonné cette politique à la Politique de la ville et au final ce n'est pas que dans les QPV qu'il y a des discriminations ?

Ah mais bien sûr qu'il n'y a pas que des discriminations dans les quartiers politique de la ville, et heureusement... heureusement... ce serait fâcheux. Alors peut-être qu'elles sont plus prégnantes dans les quartiers et je pense que c'est vrai qu'un jeune qui a les cheveux bouclés, maghrébin aura peut être plus de difficultés de trouver un emploi et si en plus il porte un nom à consonnance maghrébine, il aura peut être plus de difficultés de trouver un emploi alors qu'il sera peut être plus compétent sur ce poste que Martin ou Durand. Ca c'est évident. C'est pour ça qu'il faut lutter contre les discriminations pour le faciès qui existe.

Moi je pense aussi que c'est un manque de connaissance... c'est un peu la peur de l'inconnu je pense. Les gens ils entendent des choses à la télé, ils entendent pleins de choses qui sont vrai hein je suis pas en train de faire du complotisme hein... Mais quand on focalise à ce point, systématiquement tout le temps les quartiers politiques de la ville en disant "c'est là qu'il y a de la violence, de la drogue" etc. C'est vrai qu'il y a de la violence et de la drogue mais vous savez vous pouvez vous faire agresser en plein centre du Champ de Mars hein. Voilà et ce sera pas un quartier politique de la ville.

Voilà il faut faire attention que le message que l'on donne dans ce lot de LCD ne stigmatise pas surtout les habitants des quartiers. Il faut que ces plans de LCD profitent à tout le monde, en particulier bien sûr aux habitants des quartiers mais que ce soit une arme pour eux et dire "bien non j'ai des droits, j'ai aussi des devoirs etc et je suis un citoyen comme n'importe quel autre".

Alors je dis pas qu'il y en a pas des discriminations selon l'origine mais je sais pas.. Mais il faut faire attention aussi la victimisation... Des fois j'ai l'impression tout de suite on se dit "j'ai pas été pris parce que je suis arabe". Peut-être pas ? Peut-être que c'est ça mais dans ce cas là il faut le prouver mais peut-être aussi t'es venu mal habillé, venu en retard, des choses qui peuvent me dire en tant qu'employeur que d'un côté je n'ai pas eu envie de vous prendre quoi. Donc faut faire la part des choses, il faut pas tomber dans la victimisation... C'est un peu compliqué... Et il faut pas dire automatiquement que la société nous rejette parce qu'on est discriminé... Tout le monde est discriminé, moi même j'ai été discriminé, tout le monde a été discriminé à un moment ou à un autre. On peut l'être. Bon il y en a certains qui le sont plus que d'autres.

Vous notez tout ce que je dis ? Ou vous enregistrez peut-être ?

Ce que je voulais dire c'est que peux comprendre leur ras le bol des fois mais moi aussi j'ai été discriminé hein. Mais est-ce que c'était vraiment de la discrimination ? Je me pose la question. En fin de compte moi quand j'ai été senti discriminé est ce que j'étais assez bien rasé, j'ai pas dit une connerie, j'ai dit ce qui fallait... On est dans les relations humaines et dans les relations humaines c'est plus compliqué.

Oui mais ne vous inquiétez pas tout sera anonymiser lors de la retranscription

[rire gêné] Donc il faut que je fasse attention à ce que je dis ! Et qui vous a donné mon nom alors ?

C'est Noémie mais je ne sais plus son nom de famille [rire gêné]

Ah oui c'est vrai !

Bon je vais reprendre aller...

Alors la cause féminine a bien bougé hein même si ça n'a pas atteint l'égalité parfaite il faut continuer et se battre. Mais je me suis posée quelques questions parce qu'il y a certains secteurs qui sont interdits aux hommes et si on veut qu'il y ait une égalité... Est-ce que c'est pas de la discrimination faite aux hommes aussi ? Par exemple quand on regarde tous les services "petite enfance" il y a très peu d'hommes dans les crèches, à l'école maternelle, voilà. Donc si on veut vraiment lutter contre les discriminations il faudrait avoir une vision globale et pas seulement se focaliser sur un genre et voilà "oui il y a des choses qui sont inadmissibles et insupportables en termes de discriminations faites aux femmes, mais il faut aussi regarder sur le côté et se dire qu'il y a des choses qui sont pas normales non plus. J'ai envie dire il faut un peu ouvrir ses chakras comme dirait l'autre [rire].

C'est pas tout blanc et tout noir, c'est ça que je veut dire et il faut savoir entendre des choses qui peuvent aller à l'encontre de ce qu'on a tendance à penser. Il faut sortir de la pensée unique. Vous voyez ce que je veux dire... La pensée unique c'est ce qui nous empêche de penser à autre chose. Voilà je pense qu'il y a beaucoup de discriminations.

Au niveau de Maubeuge je pense qu'ils sont bien partie, ils ont de bonnes actions qui sont faites... Alors c'est vrai que ça se passe souvent et beaucoup sur les quartiers sur les actions qui sont faites de formation et de LCD. Puisqu'on a une élue politique de la ville à l'agglomération qui mène un champ de bataille.

Voilà vous avez d'autres questions ?

Justement le plan de lutte contre les discriminations, quels changements cela a pu amener sur le territoire ?

Le fait d'avoir un PLCD ? Ce qui a change ça va vous paraître un peu étonnant c'est plutôt l'obligation de travailler avec des partenaires, c'est le fait de mettre dans la boucle de ces actions pas simplement le politique (les élus qui s'investissent dans ce champ) mais aussi de faire un travail avec des associations, de développer le partenariat entre ces associations et je pense que c'est ça qui a changé.

