

Séminaire
25 juin 2024

**Face à une discrimination :
écouter, repérer, orienter**

**Comment mieux coopérer pour
favoriser l'accès au droit ?**

Compte-rendu

Avant-propos

Le 25 juin 2024, la mission Lutte contre les discriminations de la Ville de Strasbourg et les associations du Groupe de travail « Accès au droit et soutien aux victimes » ont proposé un séminaire dédié à la lutte contre les discriminations.

Les objectifs de cette journée étaient multiples : réfléchir, échanger, faire dialoguer savoirs et pratiques afin de mieux repérer les situations de discriminations et mieux connaître les structures, les dispositifs et les outils existants.

Ce document capitalise, de manière synthétique, les différents temps de cette journée. Il doit permettre de garder une trace des informations et des échanges qui se sont tenus, en espérant qu'ils soient une ressource constructive pour l'ensemble des lecteurs et lectrices.

Quelques mots sur la politique de la ville de Strasbourg en matière de lutte contre les discriminations

par **Floriane Varieras**, adjointe à la maire de Strasbourg en charge des solidarités et de la lutte contre les discriminations

Cela fait déjà plus d'une dizaine d'années que la Ville de Strasbourg met en œuvre une politique volontariste en matière de lutte contre les discriminations. Convaincue que la lutte contre les discriminations est une condition nécessaire à la sauvegarde de notre démocratie, Jeanne Barseghian a souhaité que l'on s'incrive dans ce qui avait été fait et qu'on puisse l'amplifier. Ainsi, un plan d'actions dédié a été élaboré avec les associations locales où figure en place de première importance, la question de la prévention des discriminations et, plus largement, des thèmes de la déconstruction des représentations et des stéréotypes mais aussi des changements de pratiques. L'un des projets phares prend la forme d'un Espace Égalité : un lieu de sensibilisation pour les enfants et les jeunes à la lutte contre les discriminations qui accueille plus de 4 000 personnes chaque année.

Pourtant, la prévention des discriminations ne concerne pas que les jeunes. Loin de là. C'est la raison pour laquelle, la ville de Strasbourg forme également chaque année ses agents et agentes sur cette question et promeut des formations et des temps de sensibilisation auprès de différents acteurs du territoire.

Des outils de sensibilisation et des campagnes de communication en direction du grand public sont également conçus chaque année.

Le deuxième pilier de la lutte contre les discriminations est l'accès au droit et à la justice. Il faut rappeler que le délit discriminatoire - commis à l'encontre de nombreuses personnes qui se voient refuser un logement, un emploi, l'accès à un loisir, à cause de leur handicap, leur couleur de peau, leur origine ou leur orientation sexuelle - est une notion ancrée dans le droit. Et les personnes victimes de discrimination sont nombreuses.

Selon l'enquête Trajectoires et Origines, menée par l'INSEE et l'INED entre 2019-2020, 18% des 18-49 ans s'estiment victimes de discrimination, soit près d'une personne sur 5 ! C'est 5 points de plus que la précédente édition de l'enquête réalisée en 2009-2010.

Or sur ces 18%, seulement 8% ont entrepris des démarches - pousser la porte d'une association d'aide aux victimes ou celle du Défenseur des droits - et seulement 2% sont allées jusqu'à porter plainte.



« Selon l'enquête Trajectoires et Origines, menée par l'INSEE et l'INED entre 2019-2020, 18% des 18-49 ans s'estiment victimes de discrimination, soit près d'une personne sur 5 ! C'est 5 points de plus que la précédente édition de l'enquête réalisée en 2009-2010. »

Face au constat partagé du non recours au droit comme phénomène massif, nous avons fait le choix de mettre en place un groupe de travail dédié, piloté par la mission Lutte contre les discriminations de la Ville et auquel participent un certain nombre d'associations spécialisées*.

Ce groupe a pour objectif d'agir collectivement pour améliorer l'information, l'orientation et l'accès au droit des personnes se déclarant victimes de discrimination. Dans cette optique, il a créé la brochure « *Face à une discrimination, vous n'êtes pas seul-e !* ». Et c'est ce même groupe qui vous propose ce séminaire aujourd'hui.

Cette journée est l'aboutissement d'un travail au long cours qui entend lever les résistances autour de l'accès au droit et ouvrir les perspectives. L'idée consiste à dire que la question des discriminations n'est pas une affaire de spécialistes, discutée dans des endroits restreints, mais bien une culture partagée autour des droits à diffuser. Parce que oui, en tant que bénévole d'association, professionnel·le, agent ou agente de la Ville, vous êtes l'un des maillons de la chaîne du droit.

Susceptible d'être en contact avec les publics, et de nouer une certaine relation de confiance avec vos interlocuteurs ou interlocutrices, vous serez certainement amené·es à entendre et écouter des situations de discrimination. Vous pourrez alors transmettre des informations, orienter et prendre part. Pour pouvoir faire cela, il est nécessaire d'être formé·e afin d'être capable d'identifier, de repérer, et de savoir quels sont les relais mais aussi les contraintes du monde judiciaire, etc. C'est bien parce que nous savons que ce n'est pas une tâche aisée que nous en avons fait l'objet du programme de ce jour : pour que nous puissions davantage travailler ensemble et augmenter notre pouvoir d'agir en tant que maillon de la chaîne du droit.

* Le groupe de travail est co-piloté par La mission Lutte contre les discriminations de la Ville de Strasbourg et l'ORIV. Y participent Calima, le Centre d'information du droit des femmes et des familles, La Station, la LICRA, le MRAP, Thémis, SOS France Victime et Migration Santé Alsace.

