

1

Lutte contre les discriminations

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

En droit¹, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi ET relever d'une situation visée par la loi (l'emploi, l'éducation, le logement, l'accès aux biens et services publics et privés²).

Les critères définis sont : la situation de famille, l'apparence physique, le nom, les mœurs, le lieu de résidence, la perte d'autonomie, la vulnérabilité résultant d'une situation économique, la capacité de s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire, la qualité de lanceur d'alerte, la qualité de facilitateur d'une alerte ou lien avec un lanceur d'alerte, l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race, la grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques, les activités syndicales, les opinions philosophiques, les croyances ou l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée.

La lutte contre les discriminations en politique de la ville

Lors de la publication de la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine dite « loi Lamy », la lutte contre les discriminations est appelée à devenir un axe transversal dans les contrats de ville. Ainsi, historiquement portée par l'État via le FASILD et ses déclinaisons postérieures (ACSE, CGET), un ancrage à un échelon infra doit s'impulser. L'intégration de ce volet dans les contrats de ville pose alors de nombreuses questions, telles que le diagnostic, les acteurs à mobiliser, le portage politique, la temporalité d'actions. L'évaluation générale des contrats de ville conduite en 2023 met en avant un bilan en demi-teinte sur ce sujet : la lutte

contre les discriminations reste une dimension manquant d'opérationnalité et dont il est difficile de mesurer les impacts. Avec la nouvelle contractualisation pour la période 2024-2030, quelles opportunités ont été saisies pour remédier à ce bilan ?

En Bourgogne-Franche-Comté, 2/3 des territoires traitent de la lutte contre les discriminations au sein de leur contrat « Engagements quartiers 2030 ». 11 d'entre eux la mentionnent d'une part comme un enjeu transversal, soit en la faisant figurer au sein de thématiques telles que l'emploi, l'accès aux droits, l'éducation, etc., soit en la présentant comme une valeur inhérente à l'action en politique de la ville, et se devant d'être présente à l'esprit pour l'ensemble de ce qui est entrepris. D'autre part, quatre font le choix de l'inscrire comme un axe à part entière, initiant ainsi un plan d'action dédié pouvant se décliner au sein de l'appel à projets.

1 - Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
LOI n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique

2 - <https://www.defenseurdesdroits.fr/lutter-contre-les-discriminations-et-promouvoir-legalite-185>

Un enjeu transversal en Bourgogne-Franche-Comté

Au sein des contrats, on retrouve l'idée que la discrimination génère une injustice pour la personne qui la subit, ceci nuisant inévitablement au vivre ensemble, à l'émancipation et la citoyenneté des individus. A partir de ce constat, 15 contrats de ville sur 23 font référence explicitement à la lutte contre les discriminations : cette dernière apparaît peu comme une finalité en soi mais plutôt comme le moyen d'une société inclusive. Trois leviers sont ainsi activés.

Le premier levier est **d'agir en prévention**, en particulier auprès de publics dits spécifiques comme les personnes en situation de handicap, les nouveaux arrivants (migrants/réfugiés/exilés), les plus précaires ou encore les jeunes. Cette inclusion passe par un meilleur accès aux droits (garanti entre autres par la réaffirmation de la neutralité des services publics), l'apprentissage et la maîtrise de la langue française, la bonne connaissance du système scolaire. Ce dernier point souligne le lien important fait entre éducation et inclusion au travers d'interventions et de sensibilisations sur le temps scolaire.

Le second levier concerne **les actions visant au lien social et au vivre ensemble**, majoritairement festives et à des fins de découverte de l'altérité ou des cultures. Celles-ci tendent à réduire l'exclusion, l'isolement et le repli communautaire des personnes, effets de la discrimination soulignés comme tels dans les contrats de ville. Pour exemple, il est proposé de mettre en place des fêtes de quartiers ou d'autres actions collectivement construites et qui favorisent la mixité, les échanges inter-culturels, etc.



Enfin pour le troisième levier, la lutte contre les discriminations est employée comme **moyen de faire société**, soit dans une logique inclusive, soit dans une

logique intégratrice. Une première logique ambitieuse de rendre plus actives les populations comme par exemple en les impliquant dans la résolution des problématiques quotidiennes au travers d'instances de participation. Une seconde logique utilise les ressorts de la citoyenneté comme moyen de lutter contre les discriminations. Ainsi, les espaces formels et informels de la participation citoyenne peuvent être exploités pour amener à participer à la vie de la cité. Par ailleurs, cette lutte est largement investie au travers d'actions de formations et de sensibilisation aux Valeurs de la République et la Laïcité (VRL), aux notions de libertés, de citoyenneté, aux risques des stéréotypes etc. Promouvoir les VRL c'est ainsi promouvoir la culture de l'égalité et de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes. Ce travail passe notamment par la dimension éducative assurée par l'école, les pairs, les parents, les associations etc., c'est également le soutien et l'accompagnement aux initiatives qui permettent de promouvoir les VRL.

Si l'on s'intéresse plus précisément aux critères de discriminations, un apparaît comme priorisé, celui du sexe/identité de genre, et ce au travers de l'objectif de l'égalité Femmes-Hommes (Filles-Garçons) que l'on retrouve dans neuf contrats de ville. Le travail s'oriente principalement vers l'émancipation des femmes, leur place dans l'espace public ainsi que la prise en compte des violences subies (sexistes et sexuelles) et des risques liés au sexisme. Des mesures spécifiques sont également développées dans les actions, comme réaffirmer la place des femmes au sein des projets, garantissant le rôle qu'elles peuvent occuper.