Maintenant une association toute seule ne peut pas mener une véritable action de lutte si elle est toute seule.

Oui il faut en faire un collectif c'est ça ?

Oui voilà c'est le collectif qui fait avancer. C'est comme au football ou n'importe quel sport collectif. C'est le collectif qui fait avancer donc ça veut dire qu'il y a un travail en amont, un pendant et aussi, ce qui est bien souvent oublié, il y a un travail à faire après où on a besoin de toutes les têtes et de tous les cerveaux.

Et la deuxième chose qui a fait bouger positivement, la LCD c'est la philosophie même du contrat de ville en 2014. Le contrat de ville en 2014 faisait monter ce qu'on appelle la démocratie participative. Ici, on n'avait pas seulement des associations qui arrivaient sur le terrain en disant "moi je vous apporte du bonheur parce que je vois que vous êtes malheureux mais vous savez pas pourquoi vous êtes malheureux donc moi je vous apporte le bonheur". C'est de se dire quand même "tiens on va écouter les habitants, on va écouter leurs demandes, leurs besoins, leurs difficultés, leur joie parce qu'il y a des gens qui sont heureux dans les quartiers hein et on va adapter la politique publique et la réponse publique à leur demande".

Et ça, le fait d'avoir eu des relations beaucoup plus personnelles avec les habitants directement, on a pu s'apercevoir des difficultés en matière de discriminations que vivaient la population.

Du coup je voulais savoir s'il y avait un budget alloué pour traiter la LCD ?

Alors il y a un budget pour traiter la LCD sur l'agglomération de Maubeuge mais je pourrais pas vous dire lequel sincèrement.

D'accord donc vous pouvez pas me dire si le budget est suffisant ou pas ?

Nan parce que finalement c'est ce qu'on appelle des axes transversaux dans la politique de la ville. Euh l'égalité hommes/femmes fait partie de ça, la lutte contre la discrimination fait partie de l'un des axes transversaux.

Je sais qu'on finance des actions mais j'ai pas les chiffres en tête désolé mais il y a bien un budget pour ce collectif oui.

Du coup j'avais une dernière question : j'avais vu dans le dernier rapport du Défenseur des droits que la lutte contre les discriminations était une politique difficile à mettre en place. Est-ce que vous pouvez me dire les difficultés que vous rencontrez pour mettre en place cette politique ?

Pourquoi c'est difficile ? Simplement parce qu'on est dans ce que j'appelle moi le ressenti. C'est très difficile de dire "je suis victime d'une discrimination" donc c'est très difficile. Et puis si on met à la place de la victime on peut comprendre et si on se met à la place du "bourreau" on a du mal aussi à comprendre parce que tout le monde va dire "bah non j'ai pas discriminé ce monsieur ou cette dame".

Je vais prendre l'exemple d'un entretien téléphonique ou d'un entretien d'embauche "bah j'ai choisi cette personne là parce que je la trouvais plus compétente" voilà je la trouvais plus compétente. Alors on a quand même des outils pour mesurer ce genre de chose c'est les testings, les enquêtes un peu comme on en a fait une là l'an dernier sur Maubeuge. On a testé les réponses aux CV aux candidatures spontanées. Et ça ça a été financé dans le cadre de la politique de la ville.

Donc on a plusieurs outils, des outils plus ou moins scientifiques, on a des laboratoires de recherche ça a été fait avec le CNRS je crois pour ce testing. Et on s'est aperçu de choses des fois c'est un peu étonnant parce que les résultats n'étaient pas ceux vraiment qu'on attendez.

Vous voyez ce que je veux dire ?

Là du coup on s'était dit... Enfin moi je me suis pas dit ça mais les gens qui avaient payé ce testing se sont dit "c'est pas ce qu'on attendait" donc ça pose un problème

Donc voilà c'est difficile de mettre en place une politique.

Et puis en plus il y a aussi la part de liberté des gens, des structures. On est dans un pays libre donc on peut pas imposer à quelqu'un d'embaucher quelqu'un. Vous voyez ce que je veux dire ? Alors il y a il y a il y a des lois hein qui disent qu'il faut tant d'handicapés dans les entreprises, il faut qu'il y ait une mixité la plus possible, la plus représentative.

Et par exemple c'est quand même difficile parce que ces populations soient disant stigmatisées qui sont victimes de discrimination elles ont des caractéristiques des fois qui sont euhhh incompatibles sur cette mixité là. Par exemple je prends un cas... on pourrait se poser la question pourquoi il y a aussi peu de jeunes qui après le bas font des prépas maths. Moi ça m'intéresse je suis enseignant. Et donc moi je me suis posée cette question là. Pourquoi il y a plus de catégories supérieures dont les parents sont en CSP + ou ++ que les enfants ben d'agriculteurs ou d'ouvriers ? Est-ce que c'est de la discrimination ? Enfin moi pourquoi pas on veut en voir une discrimination mais comment faire pour mettre en place quelque chose ? C'est ici la difficulté parce qu'en fin de compte ce sont des changements de paradigmes et de pensée.

Moi je prends mon cas par exemple, je suis né au Portugal, j'ai des parents portugais, je suis arrivé en France je parlais pas un mot français et j'ai entendu dire "vous vous rendez compte Monsieur Lopes vous êtes portugais de première génération, être professeur des écoles c'est quand même un maximum que vous pouvez avoir". Et quand on me l'a dit sur le coup ça m'avait pas choqué alors que maintenant... La personne était très sympathique, elle était pas méchante mais tout le monde a des représentations, des représentations particulières.

