

**BORDEAUX**  
*Ma ville*

# LES BORDELAIS.ES FACE AUX DISCRIMINATIONS

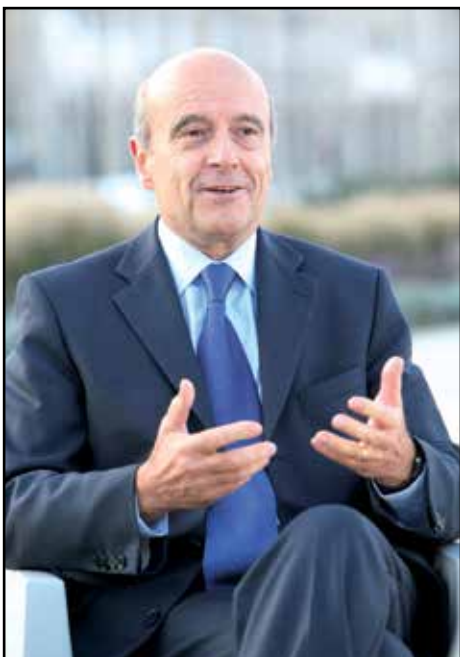
Une enquête  
de l'Observatoire  
bordelais de l'égalité



[bordeaux.fr](http://bordeaux.fr)







# EDITO

## LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS : UN ENJEU MAJEUR POUR LES COLLECTIVITÉS LOCALES

Il y a un peu plus d'un an, j'installais le tout nouvel Observatoire bordelais de l'égalité. Composé de chercheurs en sociologie, droit, sciences politiques, mais également d'associations comme la Licra, le CIDFF ou le Girofard, d'élus et d'agents municipaux et métropolitains, cette instance a réalisé cette étude sur les discriminations vécues et ressenties à Bordeaux.

Vous avez été plus de 800 à répondre à l'enquête en ligne, et une soixantaine à participer aux « focus groupe » et aux entretiens individuels. Je tiens particulièrement à remercier toutes celles et tous ceux qui ont consacré du temps et de l'énergie à ce travail fondamental. Il est le reflet de ce que vivent et ressentent les bordelaises et les bordelais. Même si vous êtes nombreux à nous dire qu'à Bordeaux le climat est plus serein qu'ailleurs, on ne peut nier qu'il existe comme partout du sexisme, du racisme, de l'homophobie, de l'antisémitisme, de l'handiphobie etc.

Permettre une prise de conscience de la réalité de ces phénomènes est le préalable indispensable pour mobiliser l'ensemble des acteurs dans une dynamique collective de promotion de l'égalité. C'est le premier objectif de cette étude. Le second est de fournir un diagnostic préalable à la rédaction des plans de lutte contre les discriminations de la Ville et de la Métropole. En effet, les collectivités doivent être exemplaires. Comme tout groupe humain, elles ne sont pas épargnées par les tensions et les discriminations entre agents ou vis-à-vis des usagers, même si notre vigilance est maximum pour que ces situations soient les plus rares possibles. Il est cependant possible de faire mieux.

Vous avez été plus de 800 à participer aux Etats généraux de l'égalité et de la laïcité qui, au travers de 21 réunions, se sont penchés sur ce qu'il était possible de faire en matière de lutte contre les discriminations dans le logement, l'emploi, les services publics et privés ou encore l'espace public. Ce formidable travail, qui s'est appuyé sur le diagnostic de l'Observatoire bordelais de l'égalité, aboutira dans les tous prochains mois à l'adoption des plans de lutte contre les discriminations, mais également à un livre blanc de préconisations pour tout ce qui ne concerne pas les compétences municipales et métropolitaines.

Chacune et chacun doit avoir sa place, pleine et entière, dans la société. Quelle que soit sa religion, son sexe, son origine, son état de santé, son âge, son orientation sexuelle, son handicap, son apparence physique etc. Beaucoup de progrès ont été réalisés, et je suis particulièrement heureux que Bordeaux prenne toute sa place dans la dynamique de l'égalité et du « vivre ensemble ». Mais nous ne gagnerons que si l'engagement est collectif, et que tout le monde se mobilise. Vous pouvez compter sur mon engagement sans faille.

**Alain Juppé**  
*maire de Bordeaux, président de Bordeaux Métropole  
ancien Premier ministre*

## REMERCIEMENTS

Il aura fallu toute la confiance de la Mairie de Bordeaux et de Marik Fetouh, adjoint au maire en charge de l'égalité et de la citoyenneté, pour que ce rapport voit le jour. L'enquête qui l'accompagne n'aurait pu exister sans le soutien des membres de l'Observatoire Bordelais de l'Égalité. Que soient ici remerciées les associations partenaires : le CIDFF Gironde et sa présidente Laurence Reiss, la LICRA Gironde et sa présidente Clothilde Chapuis, Le Girofard et son président Jean Christophe Testu, IPPO et sa présidente Anne Marie Pichon ainsi que Contact Aquitaine, les Jeunes Musulmans de Gironde et Trans3.0. Comme souvent dans ce type d'enquête, l'implication des acteurs du terrain est nécessaire. Que l'ensemble des membres de ces associations soit également remercié pour leur participation active dans l'accomplissement de cette enquête, dans la diffusion du questionnaire et dans la constitution des focus-groupes réalisés à ces fins. La participation de bordelais.es ayant accepté de venir témoigner de discriminations subies a été ici décisive. Un immense merci à Alexandra pour son accompagnement auprès des personnes roms rencontrées, à Anne Marie Pichon pour la bienveillance avec laquelle elle a permis aux personnes migrantes et prostituées de venir témoigner. Merci à Emmanuel, Roa'a, Orane, Guillaume, Jérémy F., Philippe, Aurélie, Jeanne, Sandra, Jérémy S., Laetitia, Johanna, Julie et Malika d'avoir également témoigné lors des focus-groupes. Merci pareillement aux centres sociaux qui ont participé à cette enquête et aux jeunes qui ont accepté de revenir sur les discriminations dont ils / elles ont été témoins ou victimes. Vos paroles ont été précieuses pour l'élaboration de ce rapport. Enfin, cette enquête a bénéficié de l'attention particulière du comité scientifique de l'Observatoire Bordelais de l'Égalité et de partenaires : Nicolas Blanc (Dr en droit), Alain Chabanne (Défenseur des droits), Alexandra C-Mercier (anthropologue), Johanna Dagorn (Dr en Sc. de l'éducation), François Dubet (sociologue), Hugo Dupont (Dr. En Sc. de l'éducation), Laetitia Franquet (sociologue), Terengi Henrio (IMS Entreprendre), Bénédicte Lange (Infodroit), Kizitho Llono (Entretiens de l'excellence), Yoan Lopez (sociologue), Edith Maruejols (géographe), Yamina Mezani (sociologue), Jean Petaux (Sc. Po. Bordeaux), Isabelle Rigoni (sociologue), Yves Raibaud (géographe), Jérémie Saiseau (doctorant en droit), Benbrahim Zouhair (Inseec). Un remerciement particulier aux stagiaires qui ont œuvré pour ce rapport (Eric Arassus, Laurence Benezet et Steven Payton), aux secrétaires de l'université de Bordeaux qui m'ont permis l'organisation des focus-groupes (Véronique, Corinne) ainsi qu'à Philippe Dourfer pour son œil vigilant et son accompagnement au quotidien.

**Arnaud Alessandrin**, sociologue

## LISTE DES AUTEURS

**Arnaud Alessandrin**, sociologue à l'université de Bordeaux, coordinateur de l'Observatoire Bordelais de l'Égalité et rédacteur de l'enquête.

**Pauline Bessoule**, psychosociologue et membre de l'association « SOS Homophobie » sur Bordeaux.

**Laetitia César-Franquet**, sociologue à l'université de Bordeaux et membre du CESER Aquitaine.

**Clothilde Chapuis**, juriste et présidente de la LICRA (Ligue Contre le Racisme et l'Antisémitisme) Gironde.

**Johanna Dagorn**, sociologue à l'université de Bordeaux et membre de l'Observatoire des violences scolaires.

**Hugo Dupont**, sociologue, chercheur associé à l'université de Bordeaux et post-doctorant à l'EHESS Paris.

**Marik Fetouh**, adjoint au maire de Bordeaux.

**Yoan Lopez**, sociologue, chercheur associé à l'université de Bordeaux et consultant.

**Edith Meruejols**, géographe à l'université Bordeaux3 et membre du réseau « Genre et Ville ».

**Yamina Meziani**, sociologue et assistante d'enseignement à l'université de Bordeaux.

**Steven Payton**, étudiant en master à l'université de Bordeaux et stagiaire sur cette recherche.

**Anne-Marie Pichon**, présidente de l'Association IPPO (Information Prévention, Proximité, Orientation).

**Yves Raibaud**, maître de conférence HDR et géographe à l'université Bordeaux3 Michel de Montaigne.

**Laurence Reiss**, présidente du CIDFF Gironde (Centre Information Droits des Femmes et des Familles).

**Isabelle Rigoni**, sociologue, chercheuse au Centre Emile Durkheim et à l'INS-HEA (Paris).

**Jérémy Saiseau**, docteur en droit de l'université de Bordeaux.

**Jeanne Swidzinski**, présidente de l'association trans3.0 (Bordeaux)

## MEMBRES DE L'OBSERVATOIRE BORDELAIS DE L'EGALITE

### REPRÉSENTANTS ASSOCIATIFS

**Clothilde Chapuis**, LICRA

**Terangi Henrio**, IMS Entreprendre

**Kizitho Ilongo**, Club XXI<sup>ème</sup> siècle

**Bénédicte Lange**, Infodroits

**Laurence Reiss**, CIDFF

**Emmanuel Sorbe**, IPPO

**Jean-Christophe Testu**, Le Girofard

### PERSONNALITÉS QUALIFIÉES

**Arnaud Alessandrin**, sociologue

**Zouhair Ben Brahim**, INSEEC

**Nicolas Blanc**, docteur en droit

**Alain Chabanne**, défenseur des Droits

**Alexandra Clavé-Mercier**, anthropologue

**Johanna Dagorn**, sociologue

**Sandrine Darriet**, chargée de mission Innovation

**François Dubet**, sociologue

**Hugo Dupont**, Dr sciences de l'éducation

**Laetitia Franquet**, sociologue

**Yoann Lopez**, sociologue

**Martine Moga**, maître de conférences en droit retraitée

**Jean Petaux**, politiste

**Yves Raibaud**, géographe

**Isabelle Rigoni**, politiste

**Jérémy Saiseau**, doctorant en droit

### VILLE DE BORDEAUX

**Isabelle Amicel**, chargée de mission égalité DGSC

**Marik Fetouh**, adjoint au maire

**Delphine Jamet**, conseillère municipale

**Mariette Laborde**, conseillère municipale déléguée

**Constance Mollat**, conseillère municipale déléguée

**Mathieu Rouveyre**, conseiller municipal

**Joël Solari**, adjoint au maire

# PREAMBULE

## LES LIMITES DU DROIT PÉNAL

La France est un pays de paradoxes. D'un côté, un droit pénal très répressif vis-à-vis des discriminations, pour répondre à un phénomène social répandu, comme le montre cette étude de l'Observatoire bordelais de l'égalité. De l'autre, très peu de plaintes sont déposées sur ce motif, et encore moins aboutissent à une condamnation. Se pose ainsi la question de «l'effectivité du droit positif»<sup>1</sup>. Bien que le nouveau code pénal ait mis la lutte contre les discriminations en bonne place dans son chapitre consacré aux atteintes de la dignité de la personne humaine, nombre d'auteurs s'interrogent sur les distorsions entre la réalité sociologique et la pratique pénale. Tout se passe comme si, pour lutter contre les discriminations, il suffisait de clamer haut et fort son aversion et son refus du racisme, du sexisme, de l'antisémitisme, de l'homophobie ou de l'handiphobie, pour que l'égalité devienne une réalité. Le droit ne semble pas échapper à cette règle, en énonçant des principes qu'il ne parvient pas à faire appliquer concrètement dans la société. Plusieurs raisons à cela, comme le flou autour du périmètre de l'infraction, mais aussi des difficultés à prouver celle-ci. En effet en matière de droit pénal, c'est à la victime de prouver qu'elle a été discriminée, en vertu du principe de loyauté dans l'établissement de la preuve<sup>2</sup>. Ces difficultés sont potentialisées par le fait qu'il faut également prouver le caractère intentionnel de la discrimination. Si les tests de mise en situation ou « testing », sont également possibles depuis peu<sup>3</sup>, ils n'en demeurent pas moins relativement inopérants d'un point de vue de l'établissement de la preuve<sup>4</sup>. Se pose également le problème de l'absence de précisions légales sur la nature de la discrimination de l'article 225-1 du Code pénal qui définit les discriminations comme « toute distinction opérée entre les personnes physiques » en raison de l'un des 20 critères déterminés, ce qui s'oppose au principe de légalité des peines et des délits et le rend donc difficilement applicable seul<sup>5</sup>. La portée de l'article 225-1 est donc réduite et il ne peut donc être invoqué qu'avec le 225-2 qui réduit considérablement les situations dans lesquelles les discriminations sont prohibées en laissant par exemple de côté les discriminations indirectes. Dans le domaine de l'emploi, il y a une superposition partielle des domaines du Code pénal et du Code du travail, mais avec beaucoup plus d'actes matériels sanctionnables dans ce dernier (Article L1142-1 du Code du travail). Ceci combiné à l'aménagement de la charge de la preuve<sup>6</sup>, il en résulte que la quasi-totalité de la jurisprudence en matière de lutte contre les discriminations dans le domaine du travail émane des juridictions civiles et non pénales. Or la réparation civile est constituée de dommages et intérêts, ce qui la rend moins dissuasive que la sanction pénale qui est constituée par une amende voire de la prison, mais qui n'exclut pas en plus une réparation civile. Certains praticiens parlent du droit pénal de lutte contre les discriminations comme d'un « droit en devenir » voire un « droit virtuel », notamment en raison du désintérêt des services de police pour enregistrer les plaintes, mais également du manque d'intérêt des juridictions pénales elles-mêmes. Il en résulte que la voie pénale est « hasardeuse sur le terrain de la preuve, coûteuse sur le plan des moyens, et incertaine quant à son issue »<sup>7</sup>. De plus, le nombre de condamnations pour discrimination est difficile à établir, les statistiques du ministère de la Justice les fusionnant, de manière assez curieuse, avec les condamnations pour diffamation<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> *Le cadrage juridique, une ressource politique ? La création de la HALDE comme solution au problème de l'effectivité des normes anti-discrimination (1998-2005)* », Chappe V.-A., *Politix*, n°24, 2011, p. 109.

<sup>2</sup> *Pour la doctrine, il s'agit d'«une manière d'être dans la recherche des preuves, conforme au respect des droits de l'individu et à la dignité de la justice* », P. Bouzat, *La loyauté dans la recherche des preuves*, Mélanges L. Hugueney, Problèmes contemporains de la procédure pénale, Sirey, 1964, p. 172, n°20  
<sup>3</sup> article 225-3-1 du Code pénal. Ce mode de preuve permet non seulement de démontrer une discrimination sans avoir à en démontrer l'intentionnalité mais en plus elle autorise les associations à se substituer aux victimes pour déposer une plainte.

<sup>4</sup> Un testing concluant n'entraîne pas automatiquement une sanction, les défendeurs pouvant contester par tout moyen avoir commis une discrimination. Il en résulte qu'il y a relativement peu de condamnation même lorsque le testing est pratiqué, les magistrats relevant des insuffisances de preuves rapportées, et préférant baser la décision d'une sanction sur une confirmation complémentaire du fait discriminatoire par un tiers extérieur (huissier de justice, policier, agent de la HALDE, personne extérieure à l'association...) in *Le testing*, Lasserre Capdeville J., *AJ Pénal*, 2008 p. 310

<sup>5</sup> Elisabeth Fortis, *Réprimer les discriminations depuis la loi du 27 mai 2008 : entre incertitudes et impossibilités*, *AJ Pénal* 2008 p. 303

<sup>6</sup> *Lorsqu'il y a aménagement de la charge de la preuve, c'est au défendeur à prouver qu'il n'a pas discriminé pour un motif illégal, alors que le plaignant n'a qu'à amener des éléments laissant penser qu'il y a eu discrimination.*

<sup>7</sup> *Le droit pénal de la discrimination, un droit à construire*, Point de vue d'un praticien, Sagardoytho T., *AJ Pénal* 2008 p. 313

<sup>8</sup> 379 condamnations (infraction de discrimination et de diffamation réunies) en 2003 et 686 pour 2005, Jérôme Lasserre Capdeville, *Le testing AJ Pénal* 2008 p. 310

Face à cette relative ineffectivité du droit pénal, une autorité administrative indépendante a été créée afin d'accompagner les victimes : la Halde, aujourd'hui fondue dans le Défenseur des droits. Malgré l'approche répressive sans cesse réaffirmée par le législateur, la création de cette autorité, dotée notamment d'un pouvoir de médiation, démontre que les politiques de lutte contre les discriminations s'orientent de plus en plus vers une « orientation régulatrice ». Le triptyque législatif traditionnel « punir, contraindre, éduquer » penche ainsi de moins en moins du côté de la sanction<sup>9</sup>. Il est cependant important de souligner la fonction performative du droit pénal qui « n'est pas seulement un outil de gestion ou de police, il a également une fonction instituante. Il ne traduit pas simplement des valeurs collectives, il contribue également à les former »<sup>10</sup>.

Bien que des avancées soient faites, notamment au travers du passage en Conseil des ministres le 24 juillet 2015 d'un projet de loi relatif aux « class actions » en matière de discriminations<sup>11</sup>, et de la sortie des injures à caractère raciste et antisémite du droit de la presse pour l'intégrer au code pénal<sup>12</sup>, d'autres réformes sont à mener pour rétablir l'effectivité du droit en matière de lutte contre les discriminations, comme le développement de l'aménagement de la charge de la preuve, le renforcement des pouvoirs du Défenseur des droits avec notamment la restitution du pouvoir de transaction pénale que possédait la Halde, ou encore l'organisation de *testings* par l'Etat et le Défenseur des droits. Mais aussi et surtout, faire de la politique de lutte contre les discriminations une véritable politique publique, à l'instar des droits des femmes, avec un ministère et une véritable administration décentralisée, ainsi qu'un bras armé associatif. Les collectivités locales ont également un rôle important à jouer. En étant exemplaire dans la lutte contre les discriminations, que ce soit en interne auprès des agents eux-mêmes que vis-à-vis des usagers du service public. Mais également pour faire émerger les problématiques rencontrées sur le terrain et faciliter une prise de conscience globale. C'est dans ce double objectif qu'a été conçue cette enquête coordonnée par le sociologue Arnaud Alessandrin.

**Marik Fetouh**

*Adjoint au maire de Bordeaux chargé de l'égalité et de la citoyenneté*

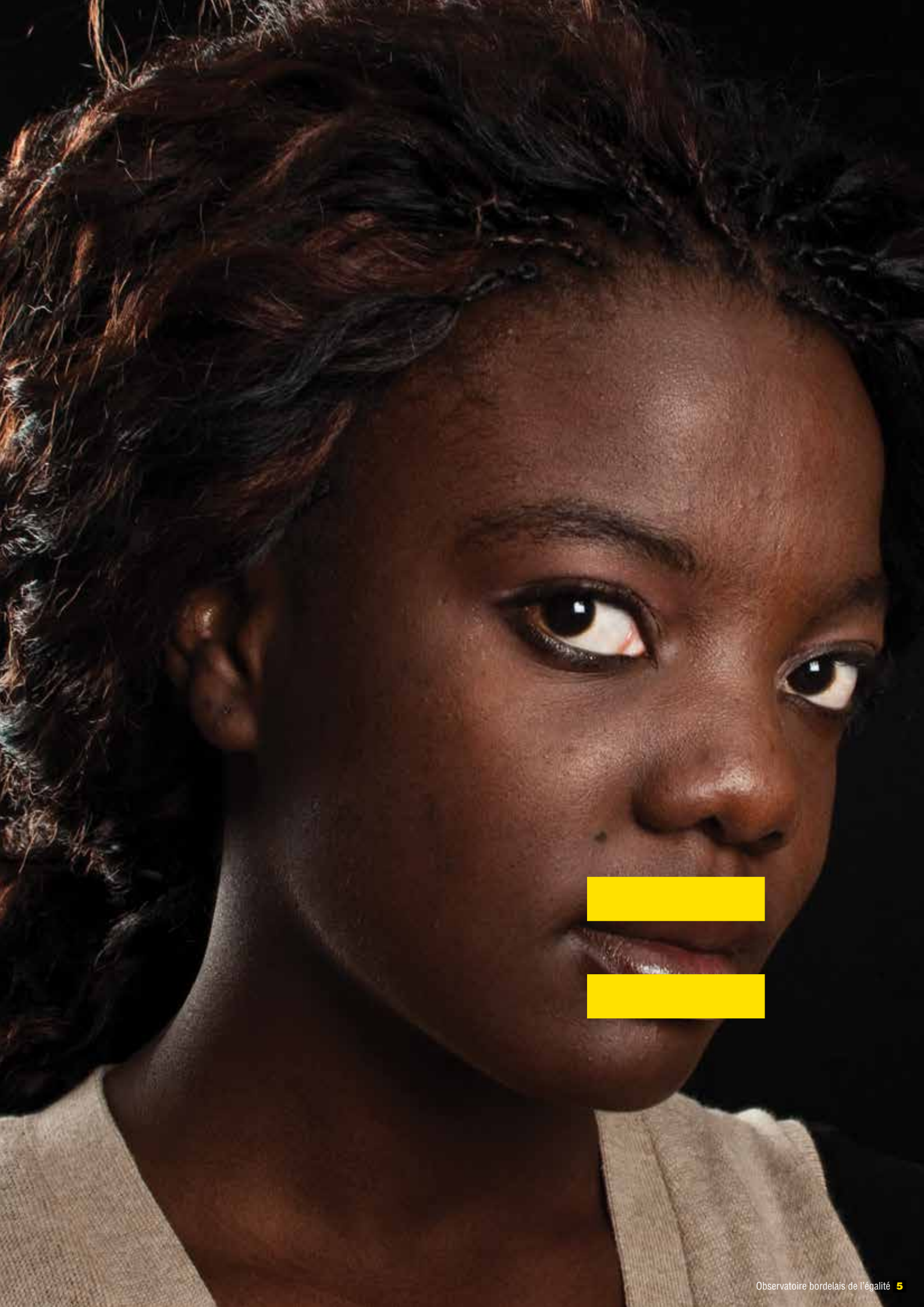
<sup>9</sup> Sanctionner ou réguler, *L'hésitation des politiques de lutte contre les discriminations*, G. Calvès, Informations sociales, 2008/4 - n° 148 pages 34-45

<sup>10</sup> *Qu'est-ce que la citoyenneté ?* Dominique Schnapper, Editions Folio actuel, p 200, mai 2011.

<sup>11</sup> <http://www.juritravail.com/Actualite/discrimination/Id/203181>

<sup>12</sup> <http://www.la-croix.com/Actualite/France/Que-changerait-l-introduction-des-injures-racistes-dans-le-code-penal-2015-01-28-1273946>







# SOMMAIRE

<b>REMERCIEMENTS</b> .....	P2	<b>1 # METHODOLOGIE</b> .....	P14
<b>LISTE DES AUTEURS</b> .....	P2		
<b>PREAMBULE</b>		<b>2 # QUI SONT LES REpondant.e.s ?</b> .....	P16
<b>Par Marik Fetouh</b> .....	P3	<b>A # L'âge des répondant.e.s</b> .....	P17
<b>INTRODUCTION</b>		<b>B # Le sexe des répondant.e.s</b> .....	P17
<b>Un travail sociologique avant tout</b> .....	P9	<b>C # Le lieu de résidence</b> .....	P18
<b>Les paradoxes de la discrimination</b> .....	P12	<b>D # Les catégories socio-professionnelles</b> .....	P18
		<b>3 # PANORAMA GENERAL</b> .....	P20
		<b>A # Les formes de la discrimination</b> .....	P21
		<b>B # Le sexe des victimes</b> .....	P21
		<b>C # Les critères de discrimination</b> .....	P22
		<b>D # Les situations de discrimination</b> .....	P22
		<b>E # Les fréquence des discriminations</b> .....	P23
		<b>F # Quelles conséquences pour les victimes ?</b> .....	P23
		<b>G # À qui en parler ?</b> .....	P23
		<b>H # Porter plainte</b> .....	P24



## 4 # FOCUS PAR SITUATION ..... P26

### A # Le logement ..... P27

- L'accès au logement
- Accès au logement et communautarisme
- Relations de voisinage
- Déménager, se taire ou porter plainte ?
- Les relations locatives
- Louer à une minorité : le paradoxe des discriminations

### B # L'emploi ..... P30

- Travail et discriminations
- Les discriminations à l'embauche
- CV anonyme : solution ou problème
- La progression de carrière
- Diversité et anti-discrimination en entreprise
- Les relations clients
- Relations entre collègues
- Les inégalités professionnelles

### C # Les espaces et services publics ..... P35

- Discriminations dans les administrations
- La police
- Les transports
- Harcèlement des étudiantes à Bordeaux
- Les espaces publics
- Autres espaces
- Les discriminations à l'école

### D # Les biens et services privés ..... P40

- Les discothèques
- Les commerces
- Banques et assurances : discriminations ou inégalités ?

## 5 # ZOOM SUR LES DISCRIMINATIONS ..... P42

### A # Racisme ..... P43

- Diversifier le trombinoscope des mairies
- Expériences du racisme
- La race saisie par le droit
- L'antisémitisme d'hier à aujourd'hui

### B # Homophobie ..... P48

- Discriminations homophobes

### C # Sexisme ..... P49

- Qu'entend-on par sexisme ?
- Mixité et égalité dans les espaces de loisirs

### D # Handiphobie ..... P52

## 6 # LES NOUVELLES CIBLES DES VIOLENCES ..... P54

### Les roms et gens du voyage ..... P55

### La figure prostituée ..... P56

### Les personnes trans ..... P56

## 7 # L'AGE COMME FACTEUR DE DISCRIMINATIONS ..... P8

### Jeunes et discriminations ..... P59

### Les plus agé.e.s face aux discriminations ..... P59

### Être Jeune : un potentiel discriminatoire ..... P61

## CONCLUSION ..... P62

## POSTFACE

### Par Yves Raibaud ..... P64



# INTRODUCTION

**Il n'est plus une seule journée sans qu'on entende le terme de discrimination. Dans les médias, autour de nous, la discrimination est devenue un mètre-étalon de l'intégration, de l'égalité, de la citoyenneté, de l'existence. Il n'est pas, non plus un seul individu qui ne soit capable de décrire une situation de discrimination vécue ou subie, parfois même les deux.**

L'expérience de la discrimination est une expérience répandue, sans être forcément partagée ni même comparable entre les différentes situations ou les différent.e.s discriminé.e.s. La question qui traverse ce rapport est donc d'abord une question d'actualité. Paradoxalement, dans sa globalité, elle n'a jamais réellement été posée sur le territoire bordelais. Les chercheuses et chercheurs récoltent pourtant de nombreuses données, éparées, bien peu utilisées par les politiques publiques en général, et par les politiques municipales en particulier. Cet état des lieux s'est récemment modifié au profit de nombreux échanges entre les collectivités, et notamment, la Mairie et ses acteurs locaux en termes de recherches et d'expertises. Observatoire du sport au féminin, Observatoire de l'Égalité : la recherche est mise à contribution dans un effort de réflexivité politique, c'est-à-dire à l'endroit même où, traditionnellement, les agendas des élus et des chercheurs semblaient ne jamais se rencontrer. Dans cette entreprise de recherche-action, la question qui m'a été posée fut, je le disais, à la fois simple et inédite : Quelles sont les formes de discriminations auxquelles sont soumi.e.s les bordelais.es ?

