

Compte-rendu de la journée régionale

Discriminations en QPV : comprendre, identifier... et agir

Jeudi 12 septembre 2024

Contexte de la journée régionale

La lutte contre les discriminations demeure une thématique transversale inscrite dans les nouveaux contrats de ville Engagements Quartiers 2030. Elle prend souvent la forme d'une intention générale (lutter contre les différentes discriminations) et parfois d'une volonté ciblée (par exemple : les discriminations faites aux femmes en matière d'accès aux loisirs, les discriminations raciales à l'emploi, etc.). Toutes ces intentions sont marquées par la difficulté à être rendue opérationnelles et évaluables (comment évaluer si la lutte est efficace ?). Plus généralement, ce constat pose la question de ce que recouvre le terme "discrimination" tant d'un point de vue juridique qu'idéologique et pose la question de l'action visant "à lutter contre", notamment sous l'angle de la prévention.

Aussi, en cette année de démarrage des nouveaux contrats de ville, il est apparu essentiel de s'interroger sur ce que sont les discriminations aujourd'hui, ainsi que d'impulser une dynamique ouvrant des perspectives pour inclure des actions concrètes, en politique de la ville, de réduction et prévention en la matière.

A cet effet, Trajectoire ressources, en partenariat avec la DREETS de Bourgogne-Franche-Comté, a organisé une journée régionale portant sur la lutte contre les discriminations en quartier prioritaire de la ville.

En matinée, quatre intervenants ont pris la parole :

- Anne BRUNNER, directrice d'étude à l'observatoire des inégalités, sur le Rapport sur les discriminations en France, paru en fin d'année 2023.

- Antoine BEJEAN, responsable d'étude à Trajectoire Ressources, sur l'analyse des contrats Engagements Quartiers 2030 en matière de lutte contre les discriminations.
- Marie BREYSSE, cheffe du pôle régional Bourgogne-Franche-Comté du Défenseur des Droits (DDD), sur les différentes missions et champs de compétences du DDD ainsi que le travail partenarial possible avec son service.
- France HERRSCHER, adjointe au chef de bureau de la représentation de l'Etat de la préfecture de Côte d'Or, sur la déclinaison de l'appel à projet de la Délégation Interministérielle de Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti LGBT (DILCRAH) à l'échelle départementale, et l'animation du Comité Opérationnel de lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme, la Haine anti-LGBT+ et les Discriminations liées à l'origine (CORAHAD).

En après-midi, un temps d'échange a permis d'engager une réflexion sur différents domaines dans lesquels il est possible d'inscrire et d'évaluer la lutte contre les discriminations, à partir de l'outil de l'échelle de maturité retravaillé par le Centre de Ressources en Politique de la Ville des Hauts-de-France, l'IREV. La fiche repère pour l'utilisation de cet outil se trouve en page 4, et d'autres ressources sont disponibles dans la boîte à outils de l'IREV : <https://irev.fr/thematiques/discriminations-egalite/prevention-des-discriminations/boite-outils-des-demarches-de-8>.

Quelques tendances et enjeux

La journée régionale a permis de mener différentes observations et de préciser quelques enjeux dans la prise en compte de la lutte contre les discriminations en politique de la ville et notamment dans les contrats de ville.

Un manque de connaissances sur les discriminations en QPV. Bien qu'il y ait quelques travaux de chercheurs et quelques enquêtes éparées menées par des sociologues notamment, il n'existe pas d'observatoire national dédié aux discriminations, ni d'enquêtes de grande ampleur (en dehors de l'emploi) qui éclaireraient la réalité. On connaît mal la réalité des discriminations et une des raisons est la difficulté de mesurer une pratique illégale ... et donc cachée. On doit se baser sur des faisceaux de signaux de natures différentes. De plus, le ressenti de discrimination est lié au niveau d'appropriation du sujet : si l'on ne sait pas qu'une situation vécue relève d'un acte discriminatoire, alors on ne peut en parler comme tel. Enfin, un effet de jeu politique peut également être en cause car, lorsque l'on touche à la question des discriminations, c'est bien d'une question sociétale qu'il s'agit et d'un discours soutenable (ou plutôt insoutenable ?) politiquement parlant.