Pour mettre une politique qui donne des résultats c'est quand même très compliqué. Pour changer les mentalités d'une population toute entière c'est très très long et compliqué et c'est pour ça qu'il est utile est très important d'avoir une politique nationale pour que tout le monde se mettent en ordre de marche pour que chacun sache que les résultats ne seront pas faits immédiatement mais qu'on va réussir à obtenir les fruits de ce changement de mentalité dans 5, 10, ou 15 ans, sur le long terme.

Prenez par exemple l'exemple des différences des tâches dans une famille. On dit souvent que les femmes font 3 journées en une bon c'est peut être pas mon cas parce que je faisais le ménage, la popote, je faisais tout hein. Quand j'étais marié et quand j'avais des enfants. Pour faire

changer la mentalité des gens, il faut du temps pour qu'on se dise que ces tâches sont aussi l'affaire des hommes. Mais c'est peut-être pas en une seule génération qu'on fait tout ça, malheureusement. Non c'est beaucoup plus compliqué que ça.

Donc la difficulté d'appréciation elle vient de là : on travaille avec de l'humain... on travaille avec de l'humain donc automatiquement ça prend des proportions au niveau de la temporalité assez conséquente.

Pareil pour les postes à responsabilité, c'est vrai que jusqu'à pas très longtemps, il y avait peu de femmes directrices, responsables etc.etc. même du côté du corps préfectoral. Il y avait très peu de préfètes et de sous-préfètes et maintenant depuis quelques années j'ai eu quand même pas mal... je pense qu'on est quasiment maintenant... dans mon vécu un mois hein, j'ai eu des sous-préfètes et j'ai envie de dire il y a encore une petite partie de sous-préfets hommes. Mais ça a vachement évolué et c'est bien il faut continuer à ça, à vraiment promouvoir plutôt les qualités professionnelles des gens plutôt que de leur genre.

Moi j'ai travaillé avec des préfets très bien et avec des préfètes et des sous-préfètes très bien aussi. Les femmes... les femmes sont aussi intelligentes que les hommes et sont aussi capables que les hommes mais ça prend du temps. C'est pour ça que je suis pas contre les quotas... Bon on s'aperçoit que dans un corps de métier bien particulier il y a beaucoup plus de hommes et qu'il faudrait qu'il y ait un peu plus de mixité ben au prochain recrutement qu'on se dise qu'on prenne 60 % de femmes et 30 % d'hommes et inversement hein.

Voilà moi je pense que quand on regarde certains ponts de métiers par exemple l'aide à la personne, la petite enfance, le médical maintenant est de plus en plus féminisé, la justice aussi.

En voulant trop bien faire, peut-être que des fois on peut mal faire et aller trop loin voilà c'est un peu compliqué. Les difficultés sont plutôt là à mon avis. Après bien sûr je parle pas des discriminations qui sont faites aux orientations sexuelles parce que ça rentre dans la morale des gens.

La lutte contre les discriminations c'est la lutte contre des principes, une morale voilà c'est compliqué parce que c'est dans le mental. Mais on y arrive hein, je suis pas pessimiste on arrive à faire changer les choses et maintenant c'est vrai qu'on le voit... Ces actions sont menées au sein des établissements scolaires, au sein des quartiers, dans les centres sociaux, dans les associations de quartier il y a des interventions et des actions qui sont faites et petit à petit on fait changer les choses.

Il y a 99 % de gens dans les quartiers qui sont des citoyens normaux et qui méritent d'être traités de la même façon que n'importe quel autre hein. Donc il faut faire attention à la stigmatisation et les difficultés de la mise en place d'un PLCD c'est compliqué.

Et au sein des territoires, est-ce que vous remarquez une certaine difficulté pour appréhender les discriminations liées à l'origine ethnique ?

Sincèrement je pense pas que ce soit l'origine ethnique que ce soit quelque chose... Non le Nord est un pays d'immigration depuis très longtemps, ils ont vu passer des italiens, des portugais, etc. Maintenant c'est plus une population maghrébine on va dire. Mais c'est beaucoup moins difficile ici d'appréhender ça que dans un département qui n'a jamais subi ou vécu de vagues d'immigration, comme la Corrèze. Donc l'histoire fait qu'il y a pleins de gens issus d'origine étrangère.

Je pense que peut-être l'immigration maghrébine est un peu plus compliquée je pense dans le sens où elle est un peu plus récente. Mais je connais des personnes qui se sont engagées dans l'administration qui sont d'origine maghrébine.

Je pense que c'est plutôt la religion que l'origine qui peut poser un problème dans l'idée des gens. Et puis on fait l'amalgame "maghrébin" et "musulman" mais ça c'est de la bêtise...

Donc c'est plutôt de la bêtise qu'autre chose et puis il y a des gens... Moi par exemple je suis allé chez un médecin d'origine maghrébine et il avait une population diverse et variée.

Mais c'est vrai la France a vécu des phénomènes de terrorisme violents, pas mal de morts quand même, on est toujours sous Vigipirate et à un niveau élevé de sécurité et cette lutte contre le terrorisme est focalisé sur Al-Qaida ou des organisations criminelles etc. Et des personnes un peu faible d'esprit peuvent faire l'amalgame.

5) Retranscription entretien Clémence Levesque - 27 avril 2021

Pouvez-vous vous présenter, si possible votre âge, ainsi que votre niveau de diplôme et de formation ?