## Un travail sociologique avant tout

Il aurait été attendu d'une telle recherche qu'elle soit préférentiellement orientée du côté du droit. Auraient alors été analysés les plaintes déposées, les jugements, etc. Mais cette perspective, passionnante par ailleurs, aurait passé sous silence « la boîte noire » des discriminations, à savoir l'ensemble des expériences quotidiennes qui font le lit des discriminations mais ne sont pas traduites en justice (qu'elles ne rentrent pas dans l'appellation juridique des discriminations, qu'elles ne soient pas perçues par les individus qui en sont victimes ou qu'elles ne parviennent pas jusqu'au stade de la plainte du fait de peurs, de lassitude etc...). En entrant par le droit, si telle avait été l'orientation initiale, nous aurions suivi le passage du principe juridique d'égalité à celui de non-discrimination, mais également celui d'interdiction de discriminer associé à l'idée de politique antidiscriminatoire. Ces différents passages, qui supposent plusieurs renversements et torsions au sein du discours du droit, éclairent toutefois le lien entre « inégalités » et « discriminations ». Cette articulation est notamment travaillée en sociologie du droit par **Daniele Lochak** dans son article « **La notion de discrimination**

**dans le droit français et dans le droit européen »<sup>1</sup>.**

Dans cette perception individuelle des discriminations et dans les plis des expériences inégalitaires, c'est alors vers la sociologie qu'il convient de s'adresser afin de dresser le bilan des expériences éparées mais nonobstant graves ou répétées. **Aux côtés d'Eric Fassin, et de son article « L'invention française de la discrimination »<sup>2</sup>,** l'archéologie du concept de discrimination semble dévoiler trois processus à la fois distincts et liés que Fassin nomme des « enjeux anthropologiques ».

L'essentialisation de l'objet : ce que nous pourrions également nommer « la naturalisation des inégalités » (leur aspect évident). La victimisation du sujet : ce qu'il convient d'entendre à la fois comme un enjeu de reconnaissance mais également comme un nouveau processus de stigmatisation.

Les stratégies de lutte pour la reconnaissance ou contre la reconnaissance de ces mêmes discriminations.

À la fin des années 1990 en effet, les pouvoirs publics et plus largement la société française ont commencé à reconnaître l'existence de discriminations et dans un premier temps celles liées à l'origine et souvent qualifiées de « raciales ». Cette évolution s'inscrit en rupture avec un discours et une idéologie qui avaient jusque-là consisté à nier la possibilité d'un ailleurs à « l'indifférence aux différences » républicaine. Jusque-là disjointes, les problématiques du racisme et de l'inégalité trouvent désormais, comme signalé précédemment, un lieu d'articulation, ce qui aura de réelles conséquences sur les représentations du monde social et sur la conception des politiques publiques.

En continuant nos remarques liminaires sur l'usage de la sociologie dans cette enquête, nous devons remarquer que la France est dotée d'un certain nombre de lois et de dispositifs afin de lutter contre les discriminations. Ces derniers sont perfectibles évidemment, pensons aux recours collectifs ou à l'élargissement des motifs de discriminations reconnus dans la loi. Mais ces dispositifs sont bien souvent des cataplasmes symboliques très peu actifs lorsqu'il s'agit de glisser de la reconnaissance potentielle à la reconnaissance réelle et plus encore lorsqu'il s'agit de passer de la reconnaissance réelle à la réparation. Sentiment de discrimination, discrimination indirecte, inégalité, ségrégation : la boîte à outil sémantique qui éclaire le processus de distinction s'élargit au bénéfice d'éléments que le droit, seul, ne parvient plus à rendre visible.

**Aussi, nous distinguerons une discrimination directe, découlant immédiatement d'un rejet et une discrimination indirecte mettant en scène des allants de soi en défaveur des minorités.** Ces deux figures pourraient être

<sup>1</sup> LOCHAK D. « La notion de discrimination dans le droit français et dans le droit européen » 2006

<sup>2</sup> FASSIN E. « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, 2002

nommées « relationnelles » mais il faudrait souligner un autre type de discrimination, « institutionnelle » celle-ci, lorsque le droit ne défend plus, ou pas encore, les minorités.

De ce point de vue, il semble que, méthodologiquement, il faille donc passer simultanément par une recension quantitative et qualitative des actes de discriminations afin de saisir ce qui échappe aux grandes réalités statistiques et aux archipels d'expériences singulières. Ainsi, dans des sociétés où les inégalités sont naturalisées, les discriminations ne peuvent exister. La répartition des places y est prédéfinie. Les femmes ont la place qui leur est allouée dans la juste continuité des volontés divines, naturelles ou traditionnelles. « L'éternel hier », pour le dire comme Max Weber<sup>3</sup>, glorifie alors les coutumes sanctifiées par leur validité immémoriale et par l'habitude enracinée en l'homme de les respecter. Tel est le « pouvoir traditionnel » que le patriarche ou le seigneur terrien exerçaient autrefois. Cette société de strates, d'ordres ou de castes, n'ayant plus cours chez nous, c'est alors la société de classes qui lui succéda. Mais dans une société de classes, les discriminations n'apparaissent pas non plus. En tout cas, leur sens étymologique l'emporte sur notre conception politico-juridique. En effet, ce sont de grandes logiques qui président à la répartition inégale des places : le patriarcat en ce qui concerne les femmes et le capitalisme en ce qui concerne les prolétaires. Ainsi, et jusqu'à peu, les ouvriers étaient, subjectivement tout du moins, exploités et non discriminés. Pour que discrimination il y ait, il faut se situer dans une société des individus, c'est-à-dire une société dans laquelle l'intégration, coercitive la plus souvent, laisse place à une part plus ou moins grande de stratégie. Ici la subjectivité des individus se déploie au bénéfice de l'expression de discriminations, encouragées, dissimulées ou combattues. C'est-à-dire, pour reprendre Laure Berenni, que « la discrimination passe progressivement de la qualification juridique à l'outil sociologique »<sup>4</sup>. Dans ce mouvement, l'assiette de la reconnaissance, en terme de discrimination, s'est considérablement élargie. De même, les politiques mises en œuvre afin de contrer les stéréotypes, les préjugés et les discriminations se sont-elles aussi renforcées<sup>5</sup>. Paradoxalement donc, une société moins inégalitaire, en droit tout du moins, donne à voir une société de discriminés potentiels ou réels. La situation est tout à fait toquevillienne : dans un régime de poussée égalitaire (en droit, j'insiste), la moindre des différences de traitement est vécue, sinon comme un manque de mérite, à l'école par exemple, du moins comme une discrimination flagrante.

3/ WEBER M. « Le savant et le politique », UGE, 1959

4/ BERENNI L. « La discrimination passe progressivement de la qualification juridique à l'outil sociologique ». Politix, 2011.

5/ Parfois de manière apparemment paradoxales comme le souligne Tandé Alexandre dans son article de 2008 intitulé, « La notion de discrimination dans les discours de l'action publique en France (1992-2005).

**La difficulté, et là réside la nécessité de travailler sociologiquement et non pas uniquement juridiquement la question de la discrimination, c'est que faire la preuve de cette discrimination est chose impossible.** Sans preuve, les individus discriminés deviennent paranoïaques. Comment croire quelque chose qui n'est pas vérifiable ? Ce qui ne veut pas dire que la discrimination n'existe pas, mais elle est écume dans un océan de preuves lointaines et de distinctions naturalisées. **Aussi, personne ne souhaite être enfermé dans un statut de discriminé.** L'interpellation à la reconnaissance comme sujet discriminé ou potentiellement discriminable participe d'une stigmatisation à laquelle l'individu ne se résout jamais complètement d'appartenir. Autant d'éléments qui font là encore des discriminations, des éléments fortement subjectifs et sociologiques. L'importance des témoignages est d'autant plus criante.

### Témoignage

*Sandra a 52 ans. Femme seule au RSA, elle vit de petits travaux mal payés, souvent au SMIC, rarement à plein temps. Pour se loger Sandra trouve que c'est « la galère ». Pour elle « c'est parce qu'on est dans un système pourri ou le capitalisme a tout dévasté, y compris nos villes, c'est pour ça qu'on arrive plus à s'en sortir ». Sandra ne semble pas perdre le moral, mais avoue tout de même avoir des difficultés à joindre les deux bouts. « A la fin du mois, j'y regarde à deux fois avant d'acheter telle ou telle chose. Une fois que le loyer est tombé, il te reste pas grand-chose pour vivre ». C'est parfois sa situation de femme que Sandra mobilise pour expliquer, en plus du capitalisme qu'elle conspu, les discriminations qu'elle subit : « quand t'es une femme évidemment c'est plus compliqué de trouver un travail. On te croit faible, ou je sais pas, féministe, ça c'est un gros mot « féministe ». Alors Sandra nous rappelle aussi que « le patriarcat » est passé par là et qu'aujourd'hui les femmes sont « doublement exploitées » pour reprendre son expression.*

### Témoignage

*Aurélië est une jeune étudiante bordelaise. Inscrite en licence 2 de sociologie, elle est venue témoigner de ses difficultés avec son propriétaire. « J'avais un chauffe-eau à changer, tu sais le truc qui pète toujours quand il fait -10.000. J'ai attendu je sais pas, 2-3 semaines avant qu'il daigne faire quelque chose » (dit-elle en parlant de son propriétaire). Elle poursuit « quand je l'ai eu au téléphone il m'a fait comprendre que 'nous les jeunes on créait toujours des problèmes'... Alors que je me lavais à l'eau froide ! » Quand on lui demande ce qui, selon elle, explique l'attitude du propriétaire, Aurélië met en avant son jeune âge, son inexpérience. En réfléchissant, des éléments de discussion avec son propriétaire lui reviennent. Entre autre, elle nous fait part d'une possible autre interprétation des mots de son propriétaire : « les femmes non plus ne savent pas entretenir un appartement ». Spontanément Aurélië avoue ne pas y avoir pensé. C'est seulement en entendant d'autres témoignages autour d'elle que cet élément fait sens dans son expérience.*



De ces témoignages pourrait ressortir une typologie du phobisé. Une des premières figures, la plus marquante, renvoie à ce que François Dubet nomme « les expériences totales »<sup>6</sup>. Pour ces personnes, il n'existe pas ici d'extérieur à la discrimination. La discrimination est « complète » et les explications relatives aux traitements différenciés entre une personne et une autre ne renvoient qu'à la discrimination. Le monde est phobique. Et les interactions du quotidien sont marquées du sceau de cette phobie. Ce type de justification est rarement convoqué seul. Il se mêle de référence au racisme, au sexisme ou à l'homophobie. C'est par exemple ce qu'évoque Stéphanie, militante trans (64 ans) : *La société est sexiste et homophobe. La manif pour tous nous l'a violemment rappelé. Pourquoi ne serait-elle pas non plus transphobe ? Il n'y a aucune raison. La transphobie c'est un petit peu un mélange entre sexisme et homophobie. Peut-être même que c'est la discrimination première la transphobie. Tu sais, cette idée bizarre que les filles et les garçons doivent rester à leur place.* À l'opposé, d'autres personnes auront tendance à mettre à distance les discriminations.

**Ces « intouchables » de la discrimination proposent un discours moins systémique, plus individuel, mais tout aussi fort et protecteur.** Dans les focus-groupes, ce qui revient le plus, c'est l'envie de tenir à distance le statut de victime : *être une victime c'est bien devant le juge, mais dans la vraie vie il faut continuer à vivre et ne pas baisser les bras. C'est pas parce qu'on vous insulte, que vous pleurez, que vous ne vous relevez pas.* Un second type de mise à distance suggère de relativiser l'expérience de la discrimination : « *tout lire au prisme du racisme c'est quand même sacrément réducteur* », dit Laure, 38 ans.

**Mais entre ces deux figures, celle qui revient le plus, c'est celle du « bricoleur ». Le discours du bricoleur n'est jamais « totalement total », mais il ne nie pas l'existence d'écueils liés à la discrimination.** L'image du « champ de mines » revient à plusieurs reprises dans la bouche de nos interlocuteurs. Cette imprévisibilité de la discrimination est toutefois relativisée dans les témoignages. Le fait d'avoir une couleur de peau qui ne plaît pas à l'employeur, de ne pas avoir de papiers d'identité conformes à son état civil, de tenir la main à son copain lorsqu'on est un garçon, semblent des facteurs vites relevés pour expliquer des comportements phobiques. Face aux discriminations, il s'agit de trouver des parades, des solutions, de prévenir dans le contexte d'imprévisibilité de ces dernières. Trouver plus de stages, changer de prénom, d'adresse, dissimuler son homosexualité, privilégier les emplois communautaires, jouer un rôle, déménager : autant de stratégies pour contourner l'épreuve de la discrimination.

Ces interprétations de la discrimination engagent différemment les subjectivités. Pour certaines personnes rencontrées, les discriminations sont trop lourdes et trop fréquentes. Olivier, 46 ans, raconte : *parfois on a envie de tout arrêter quand on nous appelle sans cesse « pédé ». On a envie de se faire tout petit, que personne ne nous voit, et puis rentrer chez nous et ne plus en sortir.* De ce point de vue, le sentiment d'avoir affaire à une discrimination « totale », présente dans les moindres plis des interactions, n'est pas forcément synonyme de fatigue ou d'abandon.

**Au contraire, la discrimination peut être un terreau fertile à la rébellion, à l'engagement associatif ou au renforcement des convictions.** À l'inverse, une rencontre rare ou tardive avec la discrimination peut s'avérer tout aussi violente. À cet endroit, peut se loger parfois une somme considérable de culpabilité. Un quatrième profil apparaît donc, celui des discriminés « coupables ». Coupables d'avoir fait ce qu'ils ont fait pour pouvoir survivre, comme Fabien, jeune rom qui avoue péniblement avoir dû faire la manche ou bien Madame M. qui revient sur ses années de prostitution lorsqu'elle ne trouvait pas d'emploi. Coupables aussi, ces femmes qui subissent les frôleurs-frotteurs du bus et du tram. Coupables d'une mini-jupe trop courte ou de quoi que ce soit qui aurait pu attirer l'œil de celui qui discrimine, de celui qui insulte. Comme Didier Eribon, nous pourrions postuler qu'« au début était l'insulte »<sup>7</sup>. Le rôle initiatique de l'insulte, son pouvoir à démarquer ceux et celles qui sont, non seulement discrédités, mais aussi potentiellement discréditables, et son impact sur les vies, est alors indissociable de la discrimination. Dans ce processus qui conduit à nommer et à classer « qui sont les autres »<sup>8</sup>, il revient de nommer soi-même, le plus souvent comme normal. Goffman, souligne bien que le terme de stigmaté « désigne des marques corporelles destinées à exposer ce qu'il y avait d'inhabituel et de détestable »<sup>9</sup>. Selon Eribon<sup>10</sup> tel individu n'a pas besoin d'être effectivement discrédité s'il est par avance discréditable, le seul fait d'être discréditable et de savoir qu'on l'est et de redouter d'être discrédité, agit sur la conscience des individus. Par conséquent, et le fait médiatique l'indique bien, la labellisation, c'est-à-dire potentiellement discriminable, induit socialement une combinaison d'autres stigmates. Mais, comme dans l'insulte, la « carrière déviante » est avant tout un processus interactif : « **Être désigné (...) déviant constitue l'une des phases les plus cruciales du processus de stigmatisation et de discrimination** ». Selon Becker, « sa conduite, de la carrière déviante, résulte moins de propriété inhérente à l'action déviante que des réactions d'autrui à sa déviance »<sup>11</sup>. Il ne faudra pas ici ignorer le poids des médias et le sentiment partagé par de nombreuses minorités de subir un « regard simplificateur »<sup>12</sup>. De ce point de vue, féminisme, gay pride ou négritude sont à apprécier comme retournement de ce stigmaté et garantie fragile d'une vie non pas en dehors mais à rebours des discriminations.

7/ ERIBON Didier, *Reflexions sur la question gay*, Flammarion, 1999.

8/ DELPHY Christine, *Classer ; dominer : qui sont les « autres » ?*, Paris, La fabrique, 2008.

9/ GOFFMAN E. « *Stigmates* », Ed. de Minuit, 1975

10/ ERIBON Didier, *op cit* p.100.

11/ BECKER Howard, *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Métaillé, Paris, 1985, p..58

12/ DERVILLE Gregory, « *La stigmatisation des « jeunes de banlieue* », *Communication et langages*, 1997

6/ DUBET F. et al, « *Pourquoi moi ?* », Seuil, 2013, p. 19.



## Les paradoxes de la discrimination

Mais, pour le dire de manière abrupte, toutes les discriminations ne suivent pas pour autant le même chemin. **Pour résumer, comme l'énonce Geneviève Fraisse<sup>13</sup>, l'exclusion a laissé place à la discrimination.** C'est en étant à l'intérieur qu'on est discriminé. D'autres figures de la discrimination, comme les trans ou les roms, récemment apparus dans l'agenda public, politique ou médiatique, expriment toujours un sentiment fort d'exclusion, c'est-à-dire également de ne pas être entendus, vus, écoutés. Ici la question médiatique doit évidemment être soulevée : quelle image donne-t-on de moi ? Suis-je ne serait-ce qu'un peu représenté ? Enfin, pour certaines personnes en proie au racisme, être exclu est toujours un sentiment actif, notamment en référence à la dimension urbaine de l'exclusion, c'est-à-dire de la ségrégation. Mais pas seulement. Jordan, 27 ans, a cette phrase révélatrice : *avant, mon père, la France elle l'exploitait. Aujourd'hui, nous on nous exploite même plus. Personne veut de nous.* Ici, la comparaison à l'autre ne se fait pas forcément sur des dimensions qui évaluent une personne ou un groupe comme trop différent mais paradoxalement comme trop proche. Un exemple emblématique dans le sens où l'autre est considéré non comme trop différent mais au contraire comme trop identique. Son propre frère jumeau, son alter ego, perçu comme le pire ennemi en empiétant sur son territoire, dans une situation de rivalité.

**Dès lors, comment, dans ces circonstances, lutter contre les discriminations ? L'histoire récente des mouvements de lutte contre la discrimination a emprunté trois voies qui, jusque-là, ne semblent pas avoir totalement porté leurs fruits. La première consiste, comme nous le faisons souvent, à investir le domaine juridique.** Le front du droit, l'espace des lois, est décisif. Les exemples du mariage pour tous et avant lui du droit à l'avortement montrent combien de vies se trouvent libérées en présence d'un droit les protégeant. Toutefois, le droit ne fait pas tout. Et la persistance des inégalités salariales entre hommes et femmes le montre bien. Le droit est une force statique si l'on ne prend pas garde à constamment le tenir éveillé et conquérant.

**La seconde voie empruntée par les militants se situe du côté des pratiques subversives.** Ici ce sont les espaces symboliques et corporels qui sont mobilisés afin de perturber les représentations et, peut-être, faire plier le réel afin d'y loger des vies, jusque-là tuées ou opprimées. Cette micro-politique de visibilité et de lutte est d'une importance capitale si l'on s'intéresse aux instants et aux espaces qui rendent possible l'expression de corps, de désirs mais également d'une parole. Toutefois, c'est bien souvent l'alliance entre les pratiques subversives ou jugées comme telles et les mouvements des droits qui s'observe sur le terrain de la lutte contre les discriminations.

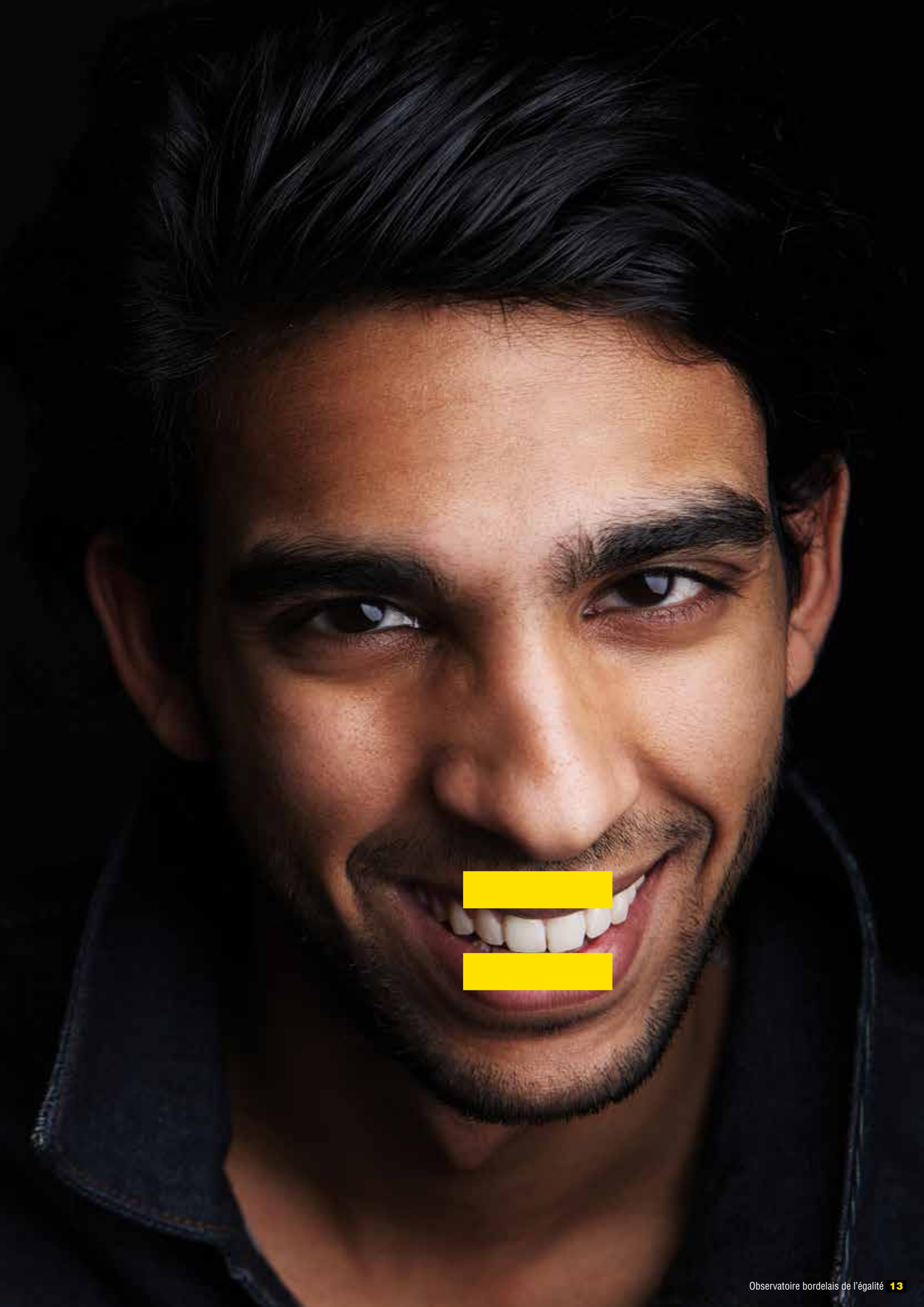
Depuis quelques années, comme le souligne Geneviève Fraisse<sup>14</sup>, un troisième terrain de lutte apparaît. Il se focalise sur la lutte contre les stéréotypes qui, en duo avec un rappel du droit forme

une batterie de formations, et s'engage dans un combat contre le moindre d'entre eux. Mais pour être bref, le hors-champ des contre-modèles, des contre-stéréotypes est constitutif du champ qui l'a mis à l'écart. Paradoxalement donc, lutter contre les stéréotypes pourrait devenir, sinon le parent pauvre de la lutte contre les discriminations, du moins le lieu de renforcement de certains autres stéréotypes si l'on n'y prenait pas garde. C'est pourquoi la lutte contre les discriminations ne saurait se dessaisir de l'une ou de l'autre des propositions offertes par les mouvements associatifs et militants. C'est l'ensemble des fronts qui, activés simultanément, pourront faire de la question des discriminations, une question reconnue, défendue et légitime.

Je finirai par dire trois choses pour clore cette introduction. D'abord que cette question de la reconnaissance des discriminations ne fait pas tout. François Dubet le note dans ces deux derniers livres : la solidarité touche ici ses limites. En effet si je veux bien qu'on me reconnaisse comme victime en échange d'une réparation, ce n'est pas pour autant que je souhaite cette même reconnaissance à autrui. La question des discriminations pose une équivalence a priori entre des catégories à protéger par le droit. Mais loin d'unifier une approche plurielle des rapports sociaux, l'action publique et sociale sur la discrimination tend à mettre en concurrence les critères, à faire jouer l'un contre l'autre ou à les réduire à un enjeu d'addition catégorielle. À l'opposé, penser les équivalences et les interdépendances entre rapports sociaux invite à s'appuyer sur une nouvelle gamme de travaux visant à réfléchir leur « articulation » ou leur « intrication », leur « intersection » ou leur « consubstantialité » pour le dire comme Danièle Kergoat. Pour autant, cette imbrication des critères de discrimination n'est pas donnée pour acquise. Il ne suffit pas de « faire la somme » pour le dire comme ça, car les critères de discriminations peuvent également entrer en concurrence entre eux. Je suis homosexuel et noir, et je ne souhaite pas affronter un patron raciste sur le front de l'homophobie que je suspecte également : quelle sera donc mon attitude dans ce processus où il convient de révéler une partie de mon identité qui reste, pour partie, consubstantielle de la seconde ? Enfin, la question des discriminations est marquée du sceau de l'incertain. Les discriminations n'offrent pas ou rarement de résolution, y compris dans l'arène du droit censée les juger. Elles convoquent l'individu et ses capacités, subjectives, individuelles et groupales, sur la durée, dans la répétition et jusqu'à leur aboutissement. Vivre une vie vivable passera donc par exemple par l'humour, la dérision, la militance ou l'oubli. La lutte suppose l'acceptation d'une partie de sa situation. La plaisanterie, utilisée pour dédramatiser la situation ; la militance, telle un souhait de vouloir expliquer, de vouloir apprendre à l'autre ; l'esquive, dans tous ces paradoxes, dont la conformité ; la dissimulation ou l'exil. **Ces aboutissements sont donc bien souvent des ajustements précaires, réalisés alors même que les victimes expérimentent des vies amputées dans leurs spatialités, leurs subjectivités, leurs citoyennetés.**

13/ FRAISSE G, « Les excès du genre », *Lignes*, 2014

14/ FRAISSE G, « Les excès du genre », *Lignes*, 2014.



# METHODOLOGIE

La ville de Bordeaux a initié il y a plusieurs années une politique volontariste à l'encontre des discriminations et en faveur de l'égalité des chances. Le travail engagé a permis la création en 2005 du Comité bordelais de veille et d'action contre les discriminations et pour l'égalité (COBADE). Le dernier rapport du COBADE, remis au maire en 2013 par Marik Fetouh, met néanmoins l'accent sur la nécessité de quantifier les discriminations subies et ressenties afin de mieux les prévenir et ainsi mieux les prendre en compte. Pour ce faire, le rapport préconise la mise en place d'un Observatoire de l'Égalité dont les premiers objectifs seraient la réalisation d'une enquête auprès des bordelais.es concernant les discriminations, puis la mise en place d'une étude avec les acteurs associatifs et institutionnels qui luttent contre les discriminations. Il s'agit donc, pour cet Observatoire de l'égalité, d'apporter des données à la fois chiffrées et qualitatives quant aux discriminations vécues et au sentiment de discrimination perçu par les bordelais.es. Cet observatoire se veut donc un observatoire en lien avec la population bordelaise mais aussi avec les acteurs investis dans le COBADE ainsi que les nombreuses associations bordelaises qui luttent contre les discriminations. L'observatoire, c'est également une équipe de recherche. L'enquête est accompagnée par des spécialistes de la question des discriminations. Un comité scientifique a ainsi suivi l'élaboration de la recherche. Afin de réunir un maximum de situations, ce comité scientifique a apporté ses connaissances dans quatre domaines précis : santé et handicap ; égalité femmes-hommes, questions LGBT ; origine.s et appartenance.s.

## Une enquête quantitative

Un premier axe de cette recherche consiste en la mise en place d'un questionnaire sur Internet, diffusé par les services de la mairie ainsi que les associations. Ce questionnaire qui était directement accessible pour les habitants de la ville proposait des questions fermées et ouvertes et fut préalablement validé par les comités de pilotage et scientifique. La recherche sur les discriminations dans la ville de Bordeaux s'est, dans un premier temps, déclinée sous la forme d'un questionnaire initié pour la Quinzaine de l'Égalité en novembre 2014 et prenant en compte une durée de temps de 12 mois. Une seconde vague de relance a été réalisée en janvier 2015. Au total, 801 bordelais.es ont répondu à ce questionnaire en ligne.

## Une enquête qualitative

Des focus-groupes ont été réalisés après l'enquête en ligne et répartis suivant les thématiques et les espaces de discriminations qui sont ressortis. Nous avons mis en place des focus-groupes sur 4 thèmes précis :

- L'accès aux biens et aux services publics
- L'accès aux biens et aux services privés
- Le logement
- L'emploi

Un 5<sup>ème</sup> focus-groupe a été réalisé avec des jeunes de centres sociaux car les résultats quantitatifs ne sont pas parvenus à sonder les mineurs et les centres sociaux n'étaient pas parmi les diffuseurs du questionnaire.