Journée régionale - Discriminations en QPV : comprendre, identifier ... et agir ! – Jeudi 12 septembre 2024

On dispose de quelques tendances nuancées :

- « *Oui ça va mieux* » sur les discriminations mais *“elles sont beaucoup plus violentes”* (sur les réseaux sociaux notamment).
- La discrimination à l'emploi évolue :
 - o L'adresse en QPV n'est plus aussi discriminatoire qu'avant... mais les habitants cumulent des critères liés à d'autres facteurs.
 - o Le taux de chômage des immigrés ou des descendants d'immigrés est plus important. Si l'on peut s'interroger sur une discrimination en raison de l'origine réelle ou supposée des personnes, les écarts de diplôme constituent aussi un facteur explicatif de cette situation.
 - o Pour certains postes, comme les aides-soignants, on observe même un effet levier pour les femmes habitants en QPV.
- L'école semble moins discriminatoire par l'origine migratoire que par le facteur social, sauf sur certaines filières ou sur le niveau Master.
- L'accès au logement reste encore un sujet de discrimination notamment par rapport aux consonnances magrébines.
- Le contrôle au faciès est aussi discriminant sur des proportions importantes, notamment pour les hommes habitant un QPV.

Ces tendances discriminatoires sont bien ressenties par les habitants et agissent de manière significative sur les chances de réussir dans de nombreux domaines. Chez les habitants, la discrimination peut se traduire par de l'inaction ou de la défiance.

La LCD en politique de la ville et dans les contrats de ville : un défi transversal, des solutions de proximité

La construction des contrats de ville ne s'est pas faite à partir du sujet de la lutte contre les discriminations, le résultat dans les écrits est donc révélateur du processus : le sujet est peu formalisé. Globalement, on passe par l'éducation et la sensibilisation aux logiques discriminatoires et peu par une manière très claire et nette d'aborder le sujet.

Une piste évoquée est celle de mener des études de terrain pour objectiver la réalité et dépassionner le sujet. Une difficulté à surmonter sera “d'identifier les personnes qui ne vont pas se signaler, parce qu'ils ne savent pas identifier les discriminations” ; c'est ce qu'on appelle la normalisation de la discrimination subie.

Les solutions proposées par le défenseur des droits apparaissent comme un levier important : “ Il est pertinent de se mettre en relation avec le défenseur des droits de son territoire, c'est une vraie solution simple et évidente qu'on peut apporter ». Il y a nécessité cependant de favoriser l'implantation des délégués aux défenseurs des droits au sein des QPV et pas uniquement dans des espaces institutionnels.

Concrètement dans les territoires de Bourgogne-Franche-Comté ...

L'analyse thématique des contrats Engagements Quartiers 2030 réalisée par Trajectoire Ressources a permis de souligner la place donnée à la lutte contre les discriminations : sur les 23 contrats de ville, 15 y consacrent soit un axe transversal soit des actions ciblées. Les résultats de cette étude ont été publiés dans une fiche synthétique : https://ressources-ville.org/wp-content/uploads/2024/09/Fiche-CEQ30-LCD_VF-1.pdf.

Les éléments apportés durant la journée régionale ont rappelé que, même si des avancées existent, l'engagement doit se poursuivre. Deux pistes ont émané des échanges :

- Même si la lutte contre les discriminations n'a pas été inscrite dans le contrat de ville, il est encore possible de s'y pencher et les exemples nommés dans le tableau ci-dessous amènent des idées. Ceci a suscité du débat : du fait du caractère sociétal des discriminations (elles sont partout et ne concernent pas que les habitants en QPV), est-ce au contrat de ville de porter cette thématique et est-il finalement nécessaire de l'explicitier dans un contrat pour la faire vivre ?
- Quel abord privilégier pour la lutte contre les discriminations entre axe transversal ou action spécifique ? Nous avons alors vu que c'est la combinaison des deux qui est à rechercher par **une approche intégrée**. Par exemple, un critère d'évaluation des projets peut être commun à l'ensemble des projets (approche transversale) et répondre à la question évaluative : « en quoi le projet lutte contre les discriminations » ou encore « en quoi le projet ne crée pas de discrimination » ? Ceci n'empêche pas de prévoir une action spécifique qui cible la lutte contre les discriminations, comme une action de sensibilisation par exemple.

Une synthèse des échanges est formalisée dans le tableau ci-dessous. L'échelle de maturité est initialement un outil d'auto-positionnement de sa collectivité en matière de lutte contre les discriminations, mais il peut aussi être utilisé comme outil de pilotage en proposant une grille d'analyse qui donne des points de repères. Les sept domaines à interroger correspondent aux sept champs qui proposent des leviers en matière de lutte contre les discriminations : l'engagement politique, les moyens dédiés, l'organisation, la communication/sensibilisation, la mobilisation des parties prenantes, la mobilisation du droit, l'observation des données. Pour chaque domaine, des questions évaluatives permettent de mesurer l'impact (ici un exemple de question est donné mais il peut en être créé d'autres), la colonne indicateurs/prescripteurs correspondant à l'échelle de réponses possibles (du oui au non et avec les alternatives plus nuancées) et la dernière colonne « où trouver l'information » permettant de s'interroger sur les modalités de recueil des données possibles. Il est possible de retrouver l'adaptation de cet outil de manière complète ici : https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/fiche_outil_lcd_et_efh_eval_cdv1_0.pdf