Ok.. Alors du coup moi j'ai 43 ans, je suis juriste de formation. J'ai... Comment on appelle ça déjà... J'ai un DEA (rire) un master 2 en droit international privé et voilà.

Quel est votre parcours professionnel ?

Alors euh j'ai commencé à l'issue de mon DEA en fait j'ai commencé une thèse en droit des étrangers pendant 5 ans donc j'étais enseignante... chargée de TD en droit social donc là pendant 5 ans à Paris I. A l'issue de ça, j'ai décidé de renoncer à la recherche universitaire (rire) donc je suis rentrée à la Direction générale de la MDE à l'époque, qui est devenue Pole emploi ensuite comme juriste sur des questions d'inscription des demandeurs d'emploi, surtout sur les questions bah des étrangers et aussi sur les discriminations à l'embauche.

J'ai pris en fait connaissance des travaux de la HALDE à l'époque donc bah voilà quand il y a eu un poste à la HALDE bah j'ai postulé pour être chargée de mission sur les questions de promotion de l'égalité dans le domaine de l'emploi et donc j'ai rejoint la HALDE qui est devenu le Défenseur des Droits le jour où je suis arrivée donc en mai 2011, comme chargée de mission. Je suis restée donc pendant 6 ans sur ces questions de promotion de l'égalité dans le domaine de l'emploi.

Puis je suis restée pendant 2 ans chargée de mission sur les questions de formation plutôt sur les questions de discrimination toujours dans cette même institution et donc là depuis 1 an et demi je suis cheffe de pôle régional en Hauts de France. Et ça c'est une création de poste liée à une volonté de déconcentrer l'institution sur les territoires.

Vous traitez quels types de discrimination ? (Origine ethnique ? handicap ? égalité hommes/femmes ?)

Alors moi je traite pas les questions de discrimination en direct donc moi je coordonne une équipe de 43 délégués. Donc les délégués... Enfin les délégués traitent 80 % des réclamations qui parviennent à l'institution du Défenseur de Droits. Alors... on est... attendez... oui voilà il y a les agents du siège qui sont les juristes qui sont les agents salariés de l'institution. Les délégués n'interviennent qu'en règlement amiable. L'année dernière, sur 2020, on a reçu presque 6 000 réclamations en tout... Donc 5 956 de mémoire si j'ai bonne mémoire. Et sur ces

réclamations, on avait 3 % de réclamations qui portaient sur les discriminations donc c'est très faible hein...

Ouais ça c'est une difficulté qu'on a globalement au niveau des délégués, c'est-à-dire qu'en fait que les délégués de l'institution sont globalement perçus comme des entrées sur les difficultés des usagers donc ils ne sont pas vu comme un point d'entrée sur les victimes de discrimination. Sachant qu'au niveau du siège, la part des dossiers de discrimination est plus importante, même si c'est pas très élevé... Je veux pas dire de bêtise mais je crois on doit être à 8 % des discriminations qui parviennent au siège. Faudrait vérifier dans le rapport annuel... Mais c'est euh... voilà globalement c'est une difficulté qu'on a au niveau local c'est d'être identifié comme une institution recours sur les discriminations.

Quel est le critère où on observe le plus de discrimination ?

Bah justement... Comme on a peu de saisine, c'est pas évident de faire des statistiques. Au niveau du siège par exemple, c'est le handicap qui est le premier critère suivi de l'état de santé et celui de l'origine. Au niveau local, on a tellement peu de saisine que c'est difficile de faire des statistiques. On peut donner des tendances donc on va retrouver aussi le critère du handicap, de l'état de santé mais l'origine c'est plus faible mais on va pas pouvoir vous donner des chiffres précis. En fait il est difficile de faire des statistiques...

C'est vrai que c'est le plus ch... Globalement on est sur... c'est plutôt le handicap qui est le premier critère parce qu'en fait c'est des situations qui sont bien identifiées comme un recours et sur lequel on a de la marge de manœuvre du fait de nos pouvoirs d'intervention en règlement amiable. Si par exemple c'est un enfant handicap qui va avoir du mal à accéder à l'éducation ou la situation d'un salarié d'une entreprise qui a du mal à obtenir ses aménagements de poste, bah c'est des situations qu'on arrive à bien traiter au niveau de l'institution, qu'on sait bien traiter au niveau local donc forcément cela crée un appel sur cette situation.

Après par exemple on sait beaucoup moins bien traiter les discriminations liées à l'origine car il y a encore beaucoup de délégués qui considèrent que c'est à la victime de discrimination d'apporter la preuve de la discrimination. On est aussi un peu bloqué quand la personne a porté plainte parce qu'en fait à partir du moment où il y a une plainte pénale au niveau du Défenseur des Droits, on ne peut pas intervenir sans autorisation d'instruire du procureur. Donc En fait on doit demander au procureur de la République de nous autoriser à intervenir dans le dossier donc ça prend du temps, et du coup voilà ça peut aussi décourager la procédure. Et de toute façon dans ces cas-là ça remonte au siège et nous au niveau au local on perd de la visibilité au niveau du dossier.

Quel est le rôle du Défenseur des droits dans la lutte contre les discriminations ?

Alors ok... Uniquement sur les discriminations ?

Oui ou même globalement hein

Bah en fait c'est un peu... Au niveau du Défenseur on intervient de deux manières dans la LCD. D'une part dans l'accompagnement des victimes de discriminations donc ça c'est ce qu'on appelle la mission de protection des droits induite par le traitement de situations individuelles.