Si les questions de sexisme.s, de racisme.s et d'homophobie.s nous intéressent, nous préférons, comme cela a été fait pour le questionnaire, travailler sur des situations plus que sur des populations.

L'analyse des données quantitatives et qualitatives permet alors de souligner les points communs ainsi que les points divergents dans l'expérience des discriminations en fonction des populations et des situations. Tous ont été enregistrés et retranscrits avec le consentement des participant.e.s, prévenu.e.s en amont de la démarche de recherche. Composés d'une quinzaine de personnes, ces focus-groupes ont bénéficié d'un recrutement par le biais des

questionnaires où les personnes ont laissé leurs coordonnées et également par le biais associatif. Ainsi, les associations présentes au sein du comité scientifique de l'Observatoire Bordelais de l'égalité furent sollicitées.

Enfin, des personnes ressources ont parfois été conviées dans le déroulement des focus-groupes en fonction des thèmes abordés. La réalisation de ces focus-groupes permet de prendre en compte les quelques appels et mails reçus suite à l'appel à participation et à témoignages (12 personnes). Ces actions isolées restent néanmoins porteuses d'un message fort quand on sait les difficultés qu'on peut avoir à retranscrire quelque chose d'une violence, d'une insulte ou d'une discrimination.

Enfin, il faut aussi souligner que plus de 250 personnes ayant répondu au questionnaire ont également souhaité être recontactées pour connaître les résultats de l'enquête (soit près d'un.e répondant.e sur trois). Ceci laisse présager un intérêt réel des personnes concernées, mais également des bordelais.es face aux questions d'égalité et de discrimination.

### Ne pas définir en amont ce que sont les discriminations

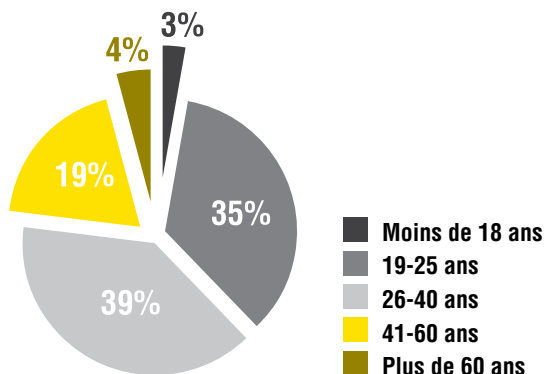
Nous avons également décidé de ne pas définir en amont ce que sont les discriminations. C'est-à-dire que nous avons privilégié les définitions spontanées, « par le bas ». L'hypothèse alors formulée fut qu'en définissant d'emblée ce que nous entendions par discriminations, nous allions nous couper des expériences du quotidien et de leurs interprétations banales. À l'inverse, en laissant aux individus le choix de l'interprétation, nous avons laissé ouvert le sens du terme « discrimination » à celui ou celle se sentant victime ou témoin de cette situation. Cette définition élargie est donc à la base d'une interprétation sociologique et non simplement juridique de l'expérience des discriminations. Ce choix méthodologique prend appui sur plusieurs constats. D'une part, la définition (ou même les définitions) de la discrimination peut assombrir les souvenirs plus que les éclairer. D'autre part, le choix délibéré de l'Observatoire Bordelais de l'Égalité a été de travailler sur l'expérience des discriminations. Cette option a nécessité de prendre en considération l'ensemble des sentiments de discrimination, dans leurs pluralités, afin de ne pas les restreindre au seul champ juridique.

# QUI SONT LES REPONDANT.E.S ?

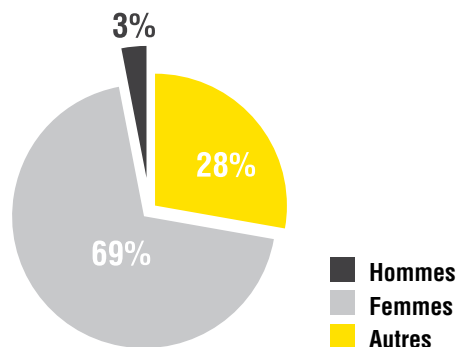


**Au total, ce sont 801 réponses qui ont été récoltées. L'enquête quantitative débutée en octobre 2014 s'est poursuivie jusqu'en février 2015. On peut donc dire, sans trop d'excès, que cette campagne a intéressé les Bordelais.es, qui ont trouvé là un moyen d'exprimer leurs difficultés, leurs propositions, leurs interrogations. Pour débiter, posons-nous la question de savoir qui sont donc ces 801 répondant.e.s ?**

## A # L'âge des répondant.e.s



## B # Le sexe des répondant.e.s



Face à ces résultats, nous ne pouvons que constater la surreprésentation des jeunes parmi les répondants.e.s, et par conséquent la sous-représentation des personnes de plus de 60 ans. En effet, selon les projections démographiques de l'INSEE pour 2015, la France se compose d'environ 24% de moins de 25 ans, 50% de personnes entre 26 et 59 ans et 25% de 60 ans et plus... Au total, l'âge moyen des enquêtés.e.s atteint les 35 ans, quand l'âge moyen de la population française en 2014 était plus proche des 40. Ces résultats donnent à voir deux angles morts. Le premier réside en l'expérience des mineurs, ici très partiellement représentés, mais dont on sait qu'ils expérimentent à leur manière, les écueils des discriminations et plus largement des stéréotypes. Le second est évidemment lié à l'invisibilité relative des personnes de plus de 60 ans dans cette enquête. On pourrait faire plusieurs hypothèses quant à ces données. Sûrement que la méthodologie employée n'a pas permis de saisir ces tranches d'âge (trop jeunes pour les premiers, trop éloignés des systèmes numériques pour les seconds). Toutefois, les focus-groupes ont montré que ces questions de discriminations étaient prioritairement appréhendées par des individus situés dans la tranche d'âge des répondants.e.s. Peut-être alors que c'est l'expérience subjective de la discrimination (ou la compréhension du concept) qui ne parvient pas aux plus jeunes, et n'est pas complètement parvenue jusqu'aux plus âgés.e.s. Les quelques témoignages en ce sens, auraient tendance à montrer que les jeunes victimes de discrimination expriment parfois plus leur mise à l'écart au prisme du vocabulaire de l'exclusion, de la stigmatisation. Pour d'autres, comme pour les victimes de sexisme ou d'homophobie, le tabou l'emporte sur le sentiment d'avoir été victime, comme le montre de nombreuses recherches dans le contexte scolaire par exemple. À l'inverse, pour les personnes plus âgées, la discrimination, sa réalité même, semble parfois ignorée ou relativisée. Comme nous l'avons décrit plus haut, la naturalisation ou l'essentialisation des inégalités se fait également sentir. Méthodologie, vocabulaire employé : il persiste donc des angles morts dans cette enquête.

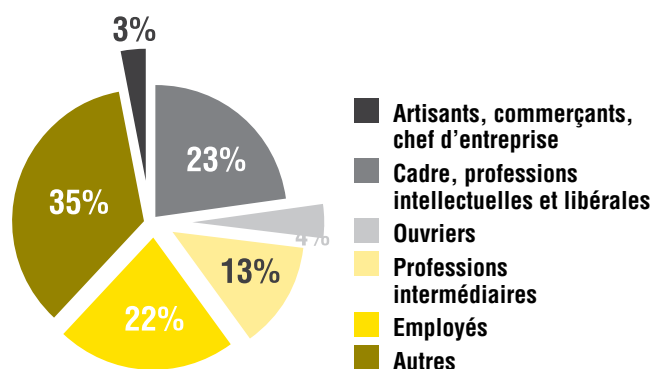
Là encore il convient de lire ces résultats avec attention. D'une part, ils mettent en avant une surreprésentation nette des femmes. Il faut acter cette donnée telle quelle, que les femmes se sentent plus victimes de discriminations ou qu'elles le soient réellement. Peut-être y a-t-il un biais associatif dans le recrutement des acteurs en charge de diffuser l'enquête mais, il serait plus probable de considérer que les femmes se sont senties plus directement concernées par cette enquête que les hommes. À ce titre, nous ne pouvons incriminer les campagnes de communication qui respectaient la parité. À l'inverse, peut-être est-il plus difficile pour les hommes de se situer comme une victime de la discrimination. Les études sur les hommes montrent bien que la masculinité hégémonique se caractérise, dans la santé notamment, par une difficulté relative à endosser un rôle de victime ou à exprimer les vicissitudes d'une subjectivité malmenée. Nous le verrons ultérieurement, les hommes qui ont ici répondu sont majoritairement des hommes homosexuels et/ou « non-blancs ». On préférera dans ce rapport, le terme de « non-blanc » à celui de « racisé.e.s » ou de « minorité ethno-raciales » afin de laisser ouvertes les possibilités d'identifications. Autre élément que la suite du rapport abordera également, les « autres » qui représentent des personnes « trans » (22 personnes).

## C # Lieu de résidence des répondant.e.s

Aux vues des réponses apportées, nous pouvons conclure que c'est bel et bien aux bordelais.es et aux habitant.e.s de la métropole que s'est adressée cette enquête. Pour l'ensemble des résultats qui suivront, seuls seront considérées les réponses des résident.e.s de la métropole. Dans le tableau suivant sont représentées l'ensemble des localisations des répondant.e.s :

Bordeaux	487 pers.
Merignac	74 pers.
Talence	64 pers.
Le Bouscat	34 pers.
Pessac	32 pers.
Bègles	8 pers.
Bruges	6 pers.
Le Haillan	6 pers.
Gradignan	5 pers.
Saint-Médard en Jalles	5 pers.
Ambares	4 pers.
Artigues	4 pers.
Floirac	4 pers.
Villeneuve d'Ormon	4 pers.
Cestas	3 pers.
Langon	3 pers.
Bazas	2 pers.
Biganos	2 pers.
Carignan	2 pers.
Cenon	2 pers.
Créon	2 pers.
Eysines	2 pers.
Gujan Mestras	2 pers.
La Brède	2 pers.
La Réole	2 pers.
Langoiran	2 pers.
Laruscade	2 pers.
Lormont	2 pers.
Pauillac	2 pers.
Saint-André de Cubzac	2 pers.
Saint-Germain du Puch	2 pers.
Saint-Loubes	2 pers.
Saint-Seurin	2 pers.
Bourg	1 pers.
Carbon Blanc	1 pers.
Coutras	1 pers.
Macau	1 pers.
Saint-Caprais	1 pers.
Saint-Savin	1 pers.
Vayres	1 pers.
AUTRES	17 pers.
<b>TOTAL</b>	<b>801 pers.</b>

## D # Catégories socio-professionnelles des répondant.e.s



La sociologie de la ville de Bordeaux telle qu'elle fut réalisée par les enseignants de l'Université de Bordeaux en 2007 montrait alors une découpe socioprofessionnelle particulière à la ville. Comme dans toutes les grandes villes, les agriculteurs sont sous-représentés alors que les cadres, employé.e.s et professions libérales y sont relativement plus nombreux. Mais déjà, en 2007, alors que la France comptait 25% d'ouvriers, Bordeaux n'en comptait que 20% (Emile Victoire, 2007). Dans notre enquête, les ouvrier(e)s sont alors clairement sous-représenté.e.s. On pourrait faire plusieurs hypothèses pour expliquer cette absence relative mais peut-être faudra-t-il retenir que les ouvrier.e.s ne se sont pas senti.e.s concerné.e.s par cette enquête. Il ne s'agit pas de comprendre par-là que les ouvrier.e.s ne sont pas senti.e.s concerné.e.s par la discrimination mais que la question du chômage, des licenciements, fait que le vocabulaire même de discrimination n'est peut-être pas alors le plus à même d'entrer en résonance avec leurs expériences. Il s'agit alors de prendre en compte cette absence pour envisager une poursuite de l'étude également de cette partie de la population bordelaise. Un autre élément vient ici nous interpeller : la place des « autres ». Qui sont ces « autres » ayant répondu à l'enquête ? Le schéma ci-dessous détaille les profils :

Si les 2/3 des « autres » sont des étudiant.e.s c'est très certainement, comme nous l'avons préalablement vu concernant l'âge des répondant.e.s, que le mode de passation du questionnaire (Internet) privilégie un certain profil. La page facebook de la mairie de Bordeaux a ainsi été un des relais les plus actifs lors de cette campagne. Là encore, il faudra prendre en compte ce différentiel dans l'appréhension globale des résultats qui vont suivre.



# PANORAMA GÉNÉRAL



*Dans cette troisième partie, nous reviendrons sur les données globales liées aux discriminations dans Bordeaux. Ces données brutes peuvent passer sous silence les aspérités des caractéristiques relatives aux groupes concernés et aux situations circonscrites. Mais elles brossent néanmoins un portrait à gros traits des situations de discriminations déclarées dans cette enquête. Dans la suite de ce rapport, ces mêmes données seront alors mobilisées afin de comparer les situations et les conséquences des discriminations entre elles. Ce faisant, elles permettent de lire, toutes populations confondues, ce qui se joue quantitativement sur le territoire bordelais. Elles encouragent ainsi une lecture globale du phénomène.*

## **A # La forme des discriminations**

Le premier résultat global qu'il convient de mettre en avant est le suivant : 50.5 % des répondant.e.s ont été témoins et / ou victimes de discriminations (403 réponses). Deux interprétations sont alors mobilisables, et toutes deux doivent être saisies conjointement.

- Bordeaux est une ville (relativement) apaisée. C'est en partie le discours que tiennent les acteurs rencontrés lors des focus-groupes. « Ce n'est pas Marseille ou Paris ici », « À Bordeaux ça va à peu près oui ». C'est également le discours affiché par la mairie de Bordeaux, présentant la ville comme un espace relativement paisible. Les 49.5 % de bordelais.es qui déclarent ne jamais avoir été victimes et/ou témoins de discriminations s'expliquent peut-être par ce biais-là. D'ailleurs une comparaison avec d'autres enquêtes nous montre que la ville de Bordeaux est très proche des résultats révélés dans d'autres villes. En 2010, sur Lyon, 71% des répondant.e.s à une enquête similaire disaient avoir ressenti des discriminations. 38% estimaient en avoir été victime.

- Mais les discriminations sont un sujet neuf dans la politique de la municipalité. Alors, une autre explication pourrait être développée. Lors de l'élaboration de l'Observatoire Bordelais de l'égalité, quelques associations de lutte contre les discriminations se sont montrées frileuses à l'idée de diffuser cette enquête. De ce fait, de nombreuses courroies de transmissions vers des populations plus ciblées, dont on sait qu'elles subissent particulièrement des discriminations (jeunes non-blancs, minorités religieuses...), n'ont pas pu être activées, ou trop tardivement. Ce second élément amène à relativiser l'apparent « faible » taux de victimes et / ou témoins. Malgré cela, plus d'un.e bordelais.e sur deux dit avoir été victime ou témoin de discrimination dans Bordeaux durant les 12 mois qui précèdent leurs réponses.

## **B # Le sexe des victimes de discrimination**

**73 %** de femmes

**24%** d'hommes

**3%** autres

Si les femmes représentent 69% des répondantes, elles représentent 72% des personnes déclarant avoir été témoins ou victimes de discriminations. À l'inverse, les hommes qui représentaient 28% des répondants ne sont plus que 25% à se dire témoins ou victimes de discriminations. Ici encore, la part des femmes dans les déclarations de discriminations ne peut que nous indiquer la place prégnante des préjugés et actions sexistes. Les discriminations sont donc, pour une grande part, orientées à l'encontre des femmes. S'il ne faudra pas ici unifier le terme de « femmes » (sont-elles blanches ? Agées ? Handicapées ? Voilées ? Homosexuelles ?), il convient de souligner la forte dimension genrée (relative au genre) des discriminations. La question des trans (réponses « autres ») est posée à l'identique. C'est à dire que chaque personne trans ayant répondu, a subi ou a été témoin d'une discrimination. Ceci vient en écho de la dernière enquête sur la transphobie (Alessandrin, 2015) relevant que 86% des personnes trans avaient été victimes de discriminations au cours de leurs vies.



## C # Les critères de discrimination

Si l'on rassemble dans un même graphique l'ensemble des critères principaux des discriminations, on remarque que l'origine est la première cause de discrimination selon les enquêtés.e.s (64%). Viennent ensuite le sexe (45%) et l'orientation sexuelle (42%). La religion (28%) et le handicap (13%) restent également des critères qui favorisent l'éclosion de situations discriminantes. A ce stade, il faudra rappeler la dimension hautement intersectionnelle, croisée, des discriminations, leurs entrecroisements ou superpositions, qui font par exemple des violences « lesbophobes », des violences non seulement liées à l'orientation sexuelle mais également des violences de genre (comme le montre le dernier rapport de l'association SOS Homophobie). De même, les différences entre les discriminations liées à l'origine (ethnique) et celles liées à l'appartenance religieuse (réelle ou supposée) sont parfois fortement indémêlables. C'est pourquoi, il existe une marge d'erreur, une « boîte noire », stipulant que ces résultats sont cumulables à d'autres. Ces calculs ont été réalisés selon les réponses multiples formulées par les répondant.e.s qui avaient la possibilité de sélectionner plusieurs items d'où, pour cette réponse comme pour d'autres, des totaux supérieurs à 100%. Toutefois, d'autres critères pouvaient être sélectionnés. La liste de ces critères et leurs quantifications relatives sont ici illustrées :

Autres critères	
Apparence physique	5%
Adresse de résidence	0,5%
Identité de genre	0,5%
Situation de famille	1,5%
Age	1,5%

Ceci ne signifie pas que d'autres critères n'ont pas été proposés dans l'enquête (tous l'ont été) mais seulement que les répondant.e.s ont plus spontanément répondu à travers ceux cités dans les tableaux et graphiques ci-dessus.

## D # Les situations de discrimination

Le graphique ci-dessous montre dans quelles situations les bordelais.es sont majoritairement victimes de discrimination. Là encore, le total dépasse 100% car les réponses pouvaient se cumuler (ainsi peut-on se sentir discriminé au travail et dans la rue...)

Pour plus de la moitié des victimes de discrimination, la rue et les espaces privés sont des espaces où se déploie la discrimination. Pour 1/3 des discriminé.e.s, c'est dans le travail que la discrimination a eu lieu. Pour 1/4 des bordelais.es discriminé.e.s, le logement est pointé du doigt. Voici plus en détail, les réponses formulées :

### REPARTITION DES DISCRIMINATIONS...

#### ... DANS LE TRAVAIL

L'embauche	15 %
La progression de carrière	15 %
Les relations-client	25 %
Les collègues	45 % <sup>1</sup>

#### ...DANS LE LOGEMENT

Accès au logement	38 %
Relations locatives	12 %
Relations de voisinage	50 %

#### ...DANS LES ESPACES ET SERVICES PUBLICS

Police	14 %
Santé	1 %
Ecole	8 %
Pôle Emploi	2 %
Equip. cult. et sport.	01 %
Espaces publics	74 % <sup>2</sup>

#### ... DANS LES ESPACES ET SERVICES PRIVÉS

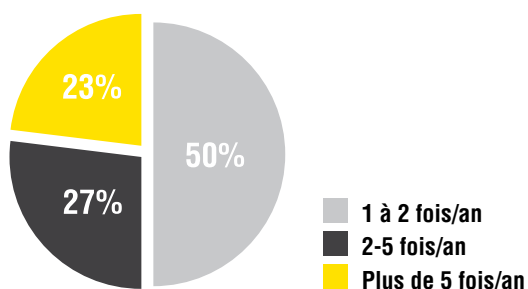
Sport & Loisirs	20 %
Discothèques	44 %
Commerces	22 %
Famille	14 %

1/ Lecture 1 : 45 % des discriminations dans l'emploi, ont été subies en provenance de collègues.

2/ Lecture 2 : 74% des discriminations les espaces et services publics ont été ressenties dans l'espace public.

D'ores et déjà, des éléments apparaissent fortement dans cette esquisse des situations de discrimination : l'espace public, la relation avec la police, les voisins et les collègues ainsi que l'accès aux loisirs et commerces privés.

## E # La fréquence des discriminations



Nous avons également posé une question relative à la fréquence des discriminations subies. Si, là encore, il conviendra d'interroger les variations de cette réponse en fonction du profil des répondant.e.s, nous pouvons souligner que pour presque 1/4 bordelais.es victimes de discrimination, cette situation s'est répétée plus de cinq fois dans l'année. Cette dimension répétitive de la discrimination ou de l'insulte marquée, par son insistance et sa fréquence, une des grandes difficultés rencontrée par les victimes des discriminations.

## F # Quelles conséquences pour les victimes ?

Les conséquences des discriminations sont multiples. Elles varient également en fonction de la situation et du type de discrimination rencontrée. Les quelques chiffres ci-dessous mettent en lumière les grandes tendances que cette enquête permet de rendre visible.

**32.5%** *Un tiers des personnes ayant été discriminé disent avoir vécu des complications en termes de santé psychique ou physique suite aux situations de discrimination !*

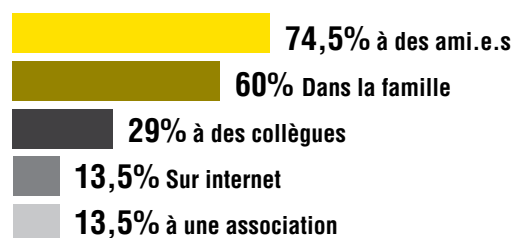
**17.5%** *des personnes discriminées déclarent que les discriminations subies ont eu des conséquences sur leur emploi (accès à l'emploi, mise au placard, stigmatisation ou impact psychologique ayant des conséquences sur les relations au travail).*

**13%** *des personnes qui ont déclaré avoir été discriminées dans cette enquête rapportent que les discriminations vécues ont eu des conséquences en termes de logement (nécessité de déménager, difficultés à se reloger...).*

**12%** *des personnes discriminées déclarent que les discriminations subies ont eu des conséquences dans leur entourage que ce soit au sein de leur famille ou parmi leurs ami(e)s (ruptures, mise à distance...)*

**63%** *des personnes discriminées disent s'être censurées dans l'accès à un emploi, un bien ou un service privé ou public, suite aux discriminations préalablement vécues.*

## G # À qui en parler ?



Face aux contraintes liées aux discriminations, quelles ressources sont mobilisées par les acteurs ? Nous avons posé la question du soutien qu'ont pu trouver les personnes discriminées. Pour une immense majorité, les ami.e.s et la famille (alors même que cette dernière peut-être un lieu de discrimination) sont des espaces fortement investis en terme d'écoute et d'assistance. Les collègues (on entend ici plus largement le biais des syndicats, d'ami.e.s de travail ou de la hiérarchie) sont également convoqués dans l'arène du travail qui s'avère être un théâtre paradoxal, où se déploient de nombreuses discriminations mais où peuvent simultanément apparaître des ressources précieuses. Internet, surtout chez les plus jeunes, est également cité, mais de manière plus marginale (les blogs, les forums...). Assez étrangement, les associations se sont davantage mobilisées. Cependant, les personnes rencontrées en focus-groupes mettent l'accent sur l'aide logistique et psychologique apportée par les associations (aide juridique, administrative, écoute...)

Nous avons poursuivi cette question en demandant aux répondant.e.s s'ils / elles avaient eu le sentiment d'avoir été bien reçus ou écoutés lors de ces différentes sollicitations :

A une très courte majorité, les répondant.e.s s'estiment satisfait.e.s de l'écoute et de l'aide apportée. Mais des différences nettes apparaissent en fonction des sollicitations. Ainsi, relativement à la dispersion des demandes d'aide et d'écoute, c'est sur Internet et dans les médias que l'insatisfaction est la plus grande (20% des mécontents alors que les médias ne représentent que 13.5% des supports d'aide). La famille et les ami.e.s sont également cités. Des réponses contrariantes, des soutiens en demi-teinte, les espaces proches ne sont pas toujours ceux qui accompagnent le mieux. Ainsi, pour près des 2/3 des répondant.e.s (64%), les proches, la famille et les ami.e.s, ne se sont pas toujours avérés être les meilleures soutiens. Ce sont en revanche les collègues et les associations qui sont le moins de fois retenus pour évoquer une aide ou écoute partielle (10.5% pour les collègues et 5.5% pour les associations).

## **H # Porter plainte**

Dans la veine des questions précédentes, nous nous sommes intéressés à la démarche du dépôt de plainte. Un premier résultat global nous indique que l'action du dépôt de plainte reste très marginale. La judiciarisation des affaires de discrimination est secondaire par rapport aux tentatives de résolutions parallèles (discussions, aménagements, intervention d'un tiers, explications...).

Ainsi, seules 3.5% des personnes victimes de discriminations ont porté plainte. Ce résultat, similaire à de nombreuses autres enquêtes, montre bien l'écart persistant entre les situations de discrimination et leur prise en charge institutionnelle. Pourquoi, dès lors, les individus ne portent-ils pas plainte ? Dans les réponses, trois grandes explications nous sont fournies. La première met en scène le fatalisme lié à la répétition des faits (*Ça ne sert à rien, ce sont des choses qui arrivent tous les jours, Je devrais porter plainte tous les mois...*). La seconde met l'accent sur l'impunité des discriminants (*C'était mon patron alors je n'ai pas osé, On ne croit jamais les victimes*). Enfin, une troisième explication prend racine du côté d'un sentiment fort : celui de l'absence de prise en compte institutionnelle de la victime. Ici la figure du policier est à de nombreuses reprises renseignée (*La police ne nous écoute jamais, Si je vais porter plainte à la police, c'est elle qui me discriminera...*).

Sur l'ensemble des personnes qui ont porté plainte (14 personnes), seules 5 ont vu leurs actions être menées en justice (c'est-à-dire que l'immense majorité est classée sans suite). Sur ces 5 cas, seulement 2 ont donné lieu à des condamnations... Soit 1/7 des plaintes... soit 0.5 % des cas de discriminations...

# **En résumé**

# 405

**victimes et témoins  
de discrimination**

# 14

**personnes  
qui portent plainte**

# 2

**personnes  
reconnues victimes**



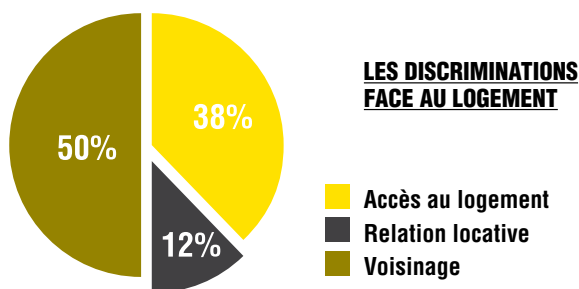




# **FOCUS PAR SITUATIONS**

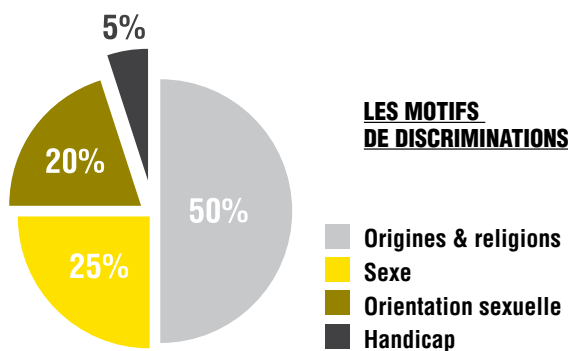
## A # LE LOGEMENT

Pour une première focale, arrêtons-nous un instant sur la question du logement. Qui vit les discriminations au logement ? Sous quelles formes ? Quelles en sont les conséquences et potentiellement, les solutions ? Je rappelle que 24% des personnes discriminées l'ont été dans un contexte relatif au logement (97 personnes). Si l'on s'intéresse aux différentes thématiques mises en avant par les répondant.e.s, nous obtenons le graphique ci-dessous.



### L'accès au logement.

Dans cette enquête, 38% des répondant.e.s ayant subi des discriminations au sujet du logement déclarent avoir été victimes de discrimination dans l'accès au logement. Qui sont les victimes de cette discrimination ? La répartition sexuée s'équilibre à cet endroit (50% d'hommes et 50% de femmes). La dimension « genre » dans la discrimination n'est donc pas la seule variable explicative. Le tableau ci-dessous reprend la répartition des motifs de discrimination dans l'accès au logement.