DOMAINE A INTERROGER	Exemple de question possible	Indicateurs/descripteurs	Où trouver l'information ?
Engagement politique → QUEL EST L'ENGAGEMENT POLITIQUE A LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS VECUES PAR LES HABITANTS DES QPV LORS DE LA PERIODE DU CONTRAT DE VILLE ?	Un engagement politique formel est-il pris pour lutter contre les discriminations vécues par les habitants des QPV ?	Le Creusot : Formalisé dans le CISPD Haute-Saône : Valoriser dans l'emploi, la formation mais sur l'ensemble du territoire, pas seulement sur les QPV Dijon : la LCD est transversale sur les 4 enjeux stratégiques Joigny : un critère qui peut être créé dans les APP	
Les moyens dédiés à la politique (humains et financiers) → QUEL MOYENS SONT DEDIES A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS VECUES PAR LES HABITANTS DES QPV DANS LE CADRE DU CONTRAT DE VILLE ?	Un budget consacré à la LCD est-il sanctuarisé dans le cadre du contrat de ville ?	Saône et Loire : pas de budget spécifique mais un essai d'y tendre sur l'égalité femmes-hommes. Une formation des porteurs de projets qui est envisagée. (Une trentaine d'associations formée avec le CIDFF avant l'APP) A fortiori avoir un budget LCD pourrait être une expérimentation intéressante, sur un CVU par exemple. PMA : un chef de projet LCD qui sera garant de la thématique sur le territoire et dans les projets. Dans le CVU, pas de budget spécifique, mais des CPO qui seront sur le sujet notamment égalité femmes-hommes.	
L'organisation de cette politique publique	Un plan d'actions (ou feuille de route) LCD est-il formalisé au sein du contrat de ville ?	Le Creusot : le CISPD est historiquement central sur le territoire. Très axé sur la thématique emploi. Autun : Un axe dans le contrat de ville.	

→ QUELLE FORMALISATION ET ORGANISATION DE L'AXE LCD DANS LE CONTRAT DE VILLE ?			
La communication – sensibilisation → QUELLE COMMUNICATION ET SENSIBILISATION DES HABITANTS DES QPV EST PREVUE SUR LA THEMATIQUE LCD ?	Quels types d'actions de sensibilisation LCD sont prévues durant la période du contrat de ville ? Couvrent-elles tous les acteurs du QPV ?	Autun : Formation et sensibilisation des acteurs, des élus, des services de la collectivité. Travailler les questions de citoyenneté, notamment chez les jeunes. Saône et Loire : Etendre les formations à l'ensemble des services de l'Etat. Le Creusot : Intervention dans les collèges et lycées avec des expositions et des sensibilisations. Un CTAI (contrat territorial d'accueil et d'intégration) où la LCD est un axe fort : café citoyen, travail sur la prévention primaire.	
La mobilisation des parties prenantes (associations, institutions et acteurs privés) → QUELLE ARTICULATION ET MOBILISATION DES ACTEURS DES QPV SUR LA THEMATIQUE LCD ?	Une formation spécifique LCD est-elle proposée aux porteurs de projet PDV durant la période du contrat de ville ?		
La mobilisation du droit → QUELLE DEMARCHE/PROCESSUS POUR SOUTENIR L'ACCES AU DROIT ?	Le contrat de ville prévoit-il de développer une démarche d'accompagnement d'accès aux droits en matière de LCD ?	Belfort : L'accueil des habitants, le travail avec eux, au travers des centres sociaux, nécessite un accompagnement des équipes sur cet accueil. Pour ce faire, le montage d'une formation est engagé, avec le CIDFF et deux associations locales, ouvert de l'agent d'accueil au directeur sur l'interculturalité, les VRL, l'égalité H-F...	

		GBM : L'accueil des nouveaux arrivants par les bailleurs sociaux.	
L'observation des données (étude, enquête...) → QUELLE OBSERVATION DES DISCRIMINATIONS VECUES PAR LES HABITANTS DES QPV ?	Le contrat de ville prévoit-il de collecter des données sur le ressenti des discriminations vécues par les habitants ?	Autun : Le questionnaire auprès des habitants avait abordé ce sujet qui reste tabou. Il serait intéressant de questionner cela mais comment ? GBM : Rien au sein du CVU mais le recrutement d'une chargée de mission ville sur l'interculturalité a engagé un travail sur les communautés présentes sur le territoire pour ensuite travailler sur l'interconnaissance.	