On a aussi ce qu'on appelle la question de protection des droits où là on a plutôt une intervention qui est plus d'ordre systémique de prévention des discriminations, à la fois en réalisant des études, des rapports pour faire des diagnostics sur des situations pour les rendre visible, à la fois en dialoguant avec la société civile par la création de ce qu'on appelle des comités d'entente où on réunit des associations spécialisées sur des domaines. Par un dialogue avec ces associations, on identifie de nouvelles problématiques et on fait aussi connaître nos prises de position.

On travaille aussi sur des actions de formation et de sensibilisation par le développement d'outils et d'intervention auprès de certains acteurs. Par exemple, on intervient dans les formations des gardiens de la paix, notamment sur les questions de discrimination, ou dans les écoles par exemple dans la formation des cadres de l'enseignement donc de l'Education Nationale.

Puis on a des conventions de partenariats bien sûr.

Euh est-ce que j'oublie quelque chose sur l'aspect promotionnel ?

Euh et on développe des outils comme des affiches et puis des guides pratiques à destination des professionnels par exemple « comment louer sans discriminer quand on est propriétaire ? » ou encore « comment recruter sans discriminer quand on est employeur ? » Voilà des outils comme ça assez... de très pratico-pratique.

Voilà ce qu'on fait globalement sur cet aspect de la promotion.

Et donc sur l'aspect « protection des droits », quand une personne s'estime victime de discrimination, elle peut saisir le Défenseur des droits, soit par formulaire en ligne, soit par courrier et dans ces cas-là ça parvient au siège, soit en rencontrant un délégué qui, par des permanences sur le territoire, il... une fois que... donc il y a un premier filtre on va dire où la personne qui va recevoir la réclamation, que ce soit un délégué ou un juriste du siège va qualifier la situation donc elle va dire si on est bien dans une situation de discrimination ou pas car on reçoit pas mal de demandes où les personnes pensent être discriminées mais ne le sont pas.

Souvent, il n'y a pas de critère de discrimination car on a vraiment une approche juridico-juridique de la discrimination quand on est sur le traitement individuel des situations.

Si on considère qu'il y a une possible discrimination, soit le délégué peut intervenir en demandant à l'employeur de fournir des explications sur cette situation, de recueillir le point de vue de l'employeur et de trouver une solution à l'amiable par le dialogue. Si on est au niveau du siège, le siège mobilise des pouvoirs d'enquête plus contraignants... en fait... l'instruction est écrite donc c'est des courriers de demande d'explication, de demande d'information, de transmission de pièces. On peut très bien demander de fournir par exemple si c'est une discrimination à l'embauche, de fournir la liste des candidats qui ont postulé, de fournir des... le CV de la personne qui a été sélectionnée au final. Donc on peut demander des transmissions de pièces. Si la personne mise en cause ne répond pas, on peut la mettre en demeure de répondre et ça peut aller jusqu'à des poursuites pénales pour délit d'entrave.

Donc voilà on a des pouvoirs d'enquête qui se veulent contraignant donc voilà il y a un risque pour la personne de ne pas répondre. Voilà c'est un peu ce qu'on a de... en termes de contrat. On peut aussi faire des vérifications sur place, de convoquer des personnes à des auditions au siège auxquels ils sont tenus de répondre. Voilà tout ça ça nous permet de récolter des informations pour affiner notre analyse juridique de la situation c'est-à-dire qu'à partir des pièces, des éléments de faits et des témoignages qu'on va pouvoir recueillir, on va se faire un point de vue sur... est-ce que juridiquement la situation est une discrimination ou pas.

Et.. Euh... toute cette démarche d'enquête peut aussi conduire à une médiation, c'est-à-dire qu'en cours d'enquête, la personne mise en cause peut se rendre compte qu'effectivement qu'au vue des arguments, des informations juridiques qu'on lui transmet, peut se rendre compte qu'il y a eu une erreur de sa part et donc revenir au cours de l'enquête déjà sur sa décision. Mais s'il n'y a pas eu du tout d'évolution de la part du mis en cause et qu'on constate qu'il y a discrimination, on peut aller... après c'est ce qu'on appelle le pouvoir d'intervention du Défenseur des droits donc on va décider d'intervenir. Selon la situation, soit on est déjà parvenu à une situation amiable, soit on a différentes échelles d'intervention... on peut prendre par exemple des recommandations donc là on va rendre une décision sur laquelle on va demander au mis en cause de changer ses pratiques ou si c'est... bah si... si on intervient, par exemple, auprès du Gouvernement, ça va être de dire de changer les textes... Mais ça reste de la recommandation. Ça va être de dire par exemple de mettre en place une procédure d'alerte

interne pour remonter les signalements... Voilà c'est des choses très concrètes en fait qu'on peut proposer de manière générale ou individuelle.

Voilà ça va être de dire de recommander de revoir la situation de telle personne pour justement être en conformité avec ses droits.

Voilà ça peut être aussi de proposer une transaction. On peut dire aux parties « mettez-vous d'accord » contre une somme financière qui va reconnaître le préjudice de la victime et mettre fin au litige. Bah cette transaction ça peut être civile ou ce qu'on appelle une transaction pénale c'est-à-dire qu'on va considérer qu'il y a eu un délit de discrimination au sens du droit pénal avec vraiment une intention de l'auteur de commettre une discrimination. Et dans ce cas-là, on demande une autorisation au procureur de la République d'homologuer la proposition de transaction pénale et ça met fin au litige. Donc il y a ça... On peut aussi... alors si la victime souhaite aller au contentieux, donc si elle a engagé un contentieux au mis en cause, on peut aller présenter des observations devant le juge donc dans ce cas-là on présente notre analyse juridique de la situation, on explique pourquoi nous on considère que c'est une discrimination. On intervient seulement si on considère que c'est une discrimination. Si on a constaté qu'il n'y avait pas discrimination on ira pas jusqu'au contentieux, notre intervention s'arrête là.