On remarque nettement que les origines et l'appartenance religieuse réelles ou supposées représentent la moitié des motifs de discrimination. Un quart comprend des réactions sexistes et pour le dernier quart des réactions homophobes ou handiphobes. Cette répartition nous indique que les principales victimes des discriminations dans l'accès à un logement sont les personnes « non blanches » (ici nous réunissons les critères d'origine et de religion réelles ou supposées car ces dernières ont été sélectionnées en couple par les répondant.e.s). Concernant la répartition par âge, la majorité des personnes ayant répondu à cette question ont moins de 25 ans.

Toutefois de manière qualitative, toutes les personnes rencontrées n'expriment pas ces difficultés d'accès au logement de la même manière. Autrement dit, c'est bien souvent une autre sémantique qui est mobilisée : celle de l'exclusion, de l'abandon, de la mise à l'écart, de la ségrégation. Ainsi, les jeunes ne vivant pas dans l'hyper-centre ou les précaires sont plus enclins à développer une argumentation autour de la « flambée des prix des loyers » due « aux rénovations de la ville ». *Je vois bien les nouveaux bâtiments se construire autour de moi. D'ici quelques mois ou quelques années ce sera mon tour, je devrais partir*, nous dit Héloïse qui vit près des bassins à flot avec ses deux enfants. Saint Michel, Bacalan, Les Chartrons : les acteurs rencontrés évoquent plus les difficultés à s'imaginer restant dans leur quartier lorsque tout est réhabilité, reconstruit. *Nous on veut pas quitter notre quartier. On s'y sent bien. On va faire quoi là-bas je sais pas où. On va déscolariser nos enfants, quitter notre appartement, nos amis, notre famille parce qu'ils veulent nous reloger ? Mais nous on veut pas*, insiste Brigitte, mère de trois enfants et résidente aux Chartrons. La question des discriminations est donc une question certes importante, mais apparemment subsumée par de nombreuses autres problématiques plus directement liées au prix des loyers, aux rénovations urbaines ou aux inégalités de revenus.

Ce qui apparaît à de nombreuses reprises, c'est la durée d'attente dans l'obtention de logements sociaux. Sandrine, 53 ans, a dû attendre trois ans avant de trouver un T3 sur Bordeaux centre pour elle et ses deux enfants. N'ayant pas de moyen de locomotion et travaillant de nuit, elle avait demandé à ne pas s'éloigner trop de son travail de peur de ne plus avoir de transports pour rentrer. Durant ce temps, elle a aménagé dans une petite maison au centre de Bordeaux. Ses enfants (14 et 15 ans) vivaient dans la même chambre et quant à elle, elle s'était installé un canapé lit dans le salon. *C'était mignon, je me plains pas. J'avais fait en sorte que mes enfants aient la chambre. Après, bon, pendant trois ans il a fallu qu'ils apprennent à ne pas me réveiller la journée comme je travaille de nuit. Et moi j'ai dû revoir à la baisse mon intimité. Aujourd'hui avec cet appartement (son nouvel appartement social) je revis*, dit-elle. D'autres personnes rencontrées avouent n'avoir pas encore reçu de réponse de la part des bailleurs sociaux, plusieurs mois ou plusieurs années après leurs demandes maintes fois répétées. Cet élément revient souvent dans les focus-groupes, éclairant alors un réel sentiment de discrimination face au manque de logement ou dans l'organisation des attributions de logements.

Pour d'autres, comme nous le verrons à la fin de ce rapport, la situation est extrêmement compliquée. Pour les personnes trans, en situation de prostitution, roms ou sans domicile fixe, l'accès au logement est parfois un parcours du combattant.

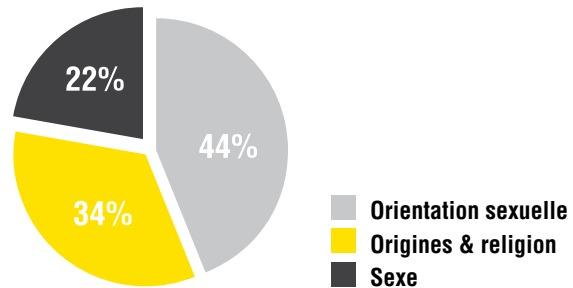
## Témoignage

### Accès au logement et « communautarisme »

Charles a 23 ans. Il y a cinq ans, lorsqu'il est arrivé sur Bordeaux, le bailleur social qui a trouvé un appartement à sa famille leur a indiqué qu'il allait « les mettre dans la tour ivoirienne » d'un quartier de la ville. Sa joie d'avoir un appartement avec sa famille s'est teinté d'un sentiment d'ostracisme : « je vais pas me plaindre, on a eu un appartement, mais pourquoi est-ce qu'on nous a précisé qu'on allait nous mettre dans la tour ivoirienne ? » demande-t-il. Il note dans un même mouvement que si l'ambition était de ne pas laisser sa famille isolée et de l'inclure dans un réseau déjà existant, cela a fonctionné. « Après, c'est vrai que t'arrives là-bas tu te sens moins seul, tu connais des gens qui ont vécu la même chose que toi ou qui ont vécu dans la même ville, c'est super ». Mais l'effet stigmatisant de ce regroupement est, pour lui, tout à fait réel : « je serai peut-être parvenu à m'intégrer aussi bien si je n'avais pas été dans ce quartier ou dans cette tour. Peut-être même mieux qui sait ? Parce que quand t'habites dans des quartiers qui ont une mauvaise réputation c'est un peu handicapant parfois ». Charles emploie de lui-même le terme de « communautarisme » pour évoquer son quartier : « les gens ils disent que t'es communautaire, que tu veux seulement vivre avec des gens comme toi, de la même origine et tout. Mais en fait c'est pas ça. C'est qu'on nous place là donc on n'a pas trop le choix. [...] Lorsque je suis rentré à la fac et que j'ai demandé une chambre étudiante on m'a fait la même remarque, comme quoi ils allaient me mettre dans la tour africaine. Mais cette fois-ci j'ai refusé. C'est eux les communautaires en fait ». Le témoignage de Charles met l'accent sinon sur une discrimination, du moins sur un fort sentiment de mise à l'écart et de stigmatisation. Il éclaire également la coproduction des phénomènes communautaires qui semblent indiquer la mise en place d'éléments protecteurs de la part de l'individu, qui y trouvera un refuge, des réseaux, mais également de la part des bailleurs qui font reposer sur la communauté le processus d'intégration.

## Les relations de voisinage

Le tableau suivant récapitule les critères de discrimination retenus par les personnes ayant été victimes de discriminations dans la relation de voisinage. On observe clairement que l'homosexualité est fréquemment notée comme un motif de discrimination par les répondant.e.s à cette question.



Face à cela, les victimes sont en général muettes. Les témoignages recueillis montrent que déposer une main courante n'est pas automatique et que le déménagement est souvent perçu comme la meilleure des solutions.

Viennent ensuite les femmes victimes de propos sexistes et de harcèlement de la part de leurs voisins ainsi que les personnes « non-blanches ». À cet égard, la femme voilée apparaît dans les divers entretiens comme une cible privilégiée des insultes et des menaces.

**Mes voisins sont venus me menacer chez moi avec un couteau...**

**De la rue, j'ai entendu mes voisines m'insulter de « sale gouine »**

**Quand mes voisins ont appris que j'étais homo, ils ont laissé une lettre dans toutes les boîtes aux lettres de l'immeuble pour nous insulter.**

## Témoignage

### **Déménager, se taire ou porter plainte ?**

*Les problèmes de voisinage liés aux discriminations entraînent parfois des déménagements. Mais ici, c'est bel et bien la personne discriminée ou harcelée qui quitte le logement. Toutefois, le déménagement a un coût (frais d'agence, location de véhicule...). Aussi, toutes les personnes ne sont pas en mesure de pouvoir déménager. C'est pourquoi le silence apparaît comme une alternative à défaut d'être une solution. À l'image des autres situations de discriminations, ce sera donc à la personne victime de discrimination, d'insultes ou de harcèlement, de « vivre avec » ces obstacles. Dans les témoignages recueillis, la plainte n'apparaît pas comme une solution envisagée. À l'inverse, des signalements ou des mains courantes sont parfois déposés. Mais la crainte d'une vengeance pèse lourdement sur ce type de démarche. Jennifer a 22 ans. Elle a longtemps occupé un studio au rez-de-chaussée d'un immeuble dans Bordeaux qu'elle avait obtenu « par piston, sinon j'aurais jamais pu en louer un ». Très vite, son voisin s'est montré « entreprenant ». « Au début j'ai trouvé qu'il était gentil, puis très vite c'est devenu louche ». « Un jour, je sortais de la douche, et je l'ai vu m'observer par la fenêtre. J'ai paniqué et j'ai appelé des amis qui sont venus le voir. Mais il leur a dit qu'il ne me regardait pas. » Quand on demande à Jennifer pourquoi elle n'a pas déménagé suite à cela, elle répond qu'elle aurait bien aimé déménager immédiatement après mais qu'elle n'avait pas de garants et qu'avec « un mi-temps et sa bourse, personne ne veut louer un appartement ». Depuis Jennifer a trouvé un nouveau studio, « loin de l'ancien ».*

## Les relations locatives

Les relations locatives, c'est-à-dire les relations avec les propriétaires, sont le second nœud de tension dans l'espace du logement. Même si cette question est quantitativement marginale relativement aux autres (accès au logement et relations de voisinage) quelques aspects doivent être identifiés. Premièrement, seules des femmes ont souligné avoir été victimes de discrimination dans des relations locatives. Deuxièmement, seuls deux critères apparaissent à parts égales : les origines et le genre. Enfin, quand on demande à ces femmes ou aux non-blancs sur quels motifs ils / elles ont été discriminé.e.s, les réponses renvoient souvent à la notion de « réputation ». *Selon mon propriétaire, je n'avais pas une 'apparence' convenable. C'est son terme oui. Peut-être qu'il parlait de mon voile je ne sais pas. En tout cas il n'était pas aimable. Loin de là, souligne Natasha, 29 ans. Marie, 50 ans, donne un autre exemple : être une femme seule, âgée, sans enfant, avec peu de revenus, je crois que ça a paniqué mon propriétaire. Il m'a demandé si j'avais des enfants, et quand je lui ai dit non il m'a même demandé pourquoi (rires). Comme si j'avais une maladie.*

## Témoignage

### **Louer à un.e minoris(é)e : le paradoxe des stéréotypes**

*De nombreux témoignages sont revenus sur les stéréotypes déployés à l'encontre des minorisé.e.s de la part d'agences ou de propriétaires. Un double niveau d'analyse doit ici être soulevé. Dans un premier temps, il faut éclairer les critères de discriminations fréquents et univoques (l'origine ou l'appartenance religieuse réelle ou supposée). Dans ce cas de figure, les témoignages concordent dans l'exposé de la situation de discriminations, bien souvent directe même si cette dernière peut être dissimulée derrière des arguments neutres (« vous êtes certaine de vouloir vivre dans ce quartier » s'est entendu dire une jeune fille magrébine visitant un appartement près des Grands-Hommes). Mais d'autres fois, les motifs de la discrimination sont au contraire bien équivoques. Ainsi, aura-t-on entendu des témoignages de propriétaires ou d'agences, ne voulant pas louer à des couples homosexuels par peur « du qu'en dira-t-on » explique Stéphane qui s'est retrouvé dans cette situation. À l'inverse, Philippe témoigne d'un couple d'amis qui, au contraire, a facilement trouvé un appartement car, selon les termes du propriétaire « les homosexuels savent entretenir un appartement ». Il en va de même pour les stéréotypes sexistes : dans un cas une location aura été refusée à une jeune fille car « une fille ne sait pas réparer les choses » selon l'interprétation que nous en fait la victime, et dans un autre cas on louera volontiers un appartement à une autre jeune fille au motif « que les filles soignent leur intérieur », là encore selon les termes d'un agent immobilier. On le voit bien, la question des stéréotypes ne fait donc pas tout. Ou plutôt, elle convoque tout et son contraire dans des saisissements argumentatifs bien souvent contradictoires.*



## B # L'EMPLOI

Pour ce second focus thématique, arrêtons-nous sur la question centrale de l'emploi. Quelles discriminations les bordelaises et les bordelais vivent-ils à l'embauche, dans la progression de carrière ou dans la relation aux clients ou encore aux collègues ? Comment ces discriminations se manifestent-elles ? Sur l'ensemble des répondant.e.s, 33% disent avoir vécu des situations de discrimination dans l'emploi. Plus précisément, rappelons que quatre grands thèmes apparaissent parmi les réponses :

### Répartition des discriminations dans le travail

L'embauche	15 %
La progression de carrière	15 %
Les relations-client	25 %
Les collègues	45 %

Ces chiffres exigent de mettre en lumière les conséquences des discriminations au travail. Arrêt maladie, dépression, angoisse, placardisation, perte de confiance en soi, licenciement ou abandon de poste : les personnes victimes de discriminations subissent une « double peine » au travail.

Mais avant de s'intéresser à l'emploi, la question en amont des stages et des « jobs d'été » est une question qui revient souvent dans la bouche de nos interviewé.e.s. Pour de nombreux jeunes rencontrés dans cette enquête, et notamment les jeunes non-blancs, trouver un stage (d'apprentissage, d'étude etc...) relève parfois du parcours du combattant. Entre préjugés et stigmatisations, l'entrée dans la vie active par la recherche de stage s'apparente souvent à une épreuve. De même, trouver un « job d'été », notamment dans les services municipaux, est souvent pointé du doigt comme « une chose impossible ». Pour Karim, *les jobs à la mairie c'est pour les enfants de blancs*. Ces difficultés soulignent l'importance de travailler la question des discriminations dans le monde du travail sans se limiter aux âges adultes et au monde salarié de l'entreprise ou des collectivités publiques, mais bel et bien de considérer que les questions d'égalité des chances ou de représentativités sont ici convoquées.

## Travail et discriminations

Qu'elles soient liées à l'origine, à l'appartenance réelle ou supposée à une race ou une ethnie, à l'âge ou au sexe pour ce qui est des critères les plus connus, ou encore à un handicap, une orientation sexuelle ou un lieu de résidence, les discriminations à l'embauche et/ou au travail touchent l'ensemble de la population française à partir du moment où il est injustement décidé par un recruteur ou un employeur qu'une personne ne peut occuper telle ou telle fonction, tel ou tel poste en raison d'un critère identitaire qui ne correspond pas aux conditions initialement fixées par le personnel de direction. Contrairement à la logique qui voudrait que seules les compétences, et donc le mérite, soient reconnus dans l'obtention d'un poste ou l'évolution professionnelle, les discriminations, en prenant appui sur des critères injustes et injustifiés, en viennent à les nier et les annuler.

Il faut attendre les années 1990 pour assister à un investissement réel de la part des pouvoirs publics dans la reconnaissance des discriminations. En effet, si celles-ci dans les faits se multiplient bien avant cette décennie, ce n'est qu'en 1998 qu'on ose faire usage du terme pour dénoncer par exemple tout traitement inégal envers des personnes ayant une origine ethnique réelle ou supposée, et tenter ainsi de comprendre les processus sociaux qui les fabriquent. Les années 2000 sont celles de l'adoption d'un certain nombre de lois au niveau national faisant alors de la France un des pays européens les mieux armés au niveau législatif. La loi du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations, témoigne des premiers changements conséquents depuis la loi de 1972. Celle-ci, par son article 1, stipule qu'« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, (...), ou de son handicap. » Cette loi, considérée par beaucoup comme remarquable, installe pléthore de dispositions visant à la fois à protéger les victimes et à combattre plus efficacement les discriminations à proprement parler.

Révéléateur d'un phénomène bien ancré dans la société française, le 13 février 2015, le baromètre Défenseur des droits - Organisation internationale du travail (OIT) publiait les résultats d'un sondage sur la perception des discriminations par un échantillon représentatif de salariés du public et du privé. Ainsi, 34% des demandeurs d'emploi estiment avoir été discriminés dans le cadre de leur recherche d'emploi. Les demandeurs d'emploi d'origine étrangère non européenne se disent discriminés pour 32% d'entre eux. Les chômeurs d'origine étrangère sont 74% à dire avoir subi une inégalité de traitement lors d'un entretien d'embauche, 54% d'entre eux estiment avoir subi une inégalité de traitement après réception ou examen de leur CV<sup>1</sup>.

Alors que de nombreuses études se sont intéressées à la question des discriminations dans l'emploi identifiant et analysant, soit des logiques d'actions unique, soit au contraire mettant en avant une combinatoire de registres mobilisés par les recruteurs aujourd'hui contraints par une exigence d'équité<sup>2</sup>, la compréhension des discriminations et du processus discriminatoire est allé de pair avec le mouvement pour la diversité lancé au sein des grandes entreprises françaises par l'intermédiaire notamment de la « Charte pour la diversité » en 2004 puis du « label diversité » en 2008. Parce qu'une entreprise diverse est forcément entendue comme étant une entreprise qui ne discrimine pas, la diversité s'est imposée comme un outil de communication pour des entreprises se présentant alors comme responsables, équitables, justes et localement engagées, jusqu'à preuve du contraire !

**Y. Lopez,**  
sociologue

1/ [www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/attachment/112565\\_ifop\\_pour\\_le\\_defenseur\\_des\\_droits\\_-\\_seminaire\\_13\\_fevrier\\_2015\\_vf.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/attachment/112565_ifop_pour_le_defenseur_des_droits_-_seminaire_13_fevrier_2015_vf.pdf)

2/ Sur ce sujet cf. Cortéséro Régis, Mélo David, Kerbouc'h et Poli Alexandra, « Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de registres argumentaires enchevêtrés. », in *Sociologie du travail*, octobre-décembre 2013, vol. 55 (4), 24 p.

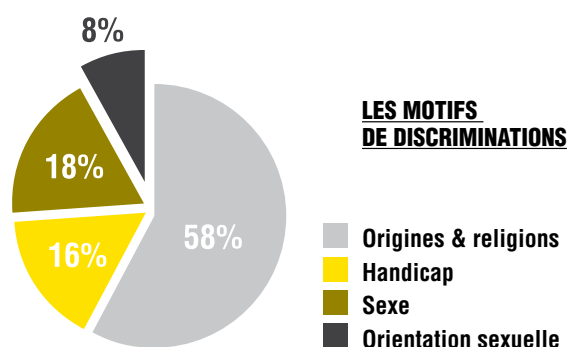
## Discriminations à l'embauche

Dans un premier temps, intéressons-nous aux discriminations à l'embauche. Les graphiques ci-dessous montrent les caractéristiques des personnes discriminées à l'embauche sans que nous puissions savoir s'il s'agit d'une discrimination lors de l'entretien ou, en amont, lors d'une sélection des CV que les candidat(e)s ayant échoués vivent comme discriminatoire.

Répartition par sexe des discriminations à l'embauche :

**50 % d'hommes**

**50 % de femmes**



Il faudra dans un premier temps souligner que les hommes, alors qu'ils ne sont que 28% de répondants dans cette enquête, sont ici plus nombreux à déclarer un acte de discrimination. Cependant, les hommes et les femmes discriminées à l'embauche ne le sont pas nécessairement du seul fait de leur sexe.

Si l'on regarde de près les motifs des discriminations à l'embauche on remarque aisément que le premier critère reste l'origine et la religion réelle ou supposée, bien avant le handicap, le sexe ou l'orientation sexuelle. Cet état de fait, partagé par de nombreuses recherches pose donc la question des discriminations racistes dans l'emploi et des solutions à apporter face aux écueils qui s'érigent dans les parcours non-blancs.

## Le CV anonyme : une solution ?

De nombreux témoignages, lors des focus-groupes, ont mis en avant la question du CV anonyme comme solution possible aux discriminations à l'embauche. Toutefois, de la part de l'ensemble des participant.e.s, l'anonymat du CV seul ne permettra pas de résoudre les questions de discriminations si la sélection du CV aboutit à un entretien et que, plus que l'adresse ou le prénom, c'est par exemple la couleur de peau qui dérange l'employeur. « Moi je veux bien envoyer un CV anonyme » nous dit Fatima. *Mais ça va servir à quoi pendant l'entretien d'embauche ? Je vais le faire de dos l'entretien ?* Cette solution impose alors d'implémenter à la discussion de nouvelles pistes de recrutements ou d'entretiens qui permettraient également de lutter contre les discriminations.

## Témoignage

### Louer à un.e minorisé.e : le paradoxe des stéréotypes

« Il y a des gens qui te font ressentir inférieure aux européens. Alors que je viens d'Istanbul pour faire les études et c'est une ville géante, moderne. Je regrette parfois d'être venue en France. Je fais un master 2 en commerce et je parle quatre langues couramment. Je sens toujours une barrière invisible par exemple quand je cherche un stage, ou pendant que je travaille dans le resto comme une serveuse à temps-partiel. Les agences interim ont refusé d'écrire mon nom dans une demande. « Le nom de Madame X (Etrangère) ne sera pas écrit, on le fera au nom de Madame Y (Français) ». C'était sûrement pour que j'aie le poste, mais ça n'a pas marché de toute façon... et plein d'autres exemples que je ne peux pas écrire et que je ne remarque plus à cause d'avoir accepté la discrimination comme si c'était une chose naturelle. »

## La progression de carrière

Si l'on s'intéresse maintenant à la progression de carrière, on remarque une nette majorité de femmes se disant victimes de discrimination dans la progression de leurs carrières. Cette répartition reprend d'ailleurs précisément la répartition sexuée des répondant.e.s à l'enquête.

Mais là encore, les motifs de discriminations ne sont pas uniquement liés à la question du sexe des discriminé.e.s. Ainsi, comme l'illustre le graphique ci-après, les discriminations « sexistes » et les origines (bien souvent corrélées aux appartenances religieuses réelles ou supposées) sont les principaux motifs de discrimination dans la progression de carrière.

Ainsi 45% des personnes discriminées dans leur progression de carrière, du fait de leurs origines réelles ou supposées, sont des hommes (pour 28% des répondants de l'enquête). Cette surreprésentation est en mesure de nous interpeller sur le racisme dont sont victimes les garçons non-blancs à l'embauche mais elle ne doit pas nous faire oublier la dimension cumulative des discriminations vécues par les femmes non-blanches, qui sont toujours susceptibles de subir simultanément « racisme » et « sexisme ».

## Témoignage

### Discriminations et placardisations

- « Quand mon patron a su que j'étais homosexuel, je n'ai plus reçu aucun mail ni aucun dossier et j'ai fini par devoir démissionner car on reprochait au 'pédé' de ne plus rien faire » (Eric, 34 ans)  
- « Un jour mon employeur nous a proposé des formations pour améliorer notre niveau général. J'ai accepté, mais quand je suis arrivé en formation, il n'y avait aucun collègue blanc... On avait proposé qu'aux noirs et aux arabes » (Samantha, 27 ans)

## Diversité et anti-discrimination en entreprise

La diversité a conquis en France un espace considérable dans les milieux économiques. Les initiatives se multiplient, portées par toute sorte d'acteurs, privés et publics, associatifs et patronaux. Pour autant, le processus y est plus récent que dans les pays anglo-saxons comme les États-Unis, où il est question de diversity management depuis le début des années 1990 dont l'objectif est la valorisation des différences au service de l'efficacité économique, qu'il s'agisse de tenir compte du poids économique des femmes ou des minorités ethniques et donc de se positionner sur certains marchés, ou d'améliorer la gestion des ressources humaines en maximisant les compétences des salariés et en attirant de nouveaux. Au Royaume-Uni, le diversity management se substitue de plus en plus aux equal opportunities (égalité des chances), avec là aussi l'idée d'une plus grande efficacité et la promesse de meilleures performances sur les marchés.

En France, « faire de la diversité un atout économique », titre d'un Rapport de la Fondation nationale Entreprise et Performance (2008), est devenu un mot d'ordre, une stratégie d'entreprise. Les entreprises qui adoptent une posture sensible à la promotion de la diversité et aux luttes contre les discriminations sont elles-mêmes diverses : il peut s'agir d'entreprises dont le champ d'activité est mondial (Total, Western Union), d'entreprises de distribution qui sont d'importants employeurs sur le territoire français, avec de nombreux salariés recrutés localement, et dont l'image de marque repose sur une relation quotidienne avec des centaines de milliers de consommateurs (groupe Casino), d'entreprises dont les marchés sont en partie au moins spécifiques (L'Oréal et ses produits ethniques).

Les obligations légales relatives à la lutte contre les discriminations se multiplient depuis une quinzaine d'années, avec les lois 2001-1066 et 2005-32, mais également le code du travail avec ses articles L121-6 et suivants (respect de la vie privée et confidentialité ; principes généraux de non-discrimination), L122-45-1 (rôle des organisations syndicales et des associations de lutte contre les discriminations), L122-45-2 (protection contre le licenciement et indemnité du conseil de prud'hommes), L122-45-3 (différences de traitement fondées sur l'âge), L422-1-1 (droit d'alerte), L123-1 et R123-1 (mentions interdites), L311-4 (règles de publication d'une offre d'emploi), L631-4 (sanctions), L711-3 (travaux interdits) ; sans oublier le code pénal avec ses articles L225-1 (définition), L225-2 (sanctions), L225-3 (différences de traitement admises), L225-4 (responsabilité des personnes morales).

Les efforts des entreprises sont également encouragés, reconnus et stimulés par :

- des institutions plus ou moins proches des milieux patronaux : l'Association française des managers de la diversité, le think tank Institut Montaigne qui crée en 2004 une « Charte de la diversité », le MEDEF qui signe en 2006 un accord avec la CGT, la CFDT, FO et la CFTC contre les discriminations, l'Association nationale des directeurs de ressources humaines qui met en place en 2008 un « label diversité » délivré par l'AFNOR (Association française de normalisation) ;
- des institutions publiques : l'ACSE (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) devenue le CGET, la HALDE à laquelle succède le Défenseur des Droits ;
- des initiatives individuelles et associatives comme des cabinets de recrutement associatifs qui aident les jeunes « issus de l'immigration » à trouver stages et emplois, et tout un tissu d'intermédiaires qui créent des activités de conseil et travaillent avec les DRH.

Isabelle Rigoni, sociologue, Centre Emile Durkheim

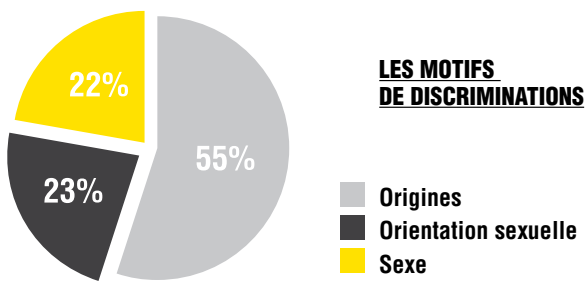
## Relation clients

Un troisième point apparaît clairement dans le rapport : les relations clients. Cette question est double : elle concerne d'une part l'entreprise qui, sur des critères variés, peut décider de ne pas visibiliser un.e employé.e dans une relation client, ou bien au contraire de le/la mobiliser pour un secteur précis dans les relations clients (les femmes pour leur charme, les non-blancs face à un public non-blanc...). Mais cette question de la relation aux clients concerne également les clients eux-mêmes dans leurs pratiques discriminantes (refus d'être servi par une femme, par un.e homosexuel.le ou par un.e non-blanc.he). Toutes ces situations semblent se répartir sur des profils plus marqués que d'autres

Répartition par sexe des victimes de discrimination dans la relation aux clients :

**40 % d'hommes**

**60 % de femmes**



Proportionnellement au nombre de répondants à cette enquête, les hommes sont ici bien plus nombreux à se déclarer victimes de discriminations dans les rapports aux clients. Mais il ne s'agit pas tant d'hommes discriminés en tant qu'hommes mais bien souvent d'hommes discriminés en tant qu'hommes homosexuels ou hommes non-blancs. Ce sont d'ailleurs ces deux critères qui apparaissent le plus fortement dans les motifs de discrimination. Aussi, la majorité des discriminé.e.s au motif de leur orientation sexuelle réelle ou supposée reste des hommes gays (74%), tout comme les discriminé.e.s au motif de l'appartenance religieuse et de l'origine réelle ou supposée (78%). On notera également les cas des discriminations cumulées (hommes homosexuels migrants par exemple). Quelques cas méritent d'être soulignés tant ils nous semblent emblématiques des difficultés éprouvées dans les relations avec les clients.