Du point de vue des situations visées par la loi, un tiers des contrats de ville en Bourgogne-Franche-Comté fixe comme priorité la lutte contre les discriminations dans un contexte d'emploi. Le champ de l'emploi est le plus largement investi avec la recherche de l'égalité d'informations et d'accès à l'emploi dans un tiers des contrats. Ceci passe notamment par la mise en place d'actions spécifiques et ciblées sur un accès aux droits, primordial dans la recherche à l'emploi, avec une attention particulière portée aux publics des femmes. Cette dernière spécificité se retrouve dans la sensibilisation des relais de l'emploi et des employeurs à la lutte contre les discriminations, tout en gardant à l'esprit la garantie des mêmes opportunités d'émancipation pour les femmes par l'emploi.

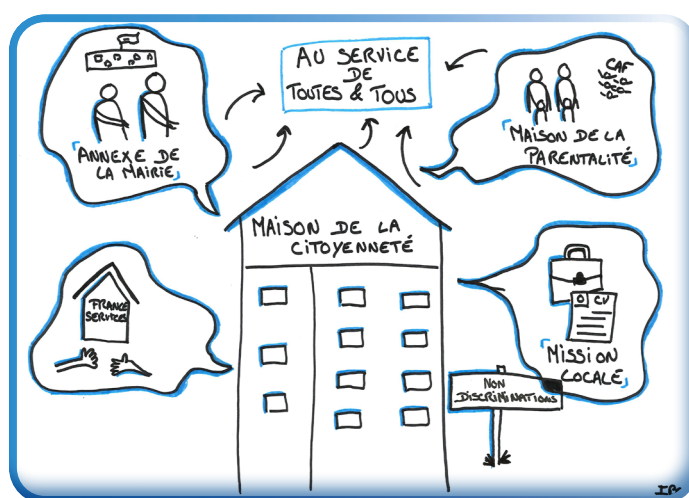
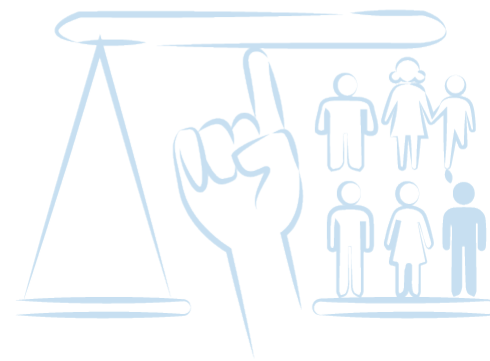
Quelques inspirations territoriales



Dans le panorama des actions ou objectifs opérationnels présents dans les contrats de ville, deux propositions territoriales originales suscitent une attention particulière.

Un territoire concentrant plusieurs QPV sur plusieurs communes souhaite d'abord s'engager dans un travail de recensement et de connaissance des discriminations dans ses quartiers. Des indicateurs sont élaborés dans le cadre des diagnostics de territoires mais pourraient évoluer pour permettre une observation accrue. L'objectif poursuivi est en premier lieu de permettre aux habitants de recenser les discriminations auxquelles ils sont confrontés, au sein des espaces de concertation citoyenne par exemple. Ceci permettra ensuite de proposer des actions concrètes dans tous les domaines qui seront concernés.

La seconde initiative, issue d'un contrat de ville d'une petite commune avec un seul QPV, est la création d'un service de proximité, une maison de la citoyenneté, directement au sein du QPV. Celle-ci aura pour but de rapprocher les services publics des habitants du QPV. Cette structure, pluridisciplinaire, intégrera différents services : la Maison France Service, une annexe de la Mairie, la mission locale, une maison de la parentalité en lien avec la CAF ou encore des locaux associatifs pour les associations présentes au sein du quartier et chargées de lutter contre les discriminations et les difficultés d'accès aux droits qui peuvent y être liées.



Le regard de Trajectoire Ressources

Les nombreux critères de discriminations sont complexes à traiter dans leur ensemble et leur diversité. La politique de lutte contre les discriminations suppose alors un choix dans sa mise en œuvre opérationnelle, entre un abord transversal qui souhaite embrasser l'ensemble des actions à élaborer et celui plus ciblé qui vise des critères ou des champs spécifiques. La première option est celle recommandée par le Défenseur des Droits³, du fait d'une non-priorisation de critères en particulier.

3 - Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des Droits, rapport de février 2024

La seconde apparaît cependant également pertinente, dans sa capacité à générer un plan d'actions clarifié.

La forte place de l'égalité femmes-hommes ainsi que le lien avec la citoyenneté font de la lutte contre les discriminations un puissant levier du vivre ensemble. Dans un même objectif, la prise en compte du critère de discrimination lié à l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une prétendue race ou une nation gagnerait à se voir plus explicitement cité en tant que défi à relever.

Si vous souhaitez des informations plus précises ou supplémentaires, vous pouvez contacter Trajectoire Ressources à :

contact@ressources-ville.org

Retrouvez nos ressources sur nos différents supports de communication :

www.ressources-ville.org