Donc voilà globalement les points les plus importants je pense... On a vraiment un panel d'intervention qui est plus ou moins gradué en fonction de la situation et en fonction de ce que veut la victime.

Par quels types d'actions traitez-vous la lutte contre les discriminations ?

Des actions de prévention plutôt... Au niveau local, pour le moment, donc moi je suis arrivée il y a pas très longtemps donc effectivement je travaille avec l'IREV qui me met un peu dans la boucle de ses travaux avec les collectivités locales engagées dans des plans de lutte contre les discriminations. Donc là-dessus on intervient plutôt pour aider en fait les... parce que j'ai fait pendant un moment d'aider les collectivités à prendre conscience de l'existence de discriminations, c'est-à-dire que même si justement... bah par exemple au niveau du Défenseur on a peu de recours, bah leur faire comprendre que c'est pas parce que les discriminations ne sont pas visibles que les personnes n'exercent pas de recours qui n'a pas discrimination. Voilà la discrimination peut être aussi... oui en fait dans le domaine de la discrimination il y a beaucoup de non recours.

En fait il est important d'avoir conscience de l'existence des discriminations pour aller vers un changement des pratiques. Pour le moment moi je suis plutôt intervenue à ce niveau-là et pour faire une présentation du cadre juridique aussi... Bon après c'est pas évident parce-que... en général c'est des interventions de 10 à 15 minutes voilà (rire). Le cadre juridique on pourrait y passer une journée entière dessus mais voilà c'est vraiment de la sensibilisation pour faire prendre conscience de tout ce qu'on met derrière d'un point de vue juridique derrière la notion de discrimination.

Hm... Après... Ça c'est au niveau local... Ce que j'ai essayé de mettre en place aussi depuis mon début d'activité c'est d'avoir, parmi les délégués, des personnes comme étant des référents sur les discriminations donc j'ai essayé d'en avoir, alors un par département mais j'y suis pas encore tout à fait, pour le moment j'en ai trois. Mais euh... mais il y en a qui intervient sur l'ensemble de la Picardie qui est quand même une population moindre.

L'idée c'est d'avoir des délégués qui sont des référents pour leurs collègues déjà, en interne pour mieux aider à l'identification des discriminations mais aussi pour l'extérieur pour faire... bah... faire comprendre aux victimes de discrimination qu'ils existent et qu'ils sont compétents pour les accompagner et faire savoir aux acteurs qu'ils peuvent intervenir sur ces sujets-là si besoin. Pour le moment voilà c'est en train de se mettre en place...

On travaille aussi en collaboration avec la métropole lilloise et on est en lien avec le Collectif Kif Kif qui mène des actions de lutte contre les discriminations... Pour le moment c'est plus de l'accompagnement, de conseil, de partage d'analyse de certaines situations... C'est pas encore très structuré mais justement je trouve que ce que fait l'Irev c'est vraiment intéressant parce que ça commence à aider à la structuration d'un réseau sur l'ensemble de la région.

Voilà après c'est vrai... moi j'ai dans mes missions hein de développer la lutte contre les discriminations sur les territoires, ça reste dans le champ des compétences du Défenseur donc mon objectif ce serait vraiment d'accroître la notoriété de l'institution, d'augmenter le nombre de saisine sur cette mission... Nous on va vraiment être sur le volet individuel des discriminations car c'est vraiment notre plus-value en tant que Défenseur des droits donc tout ce qui est promotion des droits, actions de sensibilisation et accompagnement. Moi j'estime qu'il y a d'autres acteurs qui sont plus compétents sur ce sujet-là et ne pas faire doublon avec ce qu'ils font mais par contre se mettre en réseau, se faire connaître et être en coordination les uns avec les autres, ça pense que c'est vraiment important... Ouais c'est un des projets pour les

six prochains mois c'est vraiment de se faire connaître auprès des acteurs pertinents et qu'on se coordonne.

Alors cette question je ne sais pas si vous allez pouvoir me répondre mais j'ai vu par exemple que la Métropole européenne de Lille a signé son Plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations. Je voulais donc savoir quels changements ce Plan avez-vous pu observer sur le territoire de la MEL ?

Alors oui ça effectivement je serai peut-être pas la plus à même de vous répondre surtout que je n'ai pas beaucoup de recul pour... pour le dire... Mais ce que j'observe... nous ce qu'on observe c'est que depuis six ans ou sept ans on va dire, la mission de discrimination a de moins en moins de place au sein des réclamations qu'on reçoit. Donc c'est aussi pour ça qu'il y a eu cette déconcentration sur les territoires, c'était pour donner un coup de fouet sur cette mission de discrimination et des droits de l'enfant qui est aussi un peu un parent pauvre sur les territoires.

Et pour vous quelle est l'échelle la plus pertinente pour agir sur les territoires ?

Je pense... hm... (rire) une réponse un peu normande mais je pense que toutes les échelles sont pertinentes (rire). Nous ce dont on s'est rendu compte du point de vue du Défenseur justement c'est que de travailler uniquement au niveau central n'était pas suffisant pour impulser des dynamiques et faire en sorte que ça s'imprègne. C'est pour ça qu'il y a eu ce mouvement de déconcentration euh... le champ régional moi me paraît pas forcément le plus pertinent car en fait on remarque que c'est plutôt des initiatives... en tout cas sur les discriminations... des initiatives qui s'inscrivent sur le plan de lutte qui sont vraiment le meilleur endroit pour réunir les différents acteurs et créer des dynamiques et des synergies.