### Témoignage

#### Handiphobie

« Cela fait maintenant 7 ans que je travaille dans un fast-food. J'ai demandé plusieurs fois à faire le service, la caisse tout ça. Mais on m'a toujours dit non car j'ai un handicap psychique. Résultat ça fait 7 ans que je fais la plonge.... Je me plains pas j'ai du travail et je sais que ce serait difficile pour moi d'en trouver d'autre. Et puis il faut bien que je paye mon loyer... » (Lisa, 35 ans)

### Témoignage

#### Racisme et sexisme

« Quand on est caissière on a l'habitude d'entendre des choses du type, une mère qui dit à son enfant « si tu réussis pas à l'école tu finiras comme la dame »... Et ça devant moi, sans même me regarder, alors que j'ai un bac +3 mais bon. Et un jour, alors que j'avais dû mettre un peu plus de temps ou je ne sais pas quoi, j'ai entendu quelqu'un me dire « à part faire des gosses elles savent rien faire ces étrangères »... Sinon je suis née en France hein (rires). » (Delphine, 29 ans)

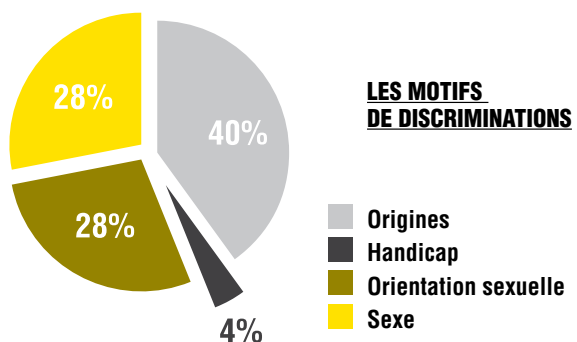
## Collègues

Enfin, un dernier point mérite d'être souligné : le rapport aux collègues. Entre soutiens et tensions, les rapports entre pairs sont parfois la source de discriminations.

Répartition par sexe de la discrimination vécue entre collègues :

**50 % d'hommes**

**50 % de femmes**



Là encore, les hommes sont surreprésentés par rapport à leur part initiale dans cette enquête. Résultat : les hommes sont aussi nombreux que les femmes à avoir subi des discriminations de la part de collègues. Comme pour les chiffres précédents, cette répartition sexuée cache des motifs variés.

Si l'on reprend cette répartition on remarque que les origines et l'appartenance religieuse réelle ou supposée restent majoritaires dans les déclarations. Toutefois il convient de ne pas négliger les discriminations liées à l'orientation sexuelle qui, proportionnellement aux autres, restent elles aussi très fortement représentées dans ce cas de figures. Nous pourrions, certes de manière restrictive, proposer ainsi trois figures de la discrimination entre collègues.

**La fille et le garçon non-blanc**

**Le garçon homosexuel**

**La jeune fille à draguer**



De nombreux témoignages concordent autour de ces trois figures et mettent en lumière le triptyque « racisme-sexisme-homophobie » comme composante majeure des discriminations dans l'emploi. Notons également que d'autres cas se font jour dans ces relations aux collègues (refus d'adaptation d'emploi du temps face à un collègue en situation de handicap nécessitant des séjours à l'hôpital, discriminations transphobes...) et que ce rapport tentera d'en esquisser quelques caractéristiques par la suite.

### Témoignage

#### **La fille et le garçon non-blanc**

*« En stage, mes collègues me demandaient toujours de faire du thé à la menthe ou bien d'apporter du couscous lors des repas. Je n'ai jamais fait un couscous de ma vie ! Au début je croyais qu'ils étaient juste lourds. Mais après plusieurs mois, j'ai bien compris que les blagues ne visaient que moi. Je crois que je n'ai jamais été aussi heureuse que lors de la fin de ce stage » (Tatiana, 30 ans)*

### Témoignage

#### **Le garçon homosexuel**

*« Un jour mes collègues m'ont vus dans Sud-Ouest pour la gay-pride. [...] Le lundi au boulot, les photos étaient affichées partout et des mails avaient été envoyés à tous mes collègues de travail. Seuls quelques-uns ont pris ma défense. » (Stéphane, 35 ans)*

### Témoignage

#### **La jeune fille à draguer :**

*« Dans ma boîte on voyage beaucoup. Et le soir, quand on est dans des hôtels, je suis souvent la seule fille ou presque dans le groupe. Y'a toujours un groupe de mecs pour me dire « on te rejoint ce soir dans ta chambre » ou « laisse ta porte ouverte ». Bien sûr, la première chose que je fais c'est de fermer ma porte ! Et le lendemain tu peux être certain que celle qui n'a pas d'humour, qui est une féministe à qui on peut rien dire bah c'est moi. Alors que bon, tous les jours c'est moi qui les supporte leurs regards sur mon décolleté ! » (Sarah, 31 ans)*

## L'égalité professionnelle otage des inégalités sociales

La ségrégation des femmes et des hommes dans les métiers (la paroi de verre) ; les difficultés d'accès à des postes à responsabilité (le plafond de verre) ; l'orientation des filles et des garçons ; la conciliation des temps de vie..., autant de sujets qui questionnent le maintien des inégalités alors que l'évolution législative tend à promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La dernière avancée est d'ailleurs forte symboliquement puisqu'elle a renforcé l'égalité professionnelle et salariale le 4 août 2014, date commémorant l'abolition des privilèges. Toutefois, s'il existe des facteurs structurels et sociaux qui expliquent que les relations de pouvoir historiquement asymétriques entre les hommes et les femmes conduisent aux inégalités professionnelles, nous suggérons que les femmes ne sont pas une catégorie homogène et que certaines peuvent davantage mobiliser leurs ressources sociales et s'émanciper professionnellement. L'égalité femmes-hommes ne peut se penser sans questionner l'intersectionnalité, c'est-à-dire sans prendre en compte la classe et l'ethnie. L'égalité professionnelle ne peut donc se penser sans l'égalité sociale et ethnique. Ainsi, dans un contexte où les rôles et les normes de la féminité et de la masculinité ne semblent plus clairement définis, le choix des femmes, des « non blanc.he.s » et des homosexuel.le.s de s'autocensurer sur certaines filières ou carrières, n'est pas simplement guidé par la norme sociale mais également par leurs moyens et par un calcul coûts/avantages des conséquences de leur choix sur leur vie.

La solution : promouvoir l'empowerment des « minorités », en tenant compte de leurs contraintes spécifiques à saisir des opportunités et à accéder à des ressources qui leur semblent inaccessibles. Pour ce faire, l'empowerment doit s'inscrire au cœur de la politique de cohésion sociale des mairies et dès lors viser la transformation des structures sociales qui créent et maintiennent les inégalités en accompagnant l'émancipation sociale et économique des femmes des « non blanc.he.s » et des homosexuel.le.s.

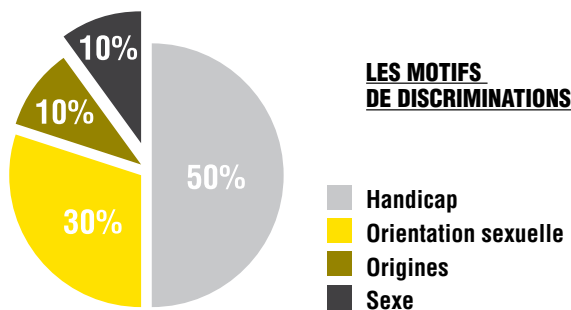
**Laetitia César-Franquet,**  
sociologue, conseillère au Ceser Aquitaine

## C # ESPACES ET SERVICES PUBLICS **Police**

Dans cette troisième partie, revenons sur quatre relations aux services, biens et espaces publics qui marquent les résultats de cette enquête : la relation avec la police, avec les administrations, le sentiment de discrimination dans les transports et dans l'espace public. Une fois de plus, on retiendra que la définition de discrimination employée est une définition large, permettant de capter les « sentiments », les « appréhensions ». Cette méthode qui élargit d'autant le champ des discriminations, permet surtout de travailler sur les « ambiances » urbaines et les périphéries citoyennes. Dans cette partie, deux encadrés seront proposés (sur l'école et sur la santé) du fait de caractéristiques précises liées à ces contextes pointés du doigt par certains témoignages. L'ensemble de ces chiffres est enfin à mettre en lien avec les résultats globaux présentés dans les premières pages, stipulant que 58% des sondé.e.s disent avoir été discriminé.e.s dans les services ou espaces publics. Si l'on s'intéresse aux thèmes qui reviennent le plus, pour 14% des discriminé.e.s, ces discriminations ont été commises par des services de police, pour 8% dans des administrations et 74% dans les transports et les lieux publics.

### Administrations

Les administrations constituent le second point qui doit attirer notre attention parmi l'ensemble de ces résultats. Le graphique ci-dessous récapitule les différents motifs de discrimination recensés dans les services administratifs publics.



Il apparaît très nettement que le premier motif de discrimination dans les administrations reste le handicap. Des problèmes d'accessibilité dans des bâtiments n'étant pas aux normes, mais également des problèmes dans les bâtiments les plus récents (accès à des bureaux reculés, problème d'accueil...). À l'inverse, les cas de sexisme ou d'homophobie sont plus rares, même s'ils ne sont pas inexistantes. Ils mettent à jour des problèmes liés à l'accueil des personnes, des regards ou des remarques désobligeantes, mal vécus par les personnes qui en sont les cibles. Enfin, comme pour les autres sujets abordés dans ce rapport, la question des discriminations liées aux origines et à l'appartenance religieuse apparaît nettement. Refus de service, propos racistes, problèmes liés au voile : les expressions racistes (« négrophobe » me dira un interviewé) sont également présentes dans les administrations. Toutefois, la faiblesse du nombre de répondant.e.s à cette question, ne nous permet pas de répondre à la question du « type » d'administration ici dénoncée. Ainsi les témoignages récoltés citent à la fois les services de la mairie, la préfecture, la CAF ou Pôle Emploi, le plus souvent dans l'accueil.

Par ordre décroissant, et si on exclut pour un temps l'espace public et les transports, la relation des bordelai.e.s avec les services de police semble, pour certains profils précis, mais de manière répétée, problématique. Dans le tableau qui suit, est présentée la répartition des déclarations en fonction du sexe des victimes mais également en fonction des motifs de discrimination.

VICTIMES PAR SEXE	
Hommes : 50%	Femmes : 50%
PROFIL DES DISCRIMINE(E)S / SEXE	
(Jeunes) Hommes non-blancs : 58%	Femmes non-blanches (non voilées, dont roms) : 27%
Hommes homosexuels : 42%	Femmes victimes de propos sexistes : 24%
	Femmes voilées : 21%
	Prostituées : 9%
	Femmes trans : 6%
	Couples de lesbiennes : 3%

Si l'on revient un instant sur ces chiffres on remarque que les hommes qui se déclarent victimes de discriminations de la part d'agents de police sont uniquement des hommes non-blancs et des hommes homosexuels. Mais les retours lors des focus-groupes et des entretiens permettent de distinguer les deux cas. Pour les jeunes hommes non-blancs rencontrés la police est vécue bien plus souvent comme une menace que comme une protection<sup>15</sup>.

### Deux exemples illustrent cela :

1- En 2013, un groupe d'étudiant.e.s de l'université de Bordeaux avait choisi, pour un TD d'observation sociologique, de travailler sur la relation à la police. Ils s'étaient alors arrêtés aux entrées des différents cours et grandes rues qui irriguent la place de la victoire. Sur 10 arrestations policières, très majoritairement des contrôles de papier ou des contrôles de véhicules, 9 visaient des garçons non-blancs.

2- Dans un entretien réalisé en janvier 2015 pour cette enquête, un jeune garçon français dont les parents étaient d'origine algérienne, me dévoilait le nombre de contrôles qu'il avait dû subir de la part des policiers au sortir de son lycée : 3 fois au cours du mois de décembre... Mois qui ne comprend pourtant que 3 semaines de cours...

Ce n'est pas la même expérience que vivent les homosexuels ayant déclaré avoir été victimes de discrimination de la part de la police. Deux grands témoignages reviennent : l'absence de soutien ou d'écoute lors d'un dépôt de plainte ou d'une demande d'aide puis des regards ou des paroles déplacés lors de contrôles ou dans la rue.

<sup>15/</sup> Jounin Nicolas et al., « Le faciès du contrôle », *Déviance et Société* 1/2015 (Vol. 39) , p. 3-29

## Témoignage

Yoan a 30 ans. Il s'est récemment fait harceler par des voisins qui frappaient à sa porte en l'insultant. « Après que mes voisins m'aient agressé j'ai appelé les policiers et ils m'ont dit que ça devait être aussi de ma faute, que j'avais pas à les provoquer [...] Mes voisins sont rentrés chez eux comme si de rien n'était et sont revenus une fois la police partie avec des menaces encore plus violentes. [...] J'ai fini par déménager ».

Armand a 21 ans. Il passait avec son ami près du stade Chaban-Delmas un soir de match. « En nous voyant, un des policiers qui étaient là est sorti de la fourgonnette de police et a dit aux autres « venez voir ces deux-là » en parlant de nous. Les autres sont sortis et on a entendu des remarques du genre « qui c'est qui fait l'homme et qui c'est qui fait la femme ? ». Déjà que tu n'as pas rassuré les soirs de foot quand t'es homo... »

Concernant les femmes, comme le suggère le tableau de la page précédente, les profils de victimes sont variés, mais ils renvoient encore incontestablement au triptyque « racisme.s – sexisme.s – homophobie.s » autour de trois figures : celles des femmes victimes de comportements ou propos sexistes, des femmes victimes de racisme-s, et des femmes victimes de LGBT phobies (Lesbophobie, Gayphobie, Biphobie, Transphobie). La figure des femmes prostituées semble bien souvent à l'intersection de ces dernières (prostituées migrantes ou trans par exemple...). Ainsi 80% des prostitué.e.s rencontré.e.s disent avoir eu des problèmes avec la police (du fait notamment des lois récentes braquant les caméras sur cette population), 20% des personnes trans le déclarent également (elles sont 13% dans l'enquête nationale réalisée par République et Diversité en 2014), ainsi que 26% des femmes voilées (37% après les événements du 7 janvier 2015).

## Témoignage

« Un soir, je me suis faite suivre dans la rue par deux mecs qui criaient « allez, viens me sucer ». J'ai accéléré et j'ai croisé deux policiers. J'ai voulu aller les voir pour me protéger parce que bon, quand t'es une fille seule comme ça, bah t'as un peu peur. Et quand je suis arrivé à leur niveau ils se sont mis à me siffler... Je suis rentrée chez moi en courant. Et en pleurant surtout. » (Sandra, 20 ans)

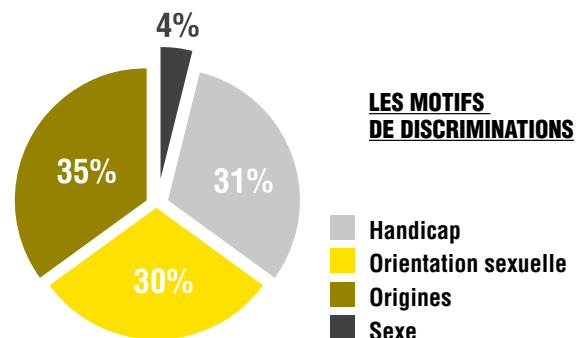
« Quand on est avec nos potes, t'es certain qu'on se fait tous contrôler. Avec nos potes blancs par contre on n'a rien. C'est comme si des filles et des garçons arabes ensemble, là, bah c'était suspect. Alors on te contrôle même si t'as rien fait. » (Anissa, 19 ans)

« Je me suis fait arrêter par la police parce qu'ils croyaient que je tapinai. Même si c'est pas interdit, ils m'ont amenée au poste. Toute la nuit, j'ai eu le droit à tout le commissariat venu rigoler du « travelo » qui était sous leurs yeux. Je n'ai jamais eu aussi honte de ma vie. J'avais envie de mourir. » (Nadia, 45 ans)

« Un jour dans un supermarché, quelques jours après Charlie je crois, un policier est venu me voir pour me contrôler parce qu'une cliente lui avait rapporté qu'une fille voilée était là. Et lui, je sais pas, il a pas réfléchi, il est venu me voir et devant tout le monde il me raconte ça et me demande mes papiers. Comme si avoir un voile ça faisait de toi une voleuse ou une terroriste... » (Malika, 18 ans)

## Transports

Un troisième espace, dans les services publics, revient fréquemment dans la bouche et des répondant.e.s : les transports. Cette réponse est compliquée à traiter car les principaux discriminants ne sont pas seulement des contrôleurs ou des chauffeurs. Les témoignages allant dans ce sens sont mêmes marginaux, même si nous en recensons quelques-uns insistant sur des regards ou des moqueries entendus de la part de chauffeurs et/ou de contrôleurs.



Sur l'ensemble des répondant.e.s, on note une répartition quasi égale entre les victimes de propos sexistes, racistes ou homophobes. Les témoignages sont nombreux et mettent en exergue des situations de gêne, de tensions, pouvant aboutir à de nombreuses auto-censures dans l'accès aux transports publics (trams et bus confondus).

## Témoignage

« Un soir en rentrant du travail je me suis faite coller par un mec qui en a profité pour me toucher. J'ai protesté, mais personne n'a bougé et le mec m'a presque insulté car je ne me laissais pas faire »  
« C'était dans le tram, en pleine journée, une femme assise à côté de moi s'est levée en se bouchant le nez et en me regardant. Elle a dit quelque chose comme « rentrez chez vous... » »  
« Sur la voie du tram, il y avait un groupe de jeune et, ils ont commencé à me coller, à me dire que j'étais sexy et à me demander mon numéro de téléphone. Je suis rentré chez moi en marchant pour le coup. »  
« Dans le tram, on m'a insulté puis craché dessus car, je cite, les homosexuels sont le diable qu'il faut éliminer ».  
« Un soir, mon bus ne s'est pas arrêté et il a continué tout droit. Je suis une maman voilée c'est pas la première fois que je remarque le regard du chauffeur »  
« Dans un bus, une groupe de femme m'a regardé et m'a dit 'on est en France ici' parce que j'écoutais la musique un peu fort. J'aurais été blanc elles auraient peut-être dit un truc, mais sûrement qu'elles se seraient pas autorisé une sortie raciste comme ça ».

## Quelques chiffres :

**61%** des victimes sont des jeunes de moins de 25 ans (qui représentent pourtant 38% des enquêtés.e.s, mais qui prennent plus les transports en commun que les autres tranches d'âge).

**93%** des victimes sont étudiant.e.s ou appartiennent à des classes sociales moyennes (ouvrier.e.s, employé.e.s).

**68%** des victimes sont des filles.

**64%** des situations de discrimination dans les transports sont relatives à des insultes (24% à des menaces -physiques pour les hommes et sexuelles pour les femmes)

## Le témoin : un acteur clé

Dans l'ensemble de ces chiffres et témoignages, il ressort bien souvent que « personne n'a rien fait », que « les gens ont laissé faire », que « personne ne s'est interposé ». Cette indication met en lumière le rôle clé des témoins dans les interpellations plus ou moins fortes qu'ils / elles peuvent émettre à destination des discriminants (un regard, un mot, une intervention à plus ou moins haute voix...). Mais ceci nécessite une prise de conscience : celle relative au rôle de chacun dans les actes de discrimination. Un témoin qui se tait devient par conséquent un acteur de la discrimination. Ce point précis nous invite à imaginer des campagnes à destination des témoins et des acteurs, notamment dans les transports publics.

## Le harcèlement des étudiantes à Bordeaux

Ce travail a été réalisé par Laura Van Puymbroeck à partir de 2 questionnaires, plus de 600 réponses dont 187 émanant d'étudiantes bordelaises. Après avoir classé ce qui est ressenti comme des agressions par les jeunes femmes (drague lourde, insultes, caresses et attouchements non désirés, agression physique, agression sexuelle et viol), l'étude cartographie les lieux de harcèlement ou d'agression, puis interroge les étudiantes sur les précautions qu'elles prennent avant de sortir : vêtements adaptés, choix d'itinéraires, stratégie de contournement de groupes d'hommes, isolement dans la marche par un i-pod ou un téléphone portable. Ce comportement est le plus souvent maîtrisé et intériorisé au point de ne pas être signalé dans les enquêtes sur les mobilités. Le mémoire présente le harcèlement de rue comme un tabou social, périodiquement soulevé à l'occasion d'un fait divers sordide dans les métropoles, mais dont on n'analyse pas le rôle systémique dans la régulation de la place des femmes et des hommes dans la ville<sup>16</sup>.

16/ <http://www.fichier-pdf.fr/2014/07/16/memoire-laura-van-puymbroeck/>



## Espaces publics

C'est le point central des discriminations : l'espace public (la rue, les parcs...). Il constitue 74% de réponses liées aux biens et aux services publics. Cette acception large des discriminations nous permet ici de prendre en considération le « sentiment » de discrimination.

### Quelques chiffres :

**40%** des discriminations dans cette enquête se rapportent à l'espace public.

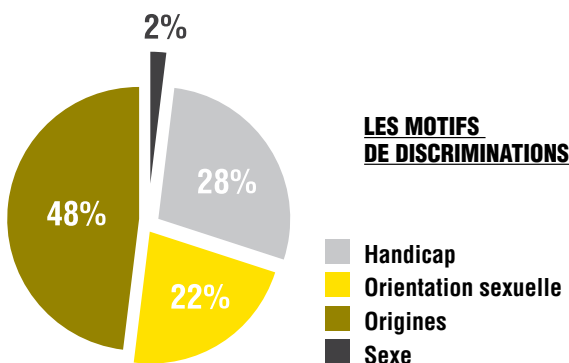
**68 %** des répondant.e.s sont des femmes.

**80%** des hommes victimes de discriminations dans l'espace public l'ont été du fait de leur orientation sexuelle réelle ou supposée

**20%** des hommes discriminés dans l'espace public l'ont été du fait de leur origine

**14%** des discriminations décrites mettent en scène des violences

**71%** des répondant.e.s qui déclarent avoir été victimes de discrimination dans l'espace public ont moins de 25 ans.



Le graphique ci-dessus revient sur les différents critères de discrimination dans l'espace public. Les propos et comportements sexistes apparaissent nettement comme le critère premier des discriminations (presque une discrimination sur deux). L'orientation sexuelle et l'origine sont également mises en avant dans les témoignages comme dans les chiffres ici présentés.

## Témoignage

« Depuis l'été 2014, j'ai plusieurs fois été victime d'insultes et de la violence des hommes dans bordeaux. Sur la voie d'un tram : un jeune crache à côté de mes chaussures. Un jeune en sortie de discothèque (« tu me sucés salope ? »). Allez voir la police ? Les insultes verbales ne sont même pas prises en compte par les agents de police, pour la plupart des hommes qui ne peuvent pas comprendre ce harcèlement permanent auquel sont confrontées les femmes. »  
« Plusieurs fois j'ai été traitée de « sale lesbienne » par des passants. Puis une autre fois j'ai été traitée d'Ebola ou encore de sale Africaine (Or je suis antillaise) »  
« Je me déplace tous les jours à vélo. Sur les quais et le pont de Pierre, régulièrement, des hommes me sifflent ou m'insultent gratuitement avec des propos à caractère sexuel »  
« J'étais avec une copine musulmane, aux Quinconces en plein après-midi, quand deux hommes nous ont insultées. »

## Autres services publics

Deux derniers éléments méritent d'être soulignés. Le premier est marginal dans les réponses. Il recense les témoignages de personnes discriminées sur un lieu de santé du fait d'une situation de handicap (une absence de prise en compte d'une surdité, une inaccessibilité) et d'une orientation sexuelle (une personne homosexuelle qui voulait donner son sang et qui s'est vue refuser cet acte).

Mais un autre espace est souvent mis en lumière : l' cole. Permanence du sentiment d'homophobie, de sexisme, de racisme... l' cole est parfois un espace d'épreuves pour les jeunes qui ont répondu à cette enquête. *Des copains de classe ont refusé de jouer avec moi parce que je suis musulmane et que leur maman a dit « de ne pas jouer avec les arabes », « Une conseillère d'orientation n'ayant encore reçu aucun de mes bulletins me propose de me tourner vers le BTP quand je lui parle d'étude de commerce.*

Ces témoignages sont minoritaires car la population ciblée n'était pas les jeunes mineurs. Cependant, l' cole appar it ici comme un lieu d'apprentissage de l'expérience des discriminations, interrogeant ainsi en amont notre capacité à lutter contre ces mises à l'écart.

## **Le sexisme à l'école**

*L'école « transmet les normes de genre car elle est indifférente au genre ».* L. Acherar, 2007

Le sexisme ordinaire que l'on observe dans les espaces publics ou privés s'ancre dès le plus jeune âge dans toutes les institutions, à commencer par l'école, où les jeux entre filles et garçons mêlent récréation et récréation des stéréotypes et du sexisme qui en découle.

Même si la perception du climat scolaire est plus favorable pour les filles en raison notamment d'un sentiment de sécurité dans l'institution scolaire (conformément à leurs stéréotypes d'assignation), le taux de violences sexistes et sexuelles relevé dans les enquêtes dépasse pourtant les 5%.

**7%** de filles ont déclaré avoir subi des violences à caractère sexuel<sup>17</sup>

**8%** des attouchements

**7%** des baisers forcés

**7%** victimes de voyeurisme pour les filles et 5% pour les garçons.

Plus le harcèlement augmente, plus l'attaque contre la pudeur augmente (E. Debarbieux, 2011, p.28). Dans cette même étude, l'auteur constate que plus de 70% des élèves victimes de harcèlement ont été victimes de voyeurisme. Il s'agit ici d'humilier sexuellement le plus faible, quel que soit son sexe. Cette violence à caractère sexuel devient alors sexiste, voire de genre quand ce sont les plus efféminés qui sont humiliés. À travers les « jeux » entre garçons à l'école, s'opère une « distinction » entre garçons tout d'abord et entre garçons et filles. Actuellement dans les collèges, le jeu du « chat-bite » et du « chat-cul » montre comment on peut humilier les filles et les garçons jugés trop féminins par des comportements sexistes et sexuels. Ces violences entre groupe de garçons consistent à presser les parties génitales des garçons étiquetés comme « tapettes » (c'est-à-dire ceux qui ne sont pas conformes aux normes de genre attendus : garçons doux, trop gentils, féminins...). Pour les filles, le jeu consiste à toucher les fesses d'une fille en groupe. Ce type de comportements discriminatoires et violents permettent de rejeter les garçons « différents » et permettent de construire l'identité des garçons sur une base homophobe, mais aussi de ramener les filles à des objets sexuels. En effet, ces actes posent dès l'école qu'il est « normal » pour un garçon de toucher une jeune fille sans son autorisation d'une part ; mais aussi pour les filles, ces actes sexistes non dénoncés intègrent qu'une fille doit s'exposer au regard des garçons, voire parfois que ce mode d'interaction violente est souhaitable car selon nombre de collégien.ne.s, c'est un honneur réservé aux jolies filles.

Le plus grand problème de ces violences est leur sous-estimation : par les adultes encadrant pas assez formés à ces questions, par les auteur.e.s et par les victimes elles-mêmes, qui ont intégré la normalité de la violence, renforcée par la non intervention des adultes et la société toute entière qui relaie des messages sexistes et/ou stéréotypés. Un garçon doit être fort et viril, une fille jolie devant le regard des autres garçons.

Cette violence symbolique couplée à la violence effective engendre un seuil de tolérance individuel et collectif très important, réduisant de facto la prise en compte de ce phénomène. Plus tard, les violences conjugales et le nombre de viols résultent d'une acceptation dès la prime enfance et de la tolérance générale. La prise en compte du phénomène permet une prise de conscience par les autres. En parler et sensibiliser les personnes au sexisme peut contribuer à faire bouger les lignes ! Mais pour s'inscrire durablement, elles doivent être relayées collectivement !

**Johanna Dagorn,**  
sociologue, Université de Bordeaux

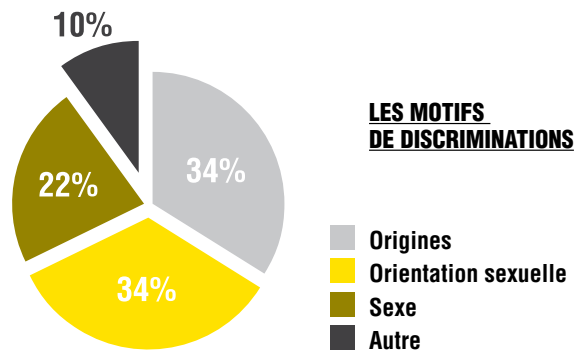
<sup>17/</sup> Chiffres des violences à caractère sexuel issus de l'enquête DEP (décembre 2012)

## D # BIENS ET SERVICES PRIVÉS

Pour finir sur ces zooms effectués par situations, l'espace des biens et des services privés doit pareillement être investigué. 50% des discriminations ont pour théâtre les espaces privés ou l'accès aux biens privés. Nous distinguerons deux sous-thèmes qui apparaissent clairement dans notre enquête : les discothèques et les commerces. Suite à cela, les questions des loisirs privés, ainsi que celle des banques et assurances seront travaillées.

DISCRIMINATIONS DANS LES ESPACES ET SERVICES PRIVÉS	
Sport & Loisirs	20 %
Discothèques	44 %
Commerces	22 %

## Discothèques



Le premier espace relayé par les répondant.e.s fait référence aux boîtes et discothèques. À la lecture des résultats, il apparaît que les origines et l'orientation sexuelle réelles ou supposées sont les principaux motifs de discrimination dans les boîtes de nuit. Viennent ensuite le sexe et 10% d'autres critères (accessibilité, âge ou apparence). Cependant, tou.te.s les discriminé.e.s ne vivent pas la même situation. Les hommes homosexuels et les garçons non-blancs sont par exemples plus victimes de refus à l'entrée de boîtes. *Le videur m'a dit qu'ici on ne laissait pas entrer les racailles. Mais bon, je suis habillé avec un tee-shirt H&M, faut pas abuser ! ; Un videur m'a refusé l'entrée d'une boîte au motif que "il y a des boîtes pour les gens comme moi", pour reprendre ses termes.*

Pour les femmes qui déclarent avoir été victimes de discriminations dans les discothèques, leurs témoignages traduisent souvent des situations de harcèlement à caractère sexuel. À l'image des transports en commun, les lieux festifs sont parfois le théâtre de « frotteurs » et de « frôleurs » qui peinent à saisir l'intrusion corporelle alors commise.

### Quelques chiffres :

**56%** des victimes sont des femmes

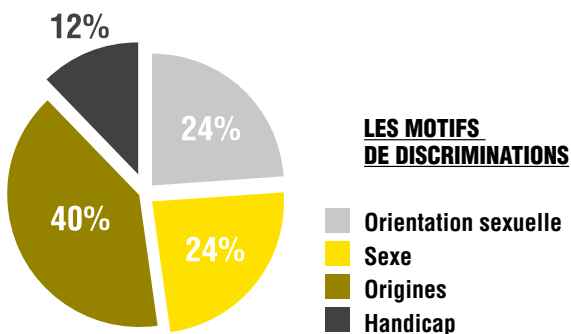
**83%** des actes de discrimination comprennent des insultes

**17%** des actes de discrimination comprennent des violences

**43%** des actes de discrimination prennent la forme d'un refus à l'entrée des boîtes

## Commerces

Un second espace de discrimination apparaît : celui des commerces. Quels sont les différents critères ? Qui sont les personnes discriminées dans les commerces ?



Comme dans les précédentes situations, la question des discriminations racistes apparaît au premier plan.

### Témoignage

« À chaque fois que je vais dans ces boutiques, tu peux être certain que je me fais contrôler. Les blancs ça leur arrive jamais »  
« Mon patron m'a expressément demandé de ne suivre que les « arabes et les roms » comme il dit car « c'est eux les voleurs ». Je te dis pas comme j'étais gêné »  
« Dans mon magasin, on nous a fait acheter des produits désinfectants. Et quand on a demandé pourquoi, on nous a répondu que c'était « contre Ebola », parce qu'on a beaucoup de clients africains. J'ai rien dit mais j'étais scandalisé ».

Pour les homosexuel.le.s ayant répondu à cette question, les discriminations prennent plutôt la forme d'« insultes » (je suis parti acheter un magazine gay dans une papeterie et c'était rangé au rayon porno. Quand j'ai dit au vendeur que mon magazine n'était pas un magazine porno, il m'a répondu que je devais déjà être content de voir ce magazine "de tapette" dans son magasin) ou de refus (Un commerçant a refusé de nous servir, où plutôt il servait tout le monde et moi et mon copain il nous avait bien vu mais il a refusé de nous servir. Je sais pas si c'est de l'homophobie, je veux pas être parano, mais bon...)

Enfin, de nombreuses femmes ont répondu à cette question en mettant en avant la dimension sexiste des rapports avec certains commerçants mais également avec d'autres clients. *C'est des propos sexistes par exemple : on te dit que t'es mignonne, on te demande pourquoi tu viens jamais avec ton copain, on te propose des rendez-vous. Les gens ils croient que c'est sympa, mais en fait c'est hyper lourd. Et puis je m'en fiche moi d'avoir un peu plus de légumes ou de poisson parce que je suis mignonne et que je dois supporter les regards insistants des commerçants à côté de chez moi. Dans les magasins, surtout le samedi, tu peux être certain qu'entre deux rayons y'a un mec pour te mater ou pour te suivre. Le type, il est en plein rayon sous-vêtements mais il continue à te regarder...*

Enfin, quelques témoignages reviennent sur les difficultés d'accès à quelques magasins (lieux exigus, présence de marches...).

### Témoignage

#### Banques et assurance : injustices ou inégalités ?

Quelques témoignages recueillis mettent en avant des situations de discrimination dans des banques ou dans des assurances. Mais ces expériences se couplent généralement du vocabulaire relatif aux inégalités (économiques). « Je sais pas si je suis discriminé par mon banquier. J'ai un peu l'impression que si j'avais été blanche ça se serait passé autrement » raconte Fatima. « Peut-être que j'aurais été mieux reçue ou mieux conseillée, mais en réalité quand t'es pauvre t'es pauvre, voilà tout ! ». Dans ce contexte, il semble compliqué de démêler les expériences d'injustices et de discriminations. Par exemple, dans les situations de crédits immobiliers accordés par les banques, des situations assurantielles peuvent apparaître comme des discriminations. « J'ai pas voulu dire que j'étais trans pour mon prêt, mais comme ma mention de sexe est rectifiée et non entièrement modifiée sur mon état civil, l'assureur a eu connaissance de mon changement de sexe. Et du fait de cette opération, j'ai dû payer un peu plus mon prêt immobilier... » nous raconte Fabienne 48 ans.

# **ZOOM SUR LES DISCRIMINATIONS**



## A # Racisme

Dans ces dernières parties, nos observations ne se feront plus en fonctions des espaces de la discrimination mais plutôt par critères (racisme, sexisme, homophobie, handiphobie). Si nous observons ce nouvel éclairage en débutant par la question du racisme, il convient de rappeler quelques chiffres. Le tableau ci-dessous permet de comparer la part des déclarations de discriminations racistes dans différents espaces.

<b>Ensemble des répondants-es</b>		<b>45%</b>
<b>Espaces de la discrimination</b>		
accès au logement		50%
voisinage		34%
embauche		58%
progression de carrière		40%
relations clients		55%
relations collègues		40%
relations avec la police		58%
les transports		30%
espace public		22%
commerces et discothèques		37%

Les victimes de racisme ne sont pas toutes les mêmes. Alors que les femmes sont majoritaires dans cette étude, elles apparaissent beaucoup moins nombreuses dans les victimes d'actes racistes.

**58 %** d'hommes victimes de racisme

**42 %** de femmes victimes de racisme

De nombreux témoignages racistes mais aussi antisémites ont été entendus lors de cette enquête. Deux figures de la discrimination semblent cependant ressortir : 1- le jeune garçon non-blanc et 2- la femme voilée. Les conséquences des discriminations, pour ces deux figures mais également pour l'ensemble des personnes discriminées du fait de leurs origines, de leur couleur de peau et/ou de leur religion réelle ou supposée, sont nombreuses. L'embauche, les relations avec les administrations et la police ou les commerces reviennent ainsi très régulièrement (respectivement dans 14%, 18% et 28% des témoignages)

Aussi, il est apparu que les événements du 7 janvier 2015, à l'image du débat sur le mariage pour tous, ont provoqué une hausse des violences à l'encontre des populations médiatisées. Amalgame, peur, racisme... les chiffres de l'enquête montrent très clairement une hausse des agressions et des insultes racistes avant et après le 7 janvier 2015.

**Discrimination  
dans les transports,  
Origines et religions**

**30%** avant le 07 / 01

**38%** après le 07 / 01

**Discrimination  
dans l'espace public,  
Origines et religions**

**22%** avant le 07 / 01

**34%** après le 07 / 01

## « Diversifier les trombinoscopes des mairies » : L'enjeu du recrutement de la diversité des origines

### 1# L'enjeu de la représentation de la diversité des origines : une question de méritocratie et de démocratie.

Les administrations publiques françaises comme européennes veulent illustrer les idéaux méritocratiques. D'abord, pour des raisons de justice, il semble juste que les candidats soient sélectionnés sur la base de leurs mérites individuels. L'administration publique locale prédominée par un rôle d'intégrateur et d'employeur, se donne pour but d'être exemplaire quant au système équitable de sélection. La seconde raison, est que le recrutement méritocratique contribue à améliorer la qualité de l'organisation bureaucratique. Cela implique qu'il y aurait une recherche constante du meilleur individu de la situation (homme, femme descendants de migrants non occidentaux<sup>18</sup> ou non). Enfin, la troisième raison, est que le recrutement méritocratique signifie la possibilité de créer un fossé entre le politique et l'administration, entre le renforcement du pouvoir administratif objectif de la bureaucratie et, finalement, sa capacité à « dire la vérité au pouvoir ». Ainsi, une administration publique composée de fonctionnaires rigoureusement sélectionnés en raison de leurs compétences pourra rester indépendante dans sa relation avec le monde du politique<sup>19</sup>. Cependant, même si le discours général consiste à dire que la fonction publique garantit l'égalité des chances (grâce à l'accès par concours), le contexte a lui bien changé. D'une part, la loi n°2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique a en effet permis d'ouvrir le recrutement sans concours au premier grade des corps de la catégorie C. D'autre part, pour satisfaire les exigences locales, des modalités juridiques subsistent permettant un recours accru au « volant » des contractuels (sous contrat à durée déterminée, selon le dispositif PACTE, etc.) par les gestionnaires publics, cette main d'œuvre servant de variable d'ajustement<sup>20</sup>. Aujourd'hui, les administrations publiques sont constituées de groupes d'identités structurellement sous-représentés. C'est notamment le cas des descendants de migrants non-occidentaux, et ceci est profondément problématique en vue de deux idées principales de notre société moderne : la démocratie et la méritocratie.

### 2# La présence de la diversité des origines parmi les effectifs des organisations municipales : un état des lieux national et local rare et complexe.

Les premières études datant de 2005, constatent que l'origine nationale des fonctionnaires reste homogène. Dans 83.1% des cas, le père et la mère sont tous deux de nationalité française à leur naissance<sup>21</sup>. Dans 7.3 % des cas, l'un des deux parents est originaire d'un pays européen autre que la France, l'autre pouvant être soit français, soit originaire d'un pays européen ou d'un pays hors d'Afrique ou d'Asie du Sud-Est. Dans 2.7 % des cas, l'un au moins des deux parents est originaire d'un pays du Maghreb. Dans 0.6 % des cas, l'un au moins des deux parents est originaire d'un pays d'Afrique (Hors Maghreb). Les rares investigations de Dominique Meurs, Patrick Simon et Mireille Eberhard en 2008 menée auprès des agents de la Ville de Nantes, et l'étude d'Eva Baradj, Salah Idmache et Amandine Schreiber<sup>22</sup>, et la thèse<sup>23</sup> de Y.Meziani confirment toujours cette moindre représentation des immigrés et des descendants d'immigrés dans la fonction publique. Depuis 2010, la ville de Pessac s'est engagée dans une réflexion interne d'une meilleure représentation du collectif local parmi leurs effectifs. Elle a mis en place de l'action positive en faveur des descendants de migrants non-occidentaux via un dispositif de parrainage pour les jeunes et adultes des quartiers de politique de la ville. Par cette prise en charge officielle du critère territorial, les responsables politiques et professionnels ont effectué un travail d'action positive, intervenant ainsi directement sur les candidats ayant des origines diverses. À partir de notre méthode de comptage qui prend en charge le patronyme des employés de la municipalité, les employés descendants de migrants d'Afrique du Nord représentent seulement 4%, ceux de l'Afrique Subsaharienne 1,4% et ceux de l'Asie et autres pays 0,3%. En 2013, on remarque une légère évolution de la présence de la diversité des origines parmi les effectifs de la mairie. La part des descendants de migrants non-occidentaux reste de l'ordre de 16,6 % en 2011, 15,2 en 2012, de 17,4 % en 2013. Ce qui semble non négligeable puisque si l'on rapporte ces résultats à la population de Pessac, par exemple au nombre d'étrangers ou d'immigrés, 7,4 % d'immigrés en 2010 selon l'INSEE), dont 4,9 nés Hors Europe. La part des « Français blancs majoritaires » reste la grande majorité, occupant pour plus de 80 % des employés de toutes catégories confondues (catégorie A, B, C).

18/ La catégorie de la diversité des origines ou des descendants de migrants non-occidentaux signifie des français ayant la nationalité française (condition à l'accès à la titularisation dans la fonction publique) qui ont au moins un des parents ayant une origine étrangère.

19/ ROSANVALLON P. « La société des égaux ». Le Seuil, 2011.

20/ DESBARATS I. et KOPEL S. (2005), « Les agents contractuels de la fonction publique française : De la précarité juridique à l'atout managérial ? », Revue française de l'administration publique, No. 115, 481-494.

21/ VERSINI D. (2004), Rapport Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, décembre, Paris, La Documentation Française.

22/ Eva Baradj, Salah Idmache et Amandine Schreiber, Les descendants d'immigrés dans la fonction publique, 2012

23/ Thèse de Y. Meziani, Diversifier l'organigramme ? Les dilemmes des municipalités de Pessac et de Nieuw West Amsterdam, Université de Bordeaux et d'Université Van Amsterdam, soutenance Novembre 2015.

### ***3# La non-observation de la diversité est-elle le fruit de pratiques de sélection discriminantes ?***

D'une part, par une analyse des pratiques de recrutement dans ces deux organisations municipales à Pessac et à Amsterdam Nieuw West (Pays-Bas) effectué entre 2011 et 2014, notre étude démontre qu'il n'existe pas au fond d'actes de discriminations directs et intentionnels de la part des recruteurs liés à l'origine. En effet, on remarque d'abord que peu de descendants de migrants déposent des candidatures par autocensure, par manque d'information, et manque de réseau. Ensuite, au stade de la présélection, les recruteurs ne disposent pas de grilles d'analyse des CV et des lettres de motivation afin de neutraliser et d'objectiver leurs pratiques. Cette non-objectivation laisse place à des pratiques indirectes à effet discriminatoire (tel est le cas de l'usage des réseaux qui montre la présence d'un clientélisme intemporel). Par ailleurs, l'attention portée à la forme du CV (orthographe, stratégies de valorisation, etc.) et le capital réseau (parrainage, recommandation, etc.) jouent en la défaveur de la diversité des origines. Néanmoins, certaines candidatures de descendants de migrants sont amenées à l'étape de l'entretien grâce à un parrainage spécifique. In fine, il existe des logiques de composition invisibles préférant des profils uniformisés (appartenant à des classes moyennes supérieures, franco-française, particulièrement des hommes pour des postes stratégiques de catégorie A, et des femmes quand il s'agit de postes en catégorie B et C). Ces logiques vont à l'encontre des descendants de migrants quelque soit la catégorie d'emploi (A, B, C). En effet, le passage à l'oral (l'entretien) est une étape décisive de la sélection et peu de candidats de la diversité des origines sont présents. D'autre part, cette catégorie de la population se retrouve parmi les contractuels et se concentre dans des départements précis, notamment celui de l'éducation, des sports et de la jeunesse, et des services d'entretien et de propreté de la ville. Bien que les résultats de notre enquête montrent l'inexistence de pratiques directes discriminatoires de la part des recruteurs (élus, chefs de services et de département, responsables RH), le sentiment de discrimination et/ou de stigmatisation parmi les descendants de migrants en poste dans les organisations municipales est bien présent. Le sentiment s'accroît en montant dans la hiérarchie et s'exprime par des actions telles que l'éloignement à des tâches stratégiques du poste employé, la non connaissance de certaines informations en interne, de l'humour mal placé pendant des repas et des réunions collectives, des responsabilités amoindries, des insultes directes ou dissimulées, des prises de paroles coupées, etc.

### ***4# Des recommandations à différents niveaux***

Une nécessaire implication et volonté politique locale : les maires et élus doivent s'emparer de cet enjeu de bureaucratie représentative, de méritocratie, d'égalité, et de démocratie afin que les pratiques internes se voient améliorées de manière concrète et empirique.

Agir sur les inégalités de départ des descendants de migrants non-occidentaux : par une formation à la préparation aux concours, aux codes de présentation internes des métiers du service public et/ou par une sensibilisation et une information étendue à tous les territoires de la ville des voies de possibilité d'embauche dans la fonction publique territoriale.

Agir sur les pratiques de recrutement : objectiver les jurys de recrutement en établissant de manière systématique un jury de recrutement diversifié, des grilles d'analyse communes (des CV et des LM) pour la présélection et une grille d'observation avec une liste de critères et de questions similaires, identiques à l'étape de l'entretien pour chaque candidat. Il s'agit aussi d'une prise de conscience collective des enjeux de représentation et de sélection méritocratiques.

Evaluer la présence de la diversité des origines et leur évolution de carrière par une mesure de la diversité des origines en interne. Rappel juridique : les statistiques ethniques ne sont pas interdites, celles-ci peuvent être effectuées à partir des patronymes des employés. Celle-ci est favorable si les chiffres sont traités de manière qualitative pour éviter tout effet pervers (accroissement de la stigmatisation, ethnicisation des compétences, etc.).

Etre vigilant à l'intégration des nouveaux entrants dans les services où les agents connaissent une forte ancienneté afin que le sentiment de stigmatisation et de discrimination recule. Il semble indispensable d'instaurer une cellule d'écoute à la fois indépendante et interne à l'organisation municipale pour les questions des employés et/ou des candidats souhaitant faire part de leurs opinions/sentiments personnels ou individuels concernant les pratiques de recrutement et les évolutions de carrières.

**Yamina Meziani-Remichi,**  
*sociologue, Université de Bordeaux*

## L'antisémitisme d'hier à aujourd'hui

### *Un devoir d'histoire et de mémoire*

Aborder la question de l'antisémitisme en quelques mots n'est jamais simple. Chacun en connaît la définition – la haine des Juifs – mais pas nécessairement ce qu'il revêt en termes historiques. Et ce n'est pourtant qu'en découvrant cette histoire singulière et dramatique que l'on peut prendre la mesure de l'intensité et de la permanence de la haine des Juifs. Le terme antisémitisme a été inventé en 1879 par Wilhelm Marr, pamphlétaire allemand antjuif, pour désigner la haine des Juifs à l'exclusion des Arabes pourtant eux aussi sémites. Il souhaitait en cela utiliser un mot déconnecté du judaïsme, signifiant ainsi que pour lui les Juifs étaient bien plus que les pratiquants d'une religion, un groupe « racial » (terminologie de l'époque). L'anti-judaïsme est très ancien puisqu'il date de l'antiquité. Il était alors reproché aux Juifs d'être strictement monothéistes, puis au Moyen-Âge, les Chrétiens reprochèrent aux Juifs la mort de Jésus et les qualifièrent de peuple « déicide ». Dans ce contexte, les Juifs devaient rester les témoins vivants du déicide et c'est la raison pour laquelle les Chrétiens ne les décimèrent pas mais les discriminèrent, notamment en leur interdisant d'être propriétaire, les contraignant à pratiquer le prêt avec intérêts ce qui était réprimé par la morale chrétienne mais qui leur sera reproché, encore dans l'histoire contemporaine. Un esprit de tolérance soufflera à compter du XVIème siècle, et l'esprit des Lumières rendra un peu de liberté aux Juifs. Peu à peu l'anti-judaïsme va se muer en haine « raciale » notamment dans la 2ème moitié du XIX siècle. Les théories prétendues scientifiques de l'allemand W. Marr et d'autres comme le Comte de Gobineau, écrivain français, participèrent à la propagation de la théorie de « l'inégalité des races » et du concept de « race juive » qui servirent de base aux théories nazies. L'affaire Dreyfus illustra tristement l'antisémitisme français et le combat entre les partisans des droits de l'homme et les courants conservateurs (gouvernement, Eglise, Armée). Les pogroms organisés en Russie au début du XXème siècle furent annonciateurs du pire. L'antisémitisme connut son apogée avec la politique d'exterminations des Juifs par les nazis, avec l'aide du gouvernement de Vichy en France, et la solution finale. 6 millions de Juifs furent exterminés. Après-guerre et à notre époque, une grande partie de la propagande antisémite se retrouve dans la négation de la Shoah. Les théories révisionnistes viennent s'ajouter aux théories complotistes issues des Protocoles des Sages de Sions qui sont un faux document relatant un pseudo plan établi par les Juifs pour conquérir le monde. Ces théories sont portées par l'extrême droite qui conteste également le droit à l'existence d'Israël. L'antisémitisme a repris de la vigueur plus récemment avec le développement d'internet et de nouveaux médias. C'est par ce format de communication efficace que Dieudonné Mbala Mbala a diffusé ses discours haineux sous couvert d'antisionisme. L'importation du conflit Israélo-palestinien et le développement des mouvements anti-sioniste servent de caisse de résonance inquiétante à un nouvel antisémitisme autour duquel s'agglomère l'extrême-droite, l'extrême-gauche et les radicalismes religieux.

### *Qu'en est-il aujourd'hui ?*

La CNCDH<sup>24</sup> a rendu son rapport sur la Lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie pour l'année 2014 le 9 avril 2015. Il ressort de ce rapport que les infractions antisémites marquent une hausse très importante de 101% avec un total de 851 faits délictueux enregistrés par les forces de l'ordre, contre 423 en 2013. Ce qui est tristement frappant c'est que cette augmentation est d'autant plus marquée s'agissant des infractions les plus graves : +130% pour les « actions » et +90% pour les « menaces ». Le rapport révèle que plusieurs pics de violence se sont succédés durant l'année 2014 et sont directement liés à certains événements notamment la manifestation « Jour de colère » en janvier et l'intensification du conflit israélo-palestinien durant l'été. Dans plusieurs villes françaises on a hurlé en janvier « mort aux Juifs » « Juif la France n'est pas à toi » ce qui ne s'était pas produit depuis l'avant-guerre. Des magasins Juifs, des synagogues ont été attaqués. Mais surtout, en France depuis plusieurs années, des Juifs meurent, sont assassinés parce qu'ils sont Juifs. L'actualité récente nous l'a encore démontré. Bien qu'ils constituent une minorité qui reste la mieux acceptée dans l'opinion publique française, le rapport note une revitalisation des vieux préjugés antisémites tels que le sentiment que les Juifs ont « trop de pouvoir » ou « un rapport particulier à l'argent ». Ces préjugés sont partagés chez certains musulmans tel que l'a relevé l'étude réalisée par l'institut Fondapol en novembre 2014 qui précise que «les musulmans répondants sont deux à trois fois plus nombreux que la moyenne à partager des préjugés contre les Juifs», tout en notant que «la proportion est d'autant plus grande que la personne interrogée déclare un engagement plus grand dans la religion». Le sentiment d'insécurité a clairement gagné une partie des Français de confession juive.

<sup>24/</sup> Commission nationale consultative des droits de l'homme.

## ***Le combat contre l'antisémitisme, un impératif républicain***

L'antisémitisme est à l'opposé de notre idéal républicain tant il est contraire à ses valeurs.

Il est bien souvent nourri par l'ignorance que ce que nous vivons est aussi l'héritage parfois inconscient du passé. Combattre ce mal qui conduit à la violence et au rejet de l'autre, c'est d'abord faire entendre une parole politique républicaine forte qui rappelle que notre pays ne saurait accepter de telles pensées ni de tels comportements.

C'est aussi et surtout transmettre l'histoire de l'antisémitisme, des valeurs républicaines aux jeunes mais également aux personnes encadrant ou accueillant des jeunes publics et leurs parents. Car lutter contre l'antisémitisme c'est promouvoir nos valeurs. Comment combattre quand tant de personnes ont oublié ce que « liberté, égalité, fraternité et laïcité » signifie concrètement. Cela passe donc par un enseignement renforcé de l'histoire et de l'éducation civique et morale à l'école, et une formation spéciale des professeurs sur les valeurs de la République et la Laïcité. Cette formation doit également être intégrée et dispensée à tous les personnels du service public accueillant du public. C'est aussi transmettre la mémoire, une mémoire une et indivisible comme l'est notre République. C'est ce que fait la Licra, avec humilité, quand elle multiplie les interventions auprès des collégiens et des lycéens en partant notamment de leur univers, internet et les réseaux sociaux, quand elle organise chaque année un concours scolaire contre le racisme et l'antisémitisme. C'est ce qu'elle fait en ayant créé le parcours pédestre « Passeurs d'histoire » à Bordeaux, pour lutter contre la concurrence mémorielle, terreau du communautarisme. Visiter les lieux de toutes les mémoires et montrer aux jeunes et aux moins jeunes qu'elles constituent notre mémoire collective. C'est aussi ce qu'elle fait en favorisant la connaissance de l'autre à travers des échanges inter-territoires pour apprendre à découvrir cet autre qui n'est pas si différent de nous.

## ***Combattre l'antisémitisme, c'est aussi combattre tous les racismes car la République est au côté de toutes les victimes, comme la Licra.***

Le racisme et l'antisémitisme connaissent des différences mais ont un point commun, ils aboutissent tous les deux à rejeter l'autre. Le combat contre l'antisémitisme et le racisme est un combat permanent, difficile, c'est celui d'hommes et de femmes qui ne baissent pas les bras et croient en une société fraternelle et lumineuse.

***Clothilde Chapuis,***  
*présidente de la Licra Bordeaux & Gironde*



## B # HOMOPHOBIE

Si nous reproduisons le même exercice sur les homophobies (gayphobie, biphobie, lesbophobie réunies), nous pouvons constater que la part des homosexuel.le.s discriminé.e.s varie fortement en fonction des espaces interrogés.

Il conviendra de noter que pour l'ensemble de ces résultats, ou à de rares exceptions près, nous ne pouvons pas distinguer les agressions gayphobes et lesbophobes. Les agressions transphobes seront quant à elles, traitées ultérieurement.

Ensemble des répondant(e)s	23%
Espaces de la discrimination	
accès au logement	20%
voisinage	44%
embauche	8%
progression de carrière	14%
relations clients	23%
relations collègues	28%
relations avec la police	24%
les transports	31%
espace public	28%
commerces et discothèques	29%

Comme pour la question du racisme, les victimes d'homophobie sont plus des homosexuels que des homosexuelles. Mais il existe à cet endroit une « boîte noire » en termes de chiffres qui nous feraient croire à une parité plus nette. En effet, de nombreuses agressions lesbophobes ont pu être notées comme agressions sexistes par les victimes, invisibilisant d'autant la lesbophobie.

Aussi l'homophobie ne se présente pas toujours comme des actes de violences, mais sous une forme variée de pressions et d'écueils. Le tableau ci-dessous revient sur quelques formes exprimées de l'homophobie dans différents contextes.

Relations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"><li>• Demande d'hétérosexualisation</li><li>• Outing</li></ul>
Relations de voisinage	<ul style="list-style-type: none"><li>• Moqueries</li><li>• Tags</li></ul>
Espaces publics et transports	<ul style="list-style-type: none"><li>• Insultes</li><li>• Coups</li></ul>
Commerces et discothèques	<ul style="list-style-type: none"><li>• Refus d'accès</li><li>• Refus de service</li></ul>

## Discriminations Homophobes : constats et perspectives

### 1 # Constats :

L'homophobie est une des discriminations qui dénombre le plus de possibilité d'insultes. On remarque aussi que, en général, les milieux les plus sexistes vont aussi être les milieux les plus homophobes. Le suicide est la 2ème cause de mortalité chez les 15-24 ans et la 1ère cause chez les 25-34 ans (DGS, 2014). Le suicide et les tentatives de suicides sont 5 fois plus élevés pour les hommes homosexuels que pour les hommes hétérosexuels. Pour les adolescents, ils auraient 13 fois plus de risques de faire une tentative de suicide s'ils sont homosexuel(le)s que s'ils sont hétérosexuel(le)s. On peut donc considérer qu'une grande partie des personnes qui se suicident sont des personnes homosexuelles, bisexuelles ou trans victimes d'homophobie.