Oui moi j'aurai tendance à dire que c'est l'échelon Politique de la ville qui est un bon point d'entrée et d'encrage pour créer des actions de lutte, même si ce n'est pas suffisant... Mais en tout cas c'est intéressant d'avoir aussi une coordination des acteurs et justement ce que fait l'Irev au niveau régional je trouve ça vraiment très très pertinent.

Donc voilà je pense que ce qui est important c'est d'identifier les acteurs aux différents niveaux, que ce soit national, régional, départemental et local et faire en sorte que les informations circulent bien et se coordonnent bien ensuite sur chaque échelon.

Selon vous, est-ce que la lutte contre les discriminations liées à l'origine ethnique est suffisamment une question investie par les élu.e.s.(ou ils vont privilégier les sujets plus

"consensuels" comme l'égalité femmes/hommes, le handicap etc. mais pas forcément l'origine ethnique) Vous êtes d'accord avec cela ?

Justement ce qui est intéressant sur ces questions de plan de lutte au niveau local et des discriminations liées aux origines c'est qu'au départ ces plans de lutte ont été mis en place pour permettre l'émergence d'une politique de lutte contre les discriminations liées à l'origine, sauf qu'ils ont en fait été détourné comme souvent... En fait... C'est ce qui a le plus difficile quand on travaille sur les discriminations liées à l'origine, c'est qu'on a pas d'outils en fait. On en a sur le handicap, l'égalité femmes/hommes, sur l'âge, on a des cadrages, des objectifs, même des mécanismes juridiques qui sont appropriables par les acteurs parce qu'ils sont justement déclinés dans la loi et dans la réglementation.

Sur l'origine... il faut tout créer et avec toujours cette crainte des acteurs de mal faire et de discriminer, de faire des statistiques ethniques alors que c'est interdit... Voilà... Moi j'ai beaucoup travaillé sur les discriminations à l'emploi et le discours que j'ai entendu depuis des années c'est qu'on peut rien faire parce qu'on peut pas faire de statistiques, donc on peut pas faire de diagnostic donc on peut pas agir... Le plus dur c'est de sortir ça mais j'ai l'impression qu'on commence un peu à en sortir...

Là ce que j'ai pu observer avec les collectivités qui... qui voulaient s'investir, un peu tardivement certes, mais c'est toujours bien de le faire dans les plans de lutte c'est qu'on leur conseillait presque de dépasser cette phase de diagnostic même si c'est important mais pour dire que c'est important d'agir, de mettre en place des actions et notamment de ne pas oublier l'origine. Peut-être qu'il y a quand même eu... qu'il y a une petite prise de conscience qui commence mais c'est ponctuel je pense euh... il faut qu'on... voilà nous au niveau du Défenseur des droits on a quand même constaté depuis des années que les discriminations liées à l'origine ne sont pas prises en compte dans les politiques et dans les plans de lutte, que c'était noyé dans des actions globales... Alors c'est bien aussi de faire des actions globales parce que quand on travaille sur l'objectivation des processus, quand on communique c'est bien de... de... de parler à tout le monde mais le fait de pas avoir d'actions spécifiques sur les discriminations liées à l'origine ça les invisibilise et ça contribue à les nier... Donc c'est pour ça qu'on a fait ce rapport sur les discriminations liées à l'origine sur le sujet pour continuer à dire que ça doit être un sujet, ça doit être un sujet de politiques publiques et faut... voilà... il faut en faire une problématique spécifique et pas toujours le noyer dans une approche globale.

Il y a-t-il un budget alloué pour traiter ces questions ?

Pas de budget au niveau régional mais au niveau du siège, budget global pour mener des études. Après... alors... je vais quand même nuancer mon propos, là on s'inscrit quand même dans un mouvement de mise en place de la plateforme anti discrimination donc... qui a été positionné auprès du Défenseur des droits par le Gouvernement et ce qui nous a conduit à avoir des postes supplémentaires. Ça c'est pas du budget mais c'est de la ressource et ça reste important, ça

devrait vraiment contribuer auprès du Défenseur à renforcer les moyens pour gérer les situations de discrimination, ça a permis de mettre en place un accueil téléphonique sur ces questions avec des juristes qui donnent des conseils par téléphone pour savoir si la situation est de la discrimination ou pas.

En fait ce que peut faire un délégué en présentiel, là on l'a mis en place au téléphone par la plateforme donc ça c'est quand même un gros plus et ça pourrait permettre d'avoir plus de ressources pour faire les actions promotion sur les droits et sur la discrimination. Donc c'est pas un budget mais c'est presque mieux (rire)

Justement vous me parlez du rapport du Défenseur des droits... Euh j'ai eu l'occasion de le lire et j'ai vu qu'il s'agissait d'une politique difficile à mettre en place. Donc je voulais savoir si vous pouvez me dire les difficultés que vous rencontrez pour mettre en place ces politiques ?

Alors la difficulté principale c'est le déni... Il me semble... On est confronté à... comment dire... à des acteurs... je vais essayer d'être le plus clair possible mais je pense que globalement c'est un problème de déni parce que par les discriminations, les personnes peuvent vite se faire agresser quand on leur dit qu'il y a de la discrimination et vous voulez pas le voir. C'est ce que je disais hein on entend souvent il y a pas de recours, donc il y a pas de discrimination.