L'annonce de son homosexualité ou de sa bisexualité (coming-out) est une étape importante dans la vie d'une personne homosexuelle. Toutefois, ce coming-out peut très mal se passer. L'association Le Refuge a accueilli en 2013, 202 jeunes, de 18 à 25 ans, mis à la porte de chez eux ou qui ont fugué, parce qu'ils ont annoncé leur homosexualité ou leur bisexualité à leur parents. En 2013, SOS Homophobie a recensé 3517 témoignages d'agressions homophobes, soit une hausse de 50% (SOS Homophobie, 2014). En 2015, SOS Homophobie a publié une enquête sur la lesbophobie qui montre que les lesbiennes se cacheraient plus que les homosexuels (SOS Homophobie, 2015). Par exemple, dans l'espace public, 18% des répondantes disent ne jamais avoir de gestes d'affection en public comme se ternir la main où s'embrasser, et 63% d'entre elles disent que si elles se réfèrent c'est par peur des réactions hostiles.

## 2 # Termes du débat :

On définira l'homophobie ainsi : « hostilité générale, psychologique et sociale, à l'égard de celles et ceux supposés désirer des individus de leur propre sexe ou avoir des pratiques sexuelles avec eux. Forme spécifique du sexisme, l'homophobie rejette également tous ceux qui ne se conforment pas au rôle prédéterminé par leur sexe biologique. » (Borillo, 2000)

L'homophobie va aussi réduire la relation des personnes homosexuelles à de simples rapports sexuels. L'homophobie ne parle pas d'amour. Va également entrer en jeu le tabou de la sodomie : un homme ne se fait pas pénétrer sinon c'est une femme. Que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, même si le regard est différent, c'est l'obligation sociale qu'ont les hommes d'être complémentaires aux femmes qui va poser problème. Cette dichotomie explique aussi pourquoi des personnes simplement supposées homosexuelles peuvent se faire agresser.

Une autre forme d'homophobie se manifeste face au couple de même sexe avec enfant par la remise en question des capacités parentales de ces couples. D'autant plus face à un couple d'hommes parce qu'il existe un préjugé voulant que les hommes ne soient pas capables de s'occuper d'enfant sans une femme. Dans ces cas, les couples homosexuel.le.s vont aussi être jugés-es comme incompétent.e.s car ils ne pourraient pas amener l'enfant à se construire correctement à cause d'un manque de référent masculin ou féminin.

## 3 # Recommandations :

**Informier :** C'est parce que les personnes ne sont pas ou peu informées, parce qu'ils n'ont pas ou peu de contact avec les homosexuel.le.s, bisexuel.le.s et transsexuel.le.s qu'il est plus facile pour eux de s'en référer à leurs stéréotypes puis à leurs préjugés. **Former :** pour interpeller les personnes dans leurs comportements au quotidien. **Montrer le soutien des instances Municipales :** ce qui tendra à ne plus rendre les homosexualités taboues.

*P. Bessoule,  
Contact Aquitaine*

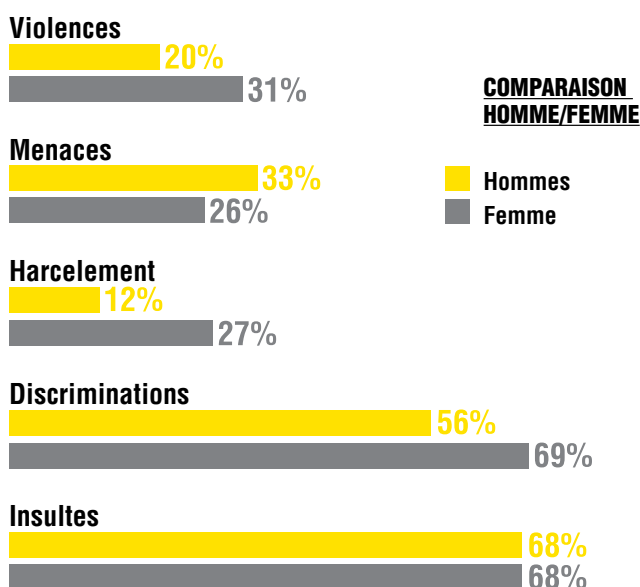
## C # SEXISME

Si l'on pose un regard sur les femmes victimes de sexisme, nous pouvons là aussi produire des connaissances par situation. Il ressort alors, comme l'homophobie ou le racisme, que l'expression du sexisme est plus ou moins intense en fonction des contextes. Le tableau ci-dessous exprime ces différences et propose des chiffres clés.

Ensemble des repondant(e)s	26%
Espaces de la discrimination	
acces au logement	25%
voisinage	22%
embauche	18%
progression de carriere	40%
relations clients	22%
relations collegues	28%
relations avec la police	18%
les transports	35%
espace public	48%
commerces et discotheques	23%

La mesure du sexisme nécessite une comparaison Femmes-Hommes. Le tableau ci-dessous propose dans un premier temps de comparer la forme des violences et la répartition sexuée par critère de discrimination. Il en résulte que les femmes subissent autant d'insultes que les hommes (ici, des hommes non-blanc et homosexuels ou suspectés de l'être).

Mais elles vivent plus de situations de violences et de harcèlements (notamment sexuelles), et de discriminations que les hommes.



## Qu'entend-on par sexisme ?

C'est une attitude discriminatoire adoptée en raison du sexe. Le mot est apparu très récemment aux Etats-Unis dans les années 1960. C'est un ensemble de convictions ayant trait aux sexes et à leur relation, qui renferme un lien hiérarchique objectif entre les sexes. C'est aussi un acte basé sur une distinction injustifiée opérée entre les sexes et entraînant des conséquences préjudiciables sur les personnes. Tout comme est raciste celui ou celle qui proclame la suprématie d'une race, est sexiste celui ou celle qui proclame et justifie la suprématie d'un sexe ou d'un genre par rapport à l'autre. Il y existe aussi la discrimination à l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou trans' se définit par le traitement inique d'une personne en fonction de son orientation sexuelle et de son identité de genre. C'est une forme de sexisme dans la dévalorisation et la péjoration du féminin, mais c'est aussi la domination de l'hétérosexualité comme norme absolue (un couple = un homme et une femme).

### Le sexisme ordinaire

Le sexisme est tellement ancré individuellement et collectivement que la plupart des personnes ne le voit pas car elles ont intégré cette norme sexiste. Il faut qu'il soit facilement visible pour s'en apercevoir. C'est le cas dans nombre de publicités qui ramènent les femmes soit à un rôle de mère ou d'objet sexuel, ou montrent des hommes incapables de s'occuper de leur enfant.

### Comment y remédier ?

Un niveau politique : contenus des messages municipaux, rues de la ville avec davantage de femmes et/ou issues de l'immigration....

- Un niveau professionnel : travailler sur la mixité des métiers et de certains services dévolus principalement aux hommes ou aux femmes
- Un niveau institutionnel : actions de formation et de sensibilisation auprès des agents
- Un niveau psychosociologique : travailler sur la visibilité de figures femmes positives

*Laurence Reiss,  
CIDFF*

*Johanna Dagorn,  
sociologue*

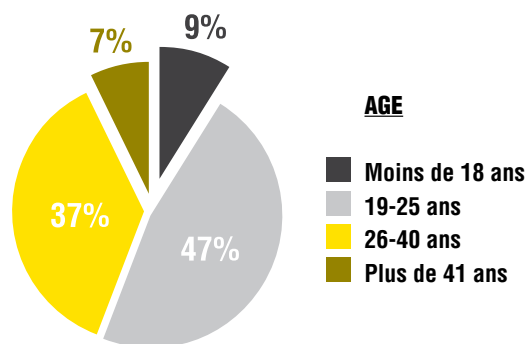
Femmes et hommes ne se comportent pas de manière équivalente face aux discriminations. Les femmes sont ainsi plus nombreuses que les hommes à se censurer dans l'accès à un bien ou un service à la suite d'une discrimination.

### Autocensure

**56%** chez les femmes

**38%** chez les hommes

Enfin, les femmes victimes de discriminations sont très majoritairement des femmes de moins de 40 ans. Il faudra également prendre en considération que ces chiffres sont extrêmement marqués par les descriptions de jeunes filles discriminées dans l'espace public.



Enfin, il s'agira de garder en tête un chiffre clé : 75% des femmes ayant été discriminées dans l'espace public disent limiter leur accès à certains espaces publics (parcs, rues...). Les espaces de loisirs et de sport en sont d'excellents exemples.

## « Mixité, égalité et genre dans les espaces du loisir des jeunes Pertinence d'un paradigme féministe »

### Constats :

Les résultats ma thèse (2014) font apparaître que les filles sont deux fois moins nombreuses que les garçons à pratiquer des activités sportives (35% F, 65% G). Cet écart qui correspond aux statistiques nationales est le même dans le domaine du sport licencié que dans la fréquentation des activités sportives proposées par les municipalités. Les pratiques sportives en club marquent une division sexuée des disciplines. À partir du collège, les pratiques sportives séparent les sexes. La non mixité devient une règle, que ce soit dans des clubs mixtes ayant des entraînements et des compétitions séparées (volley, athlétisme, natation) ou dans des clubs et activités qui se révèlent, de fait, totalement non mixtes (football et rugby masculins, gymnastique et twirling féminins). Dès l'école primaire les stéréotypes de sexes sont importants dans le choix d'une activité sportive. Un garçon sur 2 (52%) qui pratique un sport en club, le pratique dans l'entre soi, (entre garçons), c'est le cas d'une fille sur 3. En outre, les garçons « accaparent » les équipements en accès libre.

Les espaces jeunesse n'échappent pas à une division sexuée des pratiques. La fréquentation masculine est supérieure à celle des filles dans toutes les maisons des jeunes. Seul l'accompagnement à la scolarité, activités proposées, dans la majorité des cas, au sein de l'établissement scolaire en dehors des heures de classe, semble le « loisir » légitime des jeunes filles. La pratique sportive telle que décrite chez les jeunes filles et les jeunes garçons semble à l'évidence loin d'un principe politique égalitaire et démocratique. Inégalité dans la redistribution de l'impôt, 2/3 des pratiques sportives des 6-18 ans étudiées sont masculines, chiffre durable à l'âge adulte. Inégal accès, la possibilité de choix pour une fille est circonscrite à des activités sportives ciblées, bien souvent conforme à ce qu'on attend d'une pratique sportive d'une fille (twirling et gym). En outre, la création d'une offre « supplémentaire » pour les filles, en compensation, reste problématique. L'offre serait « neutre », mais l'usage serait sexué. L'équipement, l'offre, ne peuvent-ils pas se prémunir d'un usage stéréotypé ? La pratique répond bien souvent à une conformité à la norme sexuée. La question devient : mettre en place des moyens importants pour la pratique du football, n'est-ce pas mettre en place des moyens pour une pratique sportive masculine ? C'est bien dans un premier temps au sens de la redistribution de l'argent public que va se poser « l'inégale fréquentation » du monde sportif subventionné.

Deux tentatives d'explication se dessinent à travers les discours, une politique de la ville construite autour et pour les jeunes garçons et l'institutionnalisation de l'invisibilisation des filles. Tout d'abord le discours parallèle à la mise en place des politiques de lutte contre le décrochage scolaire (des garçons) autour de la réussite scolaire des filles. Sous couvert de la réussite scolaire des filles on a cantonné leur épanouissement au monde scolaire, rendant leur présence légitime au sein de l'école ou au autour de la scolarité, les éloignant des espaces du dehors et du loisir généraliste. Mais quel lien entre réussite scolaire et réussite sociale et professionnelle ? C'est là une approche qui va finir d'écarter les filles du monde du loisir des jeunes en rendant légitime leur présence à l'accompagnement aux devoirs. Le deuxième effet pervers tient à la prise en charge des jeunes garçons en échec scolaire. L'inquiétude a été de ne pas les « laisser traîner » et de leur offrir des espaces éducatifs, sous le regard de l'adulte. D'un projet juste vont naître sur les territoires des espaces dédiés aux garçons, renforçant la présence masculine et actant la séparation des filles et des garçons à l'adolescence. Les garçons n'ont pas intérêt à ce qu'un nombre important de jeunes fréquentent la structure, au premier rang d'entre eux les filles, puis les « autres » garçons. Cette procédure de cooptation fonctionne à la base même de l'entrée dans la maison des jeunes (les mêmes fratries, les potes...).

### Préconisations :

Une des premières étapes consiste à définir un projet, une politique en direction de l'égalité et de la mixité. La première démarche est de « s'entendre » sur les termes de mixité et égalité puis de produire de la statistique sexuée sur la fréquentation. Il s'agit ensuite d'afficher le projet politique et de lui attribuer des moyens. La deuxième est de sensibiliser les équipes en les formant. Le troisième point à travailler est la division sexuée du travail. L'étude sexuée des organigrammes permet de mesurer la mixité au sein du milieu professionnel, elle est pertinente par niveau de poste occupé (direction) et par secteur (adolescence).

L'enjeu est de s'attacher à l'image que renvoient les adultes sur ces questions de norme sexuée et de reproduction des stéréotypes. Il s'agit de proposer l'alternative à la fois sur le positionnement de l'animateur/trice mais également dans le contenu (les activités). On pourra s'interroger par exemple sur la manière dont les groupes d'enfants se forment. Est-ce l'adulte qui fait le groupe ? Est-ce qu'une animatrice fédère un groupe de filles (même interrogation animateur/groupe de garçon) ? Est-ce l'activité proposée qui attire plutôt les filles ou plutôt les garçons ? Une bonne pratique est d'inverser les images, en proposant une activité dite de filles animée par un homme et inversement. Les élu/es et les professionnel/les sont très sensibles à la question de la redistribution et de la justice sociale. Il faut encourager le gender mainstreaming, autrement dit l'approche intégrée de l'égalité. Seul moyen de rendre visible l'enjeu démocratique d'une société égalitaire.

*Edith Maruéjols,  
géographe, Bordeaux 3*

## D # L'HANDIPHOBIE

Un dernier point pourra ici être abordé : celui des discriminations handiphobes. Peu nombreuses dans les témoignages, elles représentent tout de même 6% des réponses quantitatives. Il est toutefois très compliqué de tirer des conclusions par rapport à ces chiffres tant les situations de handicap sont nombreuses (handicap physique, handicap psychique, visible, invisible...). Il en ressort néanmoins des espaces clairs de discriminations comme l'embauche, la progression de carrière ou l'accès aux loisirs et commerces. Le tableau ci-dessous récapitule l'ensemble des données disponibles.

HOMOPHOBIE	
Ensemble des repondant.e.s	6%

Espaces de la discrimination	
acces au logement	5%
voisinage	-
embauche	16%
progression de carriere	6%
relations clients	-
relations collegues	4%
relations avec la police	-
transports	4%
espace public	2%
commerces et discotheques	11%

### Quelques chiffres :

**70%** des victimes d'handiphobie ont subi des brimades allant de la moquerie aux insultes.

**50%** des victimes d'handiphobie ont ressentie, en plus des brimades, des discriminations

**71%** des victimes d'handiphobie l'ont été entre 2 et 5 fois au cours des 12 derniers mois

**19%** seulement des victimes d'handiphobie ont trouvé une aide auprès de collègues

## Témoignage

« Il est urgent de faire absolument respecter des places, les transports en commun sont très difficiles d'accès, notamment quand on est invalide, mal marchant. Idem avec les vélos qui roulent sur les trottoirs et risquent de nous faire tomber »  
« Il faut que les gens arrêtent de nous regarder comme des anormaux. Surtout si c'est pour rester assis dans les transports en commun et ne pas se pousser sur les trottoirs. Si on est si anormaux que ça, pourquoi ne nous aident-ils pas ? »

### De ces résultats et témoignages, on retiendra trois grandes idées :

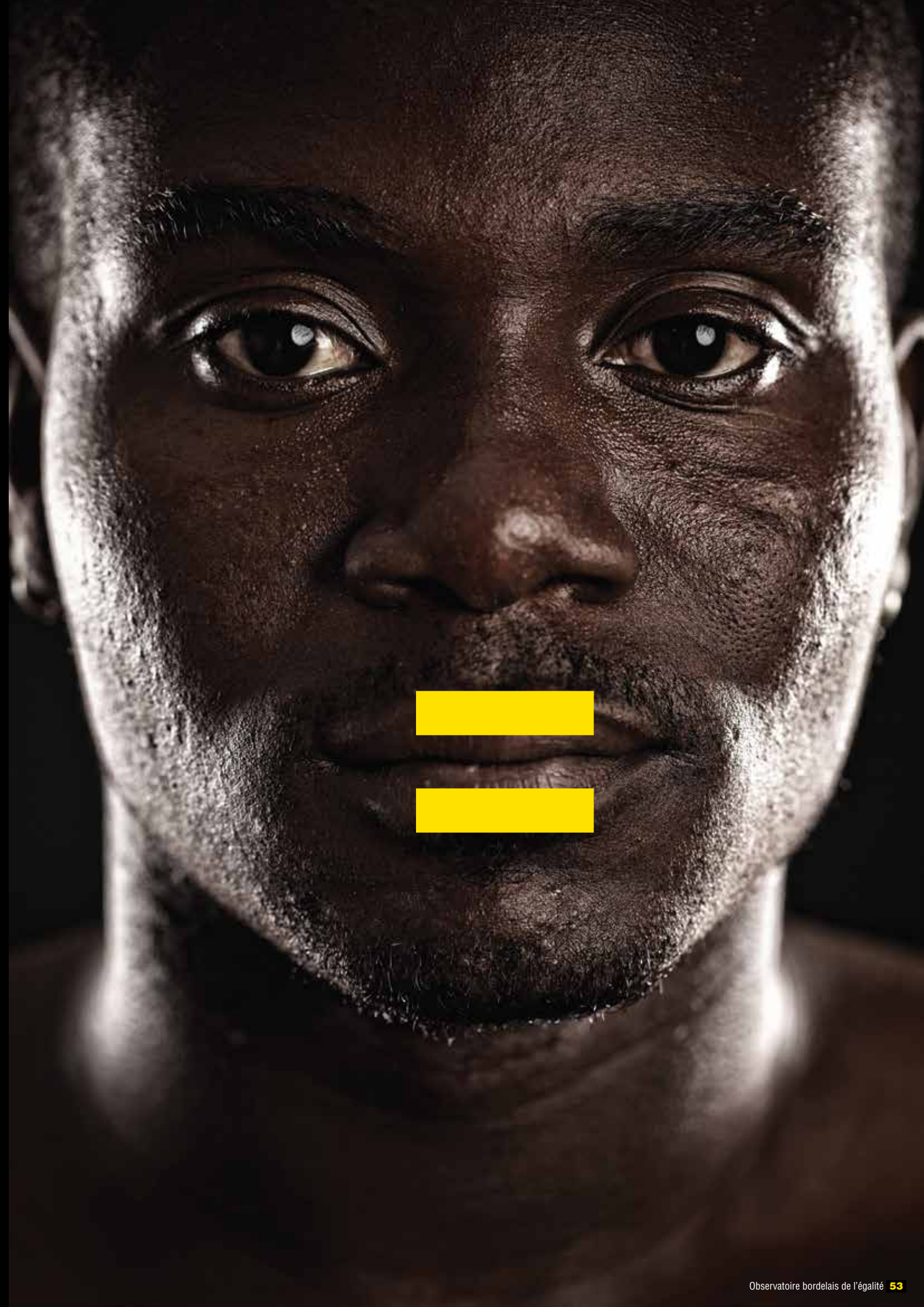
1/ Les délais maintes fois repoussés pour mettre en conformité les divers bâtiments publics afin de favoriser l'accès aux personnes en situation de handicap pèsent lourd sur les expériences de mises à l'écart et de discrimination. En parallèle, et au vu de la multiplicité des profils concernés, il apparaît que les efforts réalisés (en terme d'accessibilité au bâti mais aussi aux transports) restent souvent lacunaires pour certaines personnes en situation de handicap. Les dérogations et les « agendas accessibilités » sont alors autant d'embûches dans l'accès partagé aux espaces publics comme privés.

2/ À la lecture des chiffres, il convient de souligner que les stéréotypes à l'encontre des personnes en situation de handicap restent malheureusement actifs. Arrivent au-devant de la scène des discriminations, les handicaps physiques et mentaux qui trouvent des justifications esthétiques ou médicales aux discriminations déployées à l'encontre des victimes.

3/ L'accès au monde du travail reste une épreuve pour une partie des personnes en situation de handicap, et ce malgré les lois et les quotas qui ont pu être mis en place. Au-delà des stéréotypes c'est peut-être le manque d'incitations (positives ou négatives) qui tend à expliquer ce phénomène<sup>25</sup>.

25/ Lire par exemple : Bonnet Clément, Arveiller Jean-Paul, « Les enjeux de l'emploi pour les personnes handicapées psychiques », L'information psychiatrique 9/2008 (Volume 84) , p. 835-840. Pour plus de chiffres sur les demandes d'AAH : Études et résultats, n° 687, avril 2009, « La réponse à la première demande d'AAH » disponibles sur [www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/doc.htm](http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/doc.htm)





# **LES NOUVELLES CIBLES DES VIOLENCES**

Certaines populations vivent des expériences de la discrimination qui dépassent le calcul rationnel aboutissant à la mise à l'écart, ou qui ne bénéficient pas des politiques de lutte contre les discriminations mises en place à différents niveaux. Ces populations, nous les avons rencontrées : prostitué.e.s, personnes trans, roms... Nécessitant une enquête à part, nous avons préféré donner la parole à des actrices locales de ces questions afin de ne pas, comme c'est trop souvent le cas, oublier ces minorisé.e.s dans notre description des discriminations.

### **Personnes Roms et gens du voyage : quelle prise en compte ?**

Enfin, et parce qu'elles ont également témoigné dans cette enquête et dans des focus groupes, nous ne pouvons conclure sans mettre en lumière les différentes discriminations dont sont victimes les personnes roms. Emploi, logement, problèmes avec les administrations, avec certains agents de police... Les problèmes rencontrés par cette population sont réels et, un peu à l'image des personnes en situation de prostitution, hautement imbriqués. La question de la langue est parfois évoquée comme un écueil dans l'accès à l'emploi notamment mais plus généralement, le principe d'égalité (en matière de santé ou de logement par exemple) ne semble pas consentir à inclure pleinement les personnes roms. Les préjugés et les amalgames sont aussi maintes fois rappelés comme autant d'éléments qui marginalisent une population déjà excessivement vulnérable.

Le récent rapport de la CNCDH (avril 2015) sur les différentes formes de racisme incite enfin les municipalités à agir en faveur des roms :

### **Témoignage**

*« Je faisais les vitres des voitures. C'est dur comme métier. Parfois tu y passes la journée et tu gagnes à peine 20€. J'avais laissé mes vêtements sur le bord de la route et la police est venue mettre un produit sur mes vêtements. Après, ils sont venus me voir et ils m'ont pris mes papiers. Ils fallait que je les suive au poste. J'ai suivi. Mais ils n'ont pas le droit de nous prendre nos papiers. Qu'est-ce que tu voulais que je fasse ? »*

*« Je travaille dans un restaurant. Je fais la plonge et parfois je fais le ménage. Je suis à temps plein. Mais aucune agence ne veut me louer un appartement. Alors que j'ai des bulletins de paie et tout. J'ai tout mais ils veulent rien entendre. Alors là on vit dans un squat avec ma famille et aussi un cousin. Je suis le seul à travailler c'est dur. C'est très dur. »*

#### **Agir sur les modalités de représentation au niveau local et national**

*Instaurer une stratégie  
de sensibilisation  
et de lutte contre le  
racisme «anti-roms»*

#### **Toucher les mentalités et inverser les tendances**

*Mobiliser pour  
l'intégration dans la  
dignité des familles  
roms, former les  
agents de l'état.*

#### **Permettre une politique d'état humaine et cohérente**

*Assurer la resorption  
des bidonvilles en  
accompagnant  
les familles vers  
l'accès au droit.*

## L'association Ippo

L'association IPPO fut créée en octobre 2001, (travail de rue puis, création de l'Accueil de Jour en 2003). I.P.P.O. est la seule association connue en Région Aquitaine travaillant avec le public en situation de prostitution qui soit dotée d'une équipe de professionnels salariés, nous permettant une approche pluridisciplinaire, axée autour de la personne et un suivi dans le temps, privilégiant le travail de proximité, l'écoute... En 2013, leur file active (nombre de personnes différentes rencontrées sur une année civile) était de 582 personnes (532 en 2012, 487 en 2011), originaires de 28 pays différents. 94.33 % sont des femmes (96.24% en 2012), 5.15 % des travestis/ transsexuels (3.57 % en 2012), 0.52 % des hommes (0.19% en 2012). 55.50 % sont originaires d'Afrique subsaharienne, 30.58 % d'Europe de l'Est (27.82 % en 2012), 10.31 % d'Europe de l'Ouest (10.53% en 2012), 1.37% d'Amérique latine et 0.17% d'Asie. Elles présentent, dans la majorité des cas, une problématique transversale complexe : majorité de femmes, jeunes, victimes de la traite et/ou de proxénétisme, discrimination, exclusion, sans-papiers. La particularité des parcours de vie de ce public nécessite une approche spécifique et culturellement adaptée. L'association IPPO travaille sur la prévention et la lutte contre les discriminations dont peuvent faire l'objet les personnes en situation de prostitution à Bordeaux. La prostitution recouvre diverses réalités et en particulier dans un contexte lié aux discriminations, celles, de la place marginale et paradoxale faite aux personnes immigrées, de la domination dans les rapports sociaux de sexe, des capacités de chacun à s'extraire des contraintes culturelles, sociales, politiques et économiques, des difficultés à être reconnu et respecté dans l'accès à ses droits, sa santé, ses besoins fondamentaux, son identité, de la sexualité dans la société... Ippo propose un accompagnement global aux personnes rencontrées par l'association sur divers champs : social, médical, juridique, psychologique, socio-esthétique, de l'insertion sociale et professionnelle. Nous travaillons en partenariat avec les structures du droit commun dès que la situation administrative de la personne permet cette orientation afin que cette dernière ait accès au droit commun en tant que citoyenne.

*Anne-Marie Pichon,  
directrice IPPO*

## L'association Trans 3.0

La transphobie est la situation vécue par une personne trans lorsqu'elle n'est pas reconnue dans son genre. Cela peut se manifester dans différentes situations de la vie courante par des remarques, des blagues, des insultes ou même des agressions physiques. Cela résulte également de la difficulté liée à l'état civil qui ne correspond plus à l'apparence de la personne. Notre association a enregistré de nombreux actes transphobes depuis sa création en 2013. Nous vous livrons ici quelques situations :

« Marchant dans une rue pour se rendre dans un bar associatif (vers 23h) croisant un groupe d'une dizaine de garçons (un peu alcoolisés), une personne trans se fait agripper par le bras, et un des gars lui demande : « t'es un homme? » elle répond « lâche-moi », le garçon la relâche mais un autre lui jette une canette de bière presque vide. »

« 2 filles trans marchant dans une rue proche de St-Michel : une se fait insulter par un jeune garçon de 14 ans qui lui jette une canette de Coca en l'insultant de « travelo ». »

« Récemment, 3 amies trans sortent d'une discothèque et marchent sur les quais de Garonne. Un homme les suit et se rapproche d'elles en demandant des faveurs sexuelles. Elles ne répondent pas mais l'homme se permet de mettre une main sur les fesses d'une d'entre elles. »

« Un homme trans venu de Pau pour un rendez-vous médical avec l'équipe hospitalière de Bordeaux prend le tramway en pleine journée et se fait provoquer et insulter. Personne ne lui vient en aide. »

« Alors qu'une personne trans avait fourni les documents officiels permettant de modifier les mentions inscrites sur son permis de conduire, la Préfecture de Gironde lui réclame le jugement du Tribunal de Grande Instance (alors que ce document n'est pas demandé à une personne non trans). Elle s'adresse au Défenseur des droits qui écrit au Préfet pour demander s'il existe un texte demandant aux personnes trans de fournir le jugement du tribunal pour obtenir une modification des mentions inscrites sur le Permis de conduire. La Préfecture ne répond pas mais renvoie immédiatement le permis de conduire modifié. Cette situation est déconcertante car le bureau d'à côté avait déjà fourni la nouvelle carte d'identité sans demander d'autres documents. »

« Alors qu'elle avait un rendez-vous avec une psychiatre à l'hôpital St-André, la personne trans est accueillie au rez-de-chaussée dans la zone d'accueil comme chaque patient. Bonjour Madame, pouvez me présenter votre carte vitale pour l'établissement de la feuille de soins ? La personne trans s'exécute, la secrétaire établit le formulaire et le tend à la personne trans en disant au revoir Monsieur car la carte vitale était toujours établie à l'identité assignée à la naissance. »

Dans un premier temps, l'association trans3.0 pense qu'il faut faire œuvre de pédagogie pour accepter les genres divergeants même s'ils n'entrent pas dans les schémas préexistants. Cela passe par de la communication, des témoignages, des conférences et des interventions pour expliquer ce qu'est la transidentité et informer que des genres non-binaires existent. D'autre part, en attendant que la France puisse faire évoluer sa législation (comme l'a fait récemment Malte, un autre Etat Européen), il faudrait que le genre des personnes trans soit respecté lors des consultations médicales, hospitalières ou administratives, peut être en créant « un passeport de transition » qui neutraliserait temporairement le genre inscrit sur les documents médicaux (carte vitale etc.) ou en n'inscrivant plus forcément la mention du sexe sur certains papiers. Les formations à l'accueil du public, pourraient comprendre un paragraphe sur le « bon accueil des personnes trans ».