Et la discrimination c'est perçu comme... euh... un délit hein puisque juridiquement c'est un délit passible de prison ou d'amende ce qui est quand même un terme assez fort. Et c'est comme dire à quelqu'un qu'il est raciste, qu'il est sexiste donc c'est quand même assez violent de dire qu'il y a de la discrimination. C'est plus facile de dire « bah non on m'a jamais alerté sur rien donc tout va bien » donc... euh... voilà je pense qu'il y a une forme de déni à reconnaître l'existence de discrimination.

Et puis il y a un manque de politique publique sur les discriminations liées à l'origine, ça c'est vraiment un problème principal car tout a été délégué à la Politique de la ville et donc c'est quand même une forme de déni de la part des pouvoirs publics de considérer que des personnes qui sont d'origine perçue comme étrangère... euh... sont exposés à de fortes discriminations. Voilà ça je pense qu'on pourrait débattre plus longtemps mais je pense que globalement, en l'absence de politiques publiques qui dit « c'est un sujet il faut intervenir » bah ça entretient ce sentiment qu'il y a pas besoin d'agir, que l'égalité c'est quelque chose... Ah ça voilà c'est un discours qu'on entend beaucoup dans l'Education Nationale par exemple... Quand on applique l'égalité, il n'y a pas de discrimination voilà, c'est un peu plus compliqué que ça (rire).

L'absence de politiques publiques fait que des personnes, notamment dans la fonction publique, des personnes qui pourrait être en responsabilité restent dans ce déni de l'égalité c'est appliqué à tout le monde et donc de pas faire de différences, alors que des fois c'est justement en ayant une vigilance

particulière à certains publics qu'on peut voir qu'il y a des comportements discriminatoires à leurs égards.

Les discriminations liées à l'origine sont-elles encore un sujet tabou aujourd'hui ?

Euh... oui ça reste un sujet tabou... parce que justement on manque d'outils pour savoir quoi faire en fait. Même pour les personnes qui ont envie d'agir, c'est difficile de savoir quoi faire... Voilà c'est ce que je disais sur le handicap, l'égalité femmes/hommes c'est assez balisé, il y a un cadre juridique qui donne des possibilités d'agir alors que sur l'origine on est un peu coincé parce que même si... Bon nous on a produit des outils hein au niveau du Défenseur... ça reste assez confidentiel (rire gêné) mais je pense que les gens ne savent pas quoi faire en fait... Puis c'est vite rattaché aux questions de laïcité, de potentielle radicalisation, tout se mélange et on marche vraiment sur des œufs en fait.

Et derrière ça ça touche aussi à des questions politiques globalement quoi donc euh c'est pas que des questions de discrimination. Mais effectivement c'est un sujet tabou parce que bah c'est plus facile de ne rien faire que de se taire que d'agir sur ce sujet-là.

Qu'est-ce que vous envisagez vous-mêmes pour aller plus loin pour cette politique de lutte contre les discriminations ?

Bah ce qu'on envisage au niveau du pôle régional du Défenseur c'est de justement d'être... de... se mettre en relation avec les associations au niveau local qui elles vont recueillir des paroles de victimes des discriminations et leur expliquer justement comment nous on peut intervenir au niveau du Défenseur des droits, de quoi on a besoin pour intervenir pour justement créer une dynamique, qu'elles orientent des personnes vers nos services pour faire émerger plus de situations de discriminations puisque voilà... ce que je viens de vous expliquer, on voit bien que s'il y a pas de recours, c'est difficile de faire bouger les lignes donc il faut que des personnes acceptent de s'engager dans un recours, ce qui n'est pas facile comme démarche.

Voilà on a peur que ça aboutisse pas et même quand ça aboutit le résultat soit peu concluant... Ah ça aussi c'est une autre difficulté de la politique de lutte contre les discriminations, c'est l'absence de sanctions effectives et le coût pour par exemple une entreprise de la lutte contre les discriminations est moindre si on est sûr de la sanction individuelle que si on est sûr de la sanction collective.

Ces dernières années on a mis en place des actions de groupe mais... ouais ça devrait permettre de faire émerger des situations de discrimination, notamment dans l'emploi et d'obtenir des

sanctions pécuniaires plus importantes qui devraient créer un risque pour les entreprises pour les obliger à agir en amont. Voilà c'est un peu ça la stratégie du droit de la non-discrimination : c'est de faire en sorte que la discrimination devienne un risque suffisamment important pour les entreprises pour qu'elles agissent en amont. S'il n'y a pas cette crainte de la sanction, il n'y a pas... pas d'obligation de prévenir en fait.

Oui donc pour revenir au niveau local, voilà mon projet c'est vraiment de se rapprocher des acteurs locaux, faire émerger plus de situations de discriminations et de les traiter pour que ça donne satisfaction aux victimes donc on va travailler à la fois sur la notoriété et sur l'accompagnement des victimes pour faire en sorte... de créer un cercle vertueux pour traiter les situations au moins individuelles donc ça ça va être la première étape...

Puis après on va essayer de créer plus d'actions de promotion en direction des acteurs qui sont potentiellement des auteurs de discrimination, je pense notamment dans les questions de logement, de l'éducation je pense aussi que ce sont des endroits où on peut agir mais ça c'est plutôt dans un second temps.

Annexe 4 : Les textes principaux utilisés

1) Rapport du Défenseur des droits

Lien URL : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/rapports/2020/06/discriminations-et-origines-lurgence-dagir>



Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

2) Plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations 2018-2020

Lien URL : https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/plaquette_discrimination.pdf