*Jeanne Swidzinski,  
présidente de l'association trans3.0*







# L'ÂGE COMME FACTEUR DE DISCRIMINATION

Pour cette ultime partie, je souhaite comparer les chiffres globaux aux profils plus particuliers des jeunes de moins de 25 ans et des plus âgé(e)s ayant répondu à cette enquête.

Nous poserons ici plusieurs questions à l'égard de cette catégorie d'âge, certes multiple dans ses profils, mais qui détient l'expérience des premières discriminations « en train de se faire », c'est à dire aussi les épreuves qui forgeront les citoyens de demain. Premièrement nous nous intéresserons à une analyse comparée des motifs de discriminations entre les moins de 25 ans et l'ensemble des répondant.e.s en posant la question des caractéristiques des discriminations vécues par les jeunes bordelais.es.

#### COMPARAISON DES MOTIFS DE DISCRIMINATION\*

	moyenne	moins de 25 ans
sexe	45%	51%
religion	28%	13%
origines	64%	28%
orientation sexuelle	42%	42%
handicap	13%	0,5%
apparence physique	5%	18%

\* Les totaux font plus de 100% car les réponses sont cumulables

Il apparaît que si les discriminations liées à l'origine ou à la religion ne sont pas les critères majoritaires dans l'expérience discriminante des jeunes, le sexe, l'orientation sexuelle et l'apparence physique sont des éléments centraux dans l'expérience discriminantes des moins de 25 ans (on entend par « apparence physique » des éléments comme le poids, les vêtements, les accessoires qui sont autant de marqueurs d'appartenance à des tribus jeunes, à des classes également).

#### REPARTITION COMPAREE DES DISCRIMINATIONS\*

	En moyenne	moins de 25 ans
<b>DANS LE TRAVAIL</b>	<b>33%</b>	<b>21%</b>
L'embauche	15 %	70%
La progression de carrière	15 %	10%
Les relations-client	25 %	10%
Les collègues	45 %*	10%
<b>DANS LE LOGEMENT</b>	<b>24%</b>	<b>15%</b>
Accès au logement	38 %	58%
Relations locatives	12 %	28%
<b>DANS LES ESPACES ET SERVICES PUBLICS</b>	<b>58%</b>	<b>90%</b>
Police	14 %	16%
Santé	01 %	1%
Ecole	08 %	14%
P- Emploi / administrations	02 %	1%
Equip. cult. et sport.	01 %	5%
Espaces publics / transports	74 %	63%
<b>DANS LES ESPACES ET SERVICES PRIVES</b>	<b>50%</b>	<b>55%</b>
Sport & Loisirs	20 %	11%
Discothèques	44 %	42%
Commerces	22 %	29%
Famille	14 %	18%

\* Somme des thèmes (logement, travail etc...) supérieure à 100% (réponses cumulables).

La répartition en fonction des espaces de la discrimination montre ici quelques caractéristiques propres au monde des moins de 25 ans :

- une part beaucoup moins forte des discriminations au travail et au logement avec un écueil particulier dans l'accès au logement et lors de l'embauche. Ces éléments sont à mettre en regard avec les métiers ouverts à l'apprentissage avant 18 ans, et qui restent d'une part très marqués d'un point genré, et d'autre part, à l'aune de témoignages, très enclins à la discrimination à l'égard des « non-blanc.he.s ».
- Une surreprésentation des discriminations dans l'espace public et les services publics, notamment à l'école (l'âge faisant) et face aux forces de l'ordre. Ici les quelques témoignages sont ceux de garçons non-blancs évoquant des contrôles trop fréquents. On retiendra aussi les discriminations dans les espaces de sport et loisirs, qui répondent précisément aux éléments analytiques fournis dans ce même rapport par Edith Maruejols concernant la place des filles dans les équipements sportifs publics (city-stade...)

Au total, ce n'est peut-être pas tant du côté des chiffres que les différences se font les plus grandes. En regardant les témoignages de jeunes recueillis dans les centres sociaux de Bordeaux contactés pour l'enquête, on trouve à cet endroit des éléments forts pour décrire les discriminations ressenties par une partie des jeunes, à travers ces profils issus de classes populaires et majoritairement non-blancs. Sentiment de ne pas appartenir à la ville, d'être suspecté (par l'employeur, par le vigile, par les passant.e.s...), de subir une somme de discriminations croisées (être jeune, non-blanc, d'origine populaire...), discriminations elles-mêmes augmentées de stéréotypes et amalgames sur la jeunesse mais également sur l'islam, et ce indépendamment de la religion réelle de ces jeunes. Se crée alors, du point de vue de l'occupation urbaine, un « quartier » qui n'est pas délimitable par les contours de la politique de la ville mais qui pourrait l'être à travers un travail de cartographie mentale. Le « quartier », amené dans un contexte de crise, s'ancre dans les subjectivités et dessine un « nous » opposable à un « eux ». Cela ne signifie aucunement que le « quartier » n'existe pas, mais plutôt qu'il existe d'autant plus que les personnes s'y réfèrent abondamment (par peur ou par protection). Là réside sûrement un des éléments clés pour la continuité des enquêtes de l'Observatoire Bordelais de l'égalité.

Si nous appliquons le même regard sur les plus âgé.e.s on remarque que seuls 18.5% des personnes de plus de 60 ans ayant répondu à cette enquête se sont senties discriminées. C'est dire combien le sentiment et le concept même de discrimination est récent et inégalement approprié sur l'ensemble de l'échelle des âges.

## Être jeune : un potentiel discriminatoire

La stigmatisation est le résultat de l'interaction entre un groupe institué par son propre référentiel normatif et ses propres valeurs et un individu ou un groupe d'individus considéré comme extérieur au groupe en raison de l'attribution à son égard, d'un critère d'altérité qui prend alors la forme d'un stigmate. Les sociologues distinguent ordinairement trois figures d'individus discriminés : les étrangers au groupe, les inférieurs aux membres majoritaires et/ou dominants du groupe et les anormaux. Nous devons, afin de pouvoir parler de discrimination de la jeunesse, déterminer si les jeunes, dans notre société, sont considérés, dans les représentations dominantes ayant une incidence pratique et régulière, comme étrangers, inférieur ou anormaux.

La difficulté de répondre à cette question tient notamment dans la difficulté qu'il y a à formuler une définition sociale des jeunes. Donner, comme le font les politiques publiques et les administrations, une tranche d'âge comme définition, ne peut être satisfaisant : les individus qui recouvrent la catégorie dite des « 18-25 ans » sont socio-graphiquement hétérogènes. Avec l'aide d'Olivier Galland (2007, 2009), nous dirons que la jeunesse est un âge de la vie à la fois perçue et vécue « comme un passage, symbolisé par le franchissement de seuils sociaux marquant des étapes de la vie (la fin des études, le début de l'activité professionnelle, le départ de chez les parents, la mise en couple, la naissance d'un premier enfant) et articulé au processus de socialisation, c'est-à-dire à l'apprentissage des rôles sociaux correspondant à l'entrée dans ces nouveaux statuts » (Galland, 2009, p. 50). Une telle définition a l'avantage de ne pas donner d'âge laissant ainsi la possibilité à chacun d'identifier une période de sa vie à la « jeunesse » quelle que soit la longueur de celle-ci et sa place dans sa biographie personnelle.

À travers cette définition, nous percevons le potentiel discriminatoire de cet état de « jeune ». Elle nous permet de comprendre que, si d'un point de vue légal-rationnel, juridique, la discrimination des jeunes majeurs est illégitime, d'un point de vue sociologique, elle peut tout à fait s'expliquer. La jeunesse serait un état transitoire qui parachève la socialisation infantile et qui désigne des individus qui n'ont donc pas encore intériorisé les normes et les valeurs d'un adulte. Dans les discours profanes et les représentations sociales de la jeunesse, il est question d'un manque d'expérience, d'un manque de maturité, d'une certaine irresponsabilité des jeunes. A ce titre, ils sont considérés comme normaux (la jeunesse, dans nos sociétés contemporaines, est considérée comme un état ordinaire de la trajectoire d'un individu) mais inférieur au monde des adultes dans la mesure où ils n'adhèrent pas (encore) au référentiel normatif du groupe des adultes. C'est ainsi que les jeunes peuvent être discriminés dans l'accès à l'emploi (le manque d'expérience est souvent évoqué) ou dans l'accès à un logement (représentation du jeune fêtard aux normes d'hygiène insuffisantes, par exemple).

Bien entendu, si ces représentations des jeunes comme inférieurs au groupe dominant concernent potentiellement tous les jeunes, l'expérience de la discrimination n'est pas la même pour l'ensemble de la jeunesse. Pour le dire autrement, il y en a pour qui c'est pire que pour d'autres. En cela, la place du curriculum scolaire tient une place prépondérante (Baldelli, 2012). De la même manière que l'élève en échec scolaire est soupçonné d'être un paresseux, de mettre de la mauvaise volonté dans son travail et de ne pas se rendre compte de la réalité sociale, le jeune peu ou pas diplômé véhicule avec lui la représentation stigmatisante d'un individu réfractaire à l'effort, porteurs de valeurs déviantes et non-méritant. En France, la pression scolaire est importante et la valeur symbolique attribuée au diplôme est d'autant plus forte que la norme du mérite, à haute teneur symbolique (Dubet, 1999), lui est associée. Aussi, en être peu ou pas pourvu, est en soit une preuve d'infériorité faisant porter au jeune la responsabilité de sa discrimination. Pour lui, l'intégration au groupe des adultes sera plus difficile.

Ces quelques éléments sur le thème de la jeunesse et de la discrimination ne doivent cacher une réalité plus complexe pour bon nombre de jeunes. Si nous avons essayé de dégager ici ce qui est commun à l'ensemble des jeunes dans leur potentielle expérience de discrimination, il ne faut pas se passer d'une analyse intersectionnelle. Pour beaucoup d'entre eux viennent s'ajouter à cet âge transitoire stigmatisant en lui-même une origine sociale populaire, une couleur de peau minoritaire, l'identification difficile à un genre, une déficience, etc. Être jeune devient alors une circonstance aggravante pour l'individu déjà stigmatisé par ailleurs par un trait qui lui, à la différence de la jeunesse, n'est pas commun à, si ce n'est toutes, en tout cas l'immense majorité des biographies sociales des membres de notre société.

**Dupont Hugo,**

*sociologue, Université de Bordeaux*<sup>26</sup>

26/ BALDELLI B. (2012), « Le sentiment de discrimination chez les jeunes en difficultés scolaires et sociales », dans Galloro P.-D. et Mouchtouris A. (dir.), *Jeunesse et discrimination*, P U de Perpignan, pp. 35 à 51.

DONZELOT J. (1977), *La police des familles*, Paris, Les Editions de Minuits.

GALLAND O. (2007), *Sociologie de la jeunesse*, 4e édition, Paris, Arman Colin.

DUBET F., DURU-BELLAT M. et VERETOUT A. (2010), *Les sociétés et leurs écoles. Emprise du diplôme et cohésion sociale*, Paris, Seuil.

# CONCLUSION



Cette recherche brosse à gros traits les éléments saillants des discriminations vécues par les bordelais.es. Peut-être initiera-t-elle un cycle de recherches plus ciblées sur les éléments mis en évidence par cette première étude. Car c'est dorénavant au peigne fin qu'il faut travailler, dans les plis des expériences et des interactions nombreuses voire contradictoires du quotidien. Ainsi, les différences entre les discriminations « publiques » et « privées » dans le logement n'ont pas pu être précisément enregistrées. De même que les discriminations dans les différentes administrations. Les populations les plus jeunes mais aussi les plus âgées ont, pour partie, échappé à cette enquête. Enfin, tous les réseaux de la lutte contre les discriminations n'ont pas été activés de manière équivalente. Il en résulte des chiffres très éclairants, mais parfois lacunaires. Néanmoins, ces premières données permettent de guider l'action politique dans ses actions futures en faveur d'une efficace lutte contre les discriminations. Plus encore, ils mettent en lumière l'importance du « climat urbain » dans l'expérience des mises à l'écart, des stigmatisations. Ce que l'on pourrait également retenir sous le vocable de « civilité » est alors souligné par les nombreux témoignages qui illustrent les chiffres de cette enquête. Le vivre ensemble passe donc simultanément par la lutte contre les discriminations et par un engagement fort en terme d'actions de visibilité, de sensibilisation, d'une politique inclusive et respectueuse à l'égard des minorisé.e.s.

Enfin, et pour conclure, il me semble important de revenir sur deux points apparus en marge de cette recherche. D'une part, les notions de visibilité et de représentativité sont au cœur du processus de lutte contre le sentiment de discrimination. À cet égard, les campagnes de communication mais également les politiques de recrutement de la ville sont scrutés par les bordelais.es ayant le sentiment d'être oublié.e.s, ostracisé.e.s...

D'autre part, et peut-être est-ce le point méthodologique le plus brûlant, la question de l'égalité des chances est intrinsèquement liée à celle des places disponibles. En régime de crise (de logements, d'emplois, de budget), une nouvelle répartition non discriminante des places et des visibilité nécessite de prendre en considération les « privilèges » de certains, face à un relatif déficit accumulé par d'autres. Cette redistribution des chances passe donc inévitablement par une double prise de conscience. D'une part, une prise de conscience des discriminations, de la part des discriminant.e.s comme des discriminé.e.s, et de leurs coûts, subjectifs comme collectifs. D'autre part, une prise de conscience des avantages naturalisés, acquis et accumulés qui font des inégalités de traitement des processus encore trop souvent renvoyés aux caractéristiques intrinsèques des discriminé.e.s.

Dans cette enquête, quelques témoignages ont bien signifié que la perte relative d'un privilège est difficile à accepter, comprendre ou compenser. Les termes de « racisme anti-blanc », d'« hétérophobie » ou de « sexisme inversé » ont alors été employés. Mais il est épistémologiquement impossible, dans ce contexte donné, de mettre sur un même plan les comportements homophobes et l'invention hétérophobe, les femmes battues et le tout aussi suspect « sexisme inversé », le taux d'insultes racistes et ce qui est nommé le « racisme anti-blanc ». Ce que soulignent ces expressions, c'est précisément le passage d'un monde où les discriminant.e.s pouvaient discriminer, à un monde dans lequel les évidences de nature ou de tradition ne suffisent plus à classer les autres. L'apprentissage des termes et des comportements antidiscriminatoires se couplent donc obligatoirement d'un désapprentissage des privilèges acquis et rarement questionnés, autour des notions de « race », de « sexe », de « santé » ou de « sexualité ».

Il est à espérer que ce rapport apporte quelques éclairages sur la réalité des expériences locales de la discrimination. Sur leur quotidien aussi : dans la rue, dans les transports, à l'école... Tant d'éléments qui font de la lutte contre les discriminations au niveau municipal un enjeu majeur du bien-être et du vivre ensemble.

# POSTFACE

## ÊTRE DISCRIMINÉ QUELQUE PART

### À la promesse d'égalité succède le sentiment de discrimination

En ville, les relations entre les personnes sont favorisées par la concentration d'emplois, de logements, de services, de commerces, d'équipements qui conditionnent et donnent la mesure de l'urbanité. Les géographes et les urbanistes ont discuté les contours de cette urbanité, mais se sont-ils assez intéressés aux discriminations produites par la ville elle-même ? Surtout lorsqu'elle se pense juste et égalitaire ? Le XX<sup>ème</sup> siècle a construit des univers de tours, routes et dalles inaccessibles autrement qu'en voiture, des services où l'on accède par des escaliers monumentaux, impraticables du point de vue du handicap, de la vieillesse ou de la petite enfance. Il a construit aussi, souvent dans l'urgence, des quartiers mal desservis par les transports en commun dont il est difficile de s'extraire lorsqu'on est jeune et sans travail et qui fonctionnent, quarante ans après, comme des ghettos urbains.

Ces univers, pensés à l'époque comme neutres, créent matériellement la ségrégation entre valides et non-valides, jeunes et plus âgés, riches et pauvres. Il ne suffit pas de rajouter des ascenseurs coûteux ou quelques transports en commun pour supprimer les différences. Il aurait fallu penser préalablement et attentivement la construction de la différence que produit cet urbanisme qui se pense universel et ne fonctionne que pour quelques-uns.

Il en est de même, de façon plus subtile, pour d'autres discriminations dont le sentiment s'exprime fortement dans l'enquête menée par l'Observatoire de l'égalité. La ville n'est pas un simple décor, plus ou moins fonctionnel pour les activités des femmes et des hommes. Les rues ont une mémoire qui se matérialise par l'accumulation de traces héritées d'un passé plus ou moins ancien. Patrimoine urbain, traditions marchandes, événements historiques transforment la ville en acteur : la rue devient prescriptrice et impose à son tour sa « culture » des rôles sociaux.

La ville impose à chacune et chacun de se conformer aux normes correspondant à son sexe, son origine et sa classe sociale supposés. L'enquête de l'Observatoire de l'Égalité montre à quel point ces normes sociales et spatiales sont efficaces pour trier et classer les individus. Ne pas être trop grosse, ne pas avoir la peau trop foncée à l'entrée de certaines boîtes, ne pas paraître efféminé dans la rue, ne pas avoir de gestes tendres dans le tram si l'on est un couple du même sexe. Prendre garde lorsqu'on sort en jupe et talons, ignorer la drague lourde, les insultes, les contacts non désirés dans les transports en commun. Savoir s'effacer, être discret lorsqu'on porte un voile ou toute autre trace d'identité non majoritaire. Être vigilant, ne pas pouvoir compter sur le secours des passants ni même de la police si l'agression dont on est la victime ne dépasse pas les limites du « raisonnable », même si on en sort traumatisé pour longtemps.

Les discontinuités importantes qu'on observe d'un quartier à l'autre, d'une rue à l'autre, mais aussi aux deux extrémités d'une même rue montrent à la fois la permanence des normes et les détournements qui participent à leur adaptation, nécessaires pour que le « contrat social » soit acceptable à minima. Elles montrent aussi tout le chemin à faire pour que la ville devienne un espace fluide, décloisonné, dans laquelle chacun puisse jouir de la même citoyenneté spatiale.

Cet effort vers une plus grande « démocratie spatiale » appelle une récompense : la garantie d'attractivité pour les villes qui proposent les meilleures ambiances urbaines, de jour comme de nuit, qu'on les habite ou qu'on les visite, et quels que soient son âge, son sexe, sa classe ou son origine.

**Yves Raibaud,**  
géographe

## La “race” saisie par le droit

En 2013 a ressurgi, sur le bureau de l'Assemblée nationale, la vieille rengaine du retrait du mot « race » de la législation et de ses déclinaisons. Débat rebattu à plusieurs reprises, l'arlésienne de l'arène politique et académique n'en finit plus de donner la nausée tant elle attise les peurs et exacerbe les passions. D'un côté, le retrait n'est pas seulement symbolique, il doit contribuer à empêcher l'effet performatif d'une notion qui ne correspond à aucune espèce de réalité. De l'autre, certains considèrent qu'elle participe d'un devoir de mémoire et contribue à l'efficacité de la lutte contre les discriminations « raciales ». En effet, dans un numéro de la revue *Mots* de 1992<sup>1</sup> consacré à ce sujet, les juristes se prononcent majoritairement pour son maintien par peur du risque d'insécurité juridique que fait peser le vide que laisserait ce retrait. Cette peur donne le vertige lorsqu'on l'apprécie à l'aune du principe d'égalité. Juridiquement, l'égalité a horreur du vide, synonyme de liberté. Car c'est dans la liberté que s'immisce l'arbitraire ; et c'est dans l'arbitraire que réside le risque de discrimination<sup>2</sup>. Pour autant, la notion de race demeure particulièrement fuyante. Rarement évoquée exclusivement, les juges préfèrent invoquer un amalgame de critères regroupant la « race », l'ethnie, l'origine, le patronyme, la couleur de peau, la nationalité ou même la religion. Mais il peut lui arriver d'être plus explicite lorsqu'il condamne des dessins pour provocation à la haine et d'incitation à la discrimination « vis-à-vis des africains de race noire ou d'ethnie maghrébine »<sup>3</sup>. Enfin, que dire des exemples étrangers ? Aux Etats-Unis, au Canada, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni ou en Afrique du Sud, la « race » figure parmi les éléments d'identité et de citoyenneté faisant de ces groupes racialisés des forces politiques influentes, jusqu'à les reconnaître parfois comme de véritables minorités nationales. Toutefois, un tel pluralisme juridique inquiète quant à la stabilité d'une société dont certaines de ses composantes sont déterminées sur la base d'un critère biologique par nature ineffaçable. Un tel procédé enferme les individus dans des identités imposées et s'accompagne d'un risque d'affrontement et de repli communautaires, de marginalisation, voire d'exclusion totale du droit commun. On se souvient ainsi de la doctrine de la Cour suprême des Etats-Unis du « séparés mais égaux » pour justifier la séparation des afro-américains dans les transports<sup>4</sup> puis l'ensemble du système ségrégationnel. Il s'inscrit, en cela, dans la lignée des sociétés de privilèges ordonnancées par lignage<sup>5</sup> ou la coutume personnelle prime sur l'expression de la volonté générale.

### **L'absence de définition de la « race » n'empêche pas de réduire les inégalités « raciales »**

L'indétermination de la notion de « race » en France justifie le refus du Conseil constitutionnel d'autoriser la collecte de données et l'établissement de statistiques sur la « race » et l'ethnie des personnes, notamment lorsque cette dernière est utilisée comme un « substitut euphémisé de la race »<sup>6</sup>. Toute mesure des inégalités n'en est pas pour autant interdite. La CNIL recommande par exemple d'établir des enquêtes sur la base du « ressenti » des discriminations qui peuvent se coupler avec un recueil d'informations sur des caractéristiques physiques. Les chercheurs ont également démontré la fiabilité des données relatives au pays de naissance des parents en tant qu'indicateur indirect de l'origine des personnes. Vouloir à tout prix accoler à ces chiffres l'épithète « ethnique » ne semble donc pas nécessaire, d'autant qu'ils constitueraient, pour la CNIL, un facteur de risque de renforcement des stéréotypes, de stigmatisation, de communautarisme, d'une classification incertaine, non scientifique, réductrice et approximative<sup>7</sup>. Ensuite, on n'a pu se poser la question de savoir si l'interdiction constitutionnelle des discriminations « ethno-raciales » empêchait toute action positive en faveur des populations discriminées. Dans son rapport rendu public, le Comité de réflexion sur le Préambule de la Constitution a rappelé d'une part que « l'affirmative action » telle qu'elle est conçue outre-Atlantique connaît un certain recul, et d'autre part qu'il est possible d'adopter des traitements préférentiels fondés sur d'autres critères tels que le lieu de résidence ou la condition sociale. Ce type de mesures bien plus consensuelles sont à privilégier afin d'éviter les effets pervers des politiques de quotas qui bénéficient principalement à une certaine élite mais qui la soumet aussi à une suspicion permanente quant à sa légitimité à occuper la place qui lui a été réservée.

### **Le régime juridique de la « race » permet de lutter contre les discriminations « raciales »**

Il est évident que le racisme tout comme les discriminations raciales n'ont pas disparu de la société française, y compris de la part des pouvoirs publics. Ainsi, lorsqu'à la prison de la Santé à Paris a été constaté une répartition de la population carcérale par blocs en fonction des origines, l'avocat de l'ex-directeur de la centrale excipia du fait que les détenus eux-mêmes été satisfaits d'un tel système<sup>8</sup>. On voit ici comment se réifient et s'intériorisent des assignations identitaires hétéronomes bien souvent artificielles. En cas de retrait du mot « race », il reste primordial d'y substituer une notion capable d'empêcher de telles dérives. Sans elle, il eut été plus difficile de sanctionner un maire qui a voulu réserver un emploi d'animateur à un jeune issu de l'immigration<sup>9</sup>. Le principe d'égalité devant la loi sans distinction de « race » a permis de lutter contre cette approche ethnicisée de la politique de la ville, incarnée par l'échec du recrutement des « grands-frères » comme médiateurs sociaux. En effet, d'une part le personnel recruté était soupçonné de jouer le rôle d'« arabes de service » ou de « harkis du travail social »<sup>10</sup>, et d'autre part, il a aussi pu contribuer à amplifier « l'esprit de territoire »<sup>11</sup> contre les équipes municipales. L'article premier de la Constitution n'interdit « pas seulement les discriminations, c'est-à-dire les distinctions qui désavantagent une catégorie de citoyens par rapport à une autre, mais bien toute “distinction”, [offrant] à la prohibition des discriminations racistes et raciales un seul et même ancrage »<sup>12</sup>. C'est peut-être conscients de cela que les sénateurs ont ressenti un léger malaise face à l'usine à gaz que représentait la proposition de loi<sup>13</sup>, en décidant de repousser l'examen de la proposition de loi sine die.

**Jérémie Saiseau,**  
docteur en droit

1 / « Sans distinction de ... race », *Mots*, n° 33, décembre 1992.

2 / Ainsi, il est possible d'évoquer un arrêt embarrassé de Cour de cassation constatant l'exclusion systématique des noms à consonance étrangère des bulletins de vote des salariés lors d'élections professionnelles dans l'usine Renault. Si le caractère discriminatoire de l'usage du droit de vote apparaît évident, la Cour ne peut se permettre de restreindre sa liberté d'exercice en s'immisçant dans les motivations profondes de chaque votant. Voir, *Cass. Soc.*, 7 février 1974, pourvoi n° 73-60.162, *Bull.* 1974.

3 / *Cass. Crim.*, 5 janvier 1995, pourvoi n° 93-80.752.

4 / *Cour suprême des Etats-Unis*, 18 mai 1896, « *Plessy v. Ferguson* », n° 163 U.S. 537.

5 / *Le lignage constitue une des définitions de la race. Cf. Statut des juifs ??*

6 / D. LOCHAK, « La race : une catégorie juridique ? », *Mots*, n° 33, 1992, p. 26.

7 / *Les exemples étrangers rappellent l'amalgame employé par le juge français puisqu'ils prennent en compte la nationalité, la couleur de peau, l'origine géographique, l'ethnie, l'ascendance, ou la religion.*

8 / *Les détenus étaient séparés selon leur origine occidentale, africaine, maghrébine, ou asiatique ; cf. E. RIVE, « Discrimination. La Santé conserve ses blocs de couleurs », L'Humanité, 12 novembre 2003. On trouve une logique similaire chez les bailleurs sociaux qui, sous couvert de « mixité sociale », ferait de la ségrégation raciale dans la répartition des logements ; cf. AFP, « Un bailleur HLM condamné pour fichage ethnique, LeMonde.fr, 2 mai 2014.*

9 / *CAA Nîmes*, 22 nov 2002, n° 1239/02, *Recueil Dalloz*, 2003, p. 2920

10 / G. CALVES, « Refléter la diversité de la population française » : naissance et développement d'un objectif flou », *Revue internationale des sciences sociales*, 1/2005, n° 183, p. 177-186.

11 / C. GABIZON, « Banlieues : le rôle des « grands frères » en cause », *Le Figaro*, 11 janvier 2006.

12 / G. CALVES, « Renouveau démographique de la fonction publique de l'Etat : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration ? », *Rapport à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, La Documentation française*, février 2005, n° 52.

13 / *Dans la version qui leur a été soumise, les termes « race » et « raciale » sont remplacés par « raciste » ou « pour des raisons racistes » ; cf. S.-L. BADA, « De l'(in)opportunité de la proposition de loi visant à la suppression du mot « race » de notre législation », in « Actualités Droits-Libertés » du CREDOF, juin 2013, p. 7.*