« Cette journée est l'aboutissement d'un travail au long cours qui entend lever les résistances autour de l'accès au droit et ouvrir les perspectives. L'idée consiste à dire que la question des discriminations n'est pas une affaire de spécialistes, discutée dans des endroits restreints, mais bien une culture partagée autour des droits à diffuser. »

Un séminaire en 3 temps...

Le séminaire s'est déroulé selon une configuration originale.

Après une première partie consacrée à une conférence présentant les grandes approches théoriques de la lutte contre les discriminations, une forme originale de mise en situation a été proposée.

Répartis en petits groupes, les participant·es du séminaire étaient confronté·s à des cas de discrimination fictifs, mais inspirés d'expériences réelles. Ils et elles avaient alors la possibilité d'analyser ces

cas et d'échanger avec différentes associations spécialisées. Une façon ludique de rencontrer les acteurs de terrain.

Cette mise en situation s'est conclue par un débat collectif, sous forme de «débat bocal», qui devait permettre de faire réagir les participant·es du séminaire sur les difficultés rencontrées dans l'identification et l'accompagnement des situations de discriminations.

L'après-midi, des ateliers ont été organisés sur différentes thématiques (écoute, reconnaître ses propres représentations, mieux connaître les acteurs du droit, etc.).

La journée s'est achevée par une table ronde sur les enjeux du droit et de la coopération.

Les discriminations : approche sociologique et usage du droit

Ce premier temps de réflexion a offert un espace de dialogue riche entre Nathalie Goldberg, avocate engagée dans la lutte contre les discriminations, et Marie-Christine Cerrato-Debenedetti, sociologue spécialiste des politiques publiques anti-discriminatoires. La discussion a exploré la définition, les mécanismes et les enjeux de la lutte contre les discriminations, en mettant en lumière l'importance de l'articulation entre l'approche sociologique et l'usage du droit.

Nathalie Goldberg est avocate au barreau de Strasbourg. Elle travaille principalement en droit des étrangers, droit du travail, et droit de la non-discrimination. Elle est membre du Conseil de l'ordre des avocats du barreau de Strasbourg. Elle est très engagée, à la fois dans des associations comme *Avocats sans frontières* et au sein du Syndicat des Avocats de France (SAF), dont elle a été présidente de la section strasbourgeoise et coprésidente de la commission nationale discrimination.

Marie-Christine Cerrato-Debenedetti est sociologue, spécialisée dans les politiques publiques de lutte contre les discriminations, principalement ethno-raciales. Elle est chercheuse associée à l'Institut de Recherche et d'Études sur les Mondes Arabes et musulmans du CNRS. Auparavant, elle a été pendant 20 ans responsable de la politique publique de lutte contre les discriminations à la ville de Villeurbanne. Elle possède donc la double casquette : à la fois chercheuse et praticienne de terrain.

I. Définir la discrimination : un enjeu crucial pour la compréhension et l'action

Définir pour mieux lutter

L'intervention de **Nathalie Goldberg** débute par un constat : « *il y a un problème de non-recours à la justice en matière de discrimination, et c'est un problème essentiel dans la mesure où les juges ne sont pas [souvent] saisis de ces situations* ». Le problème du non recours trouverait ses causes dans la complexité et la méconnaissance qui entourent la qualification des actes de discrimination.

Par conséquent, l'étape de définition revêt une importance capitale dans la lutte contre les discriminations. Selon l'avocate, il faut même commencer par là, « *parce que lorsqu'on nomme les choses, [lorsqu'on les connaît], il est plus facile de les appréhender et de les combattre.* »

La définition juridique de la discrimination

Le droit apparaît donc comme le point d'ancrage et la définition juridique s'avère essentielle pour donner un cadre à la notion de dis-

crimination. De manière plus technique, Nathalie Goldberg rappelle que le droit français s'appuie sur le droit européen et international pour distinguer les discriminations directes - caractérisées par une volonté explicite de discriminer - des discriminations indirectes - plus insidieuses et résultant de l'application de règles ou de pratiques apparemment neutres. La loi du 27 mai 2008 transpose plusieurs directives européennes et constitue le texte de référence en matière de définition des discriminations directes, indirectes, du harcèlement discriminatoire et de l'aménagement de la charge de la preuve.

S'appuyant sur ce texte pilier, le Défenseur des droits identifie quatre éléments clés qui caractérisent une situation discriminatoire. Ces éléments permettent de distinguer la discrimination d'autres formes d'inégalités ou d'injustices.

- **Un acte concret** : la discrimination ne se limite pas à des pensées ou à des paroles. Il doit y avoir un acte concret qui se manifeste, qui est défavorable à la personne concernée. Par exemple, refuser un emploi,

un logement ou un service en raison d'un critère interdit constitue un acte discriminatoire.

- **Un acte défavorable** : l'acte doit avoir un impact négatif sur la personne, la plaçant dans une situation de désavantage par rapport à d'autres personnes qui ne sont pas concernées par le critère en question. Cette notion de désavantage est essentielle pour qualifier l'acte de discriminatoire.
- **Un critère interdit** : l'acte doit être basé sur un critère de discrimination interdit par la loi, comme l'origine, le sexe, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, etc.
- **Un domaine prévu par la loi** : la discrimination doit avoir lieu dans un domaine spécifique prévu par la loi. Cela signifie que tous les domaines de la vie sociale ne sont pas nécessairement couverts par le droit antidiscriminatoire.

Il est important de noter que ces quatre ingrédients doivent être réunis pour qu'une situation soit considérée comme discriminatoire. Nathalie Goldberg cite quelques exemples : « *une injure raciste, bien que répréhensible, ne constitue pas une discrimination en soi car elle ne représente pas un acte concret ayant un impact défavorable dans un domaine prévu par la loi.* » De même, une inégalité de traitement qui ne repose pas sur un critère interdit, « *comme le fait de choisir un locataire avec des revenus plus élevés* », ne constitue pas une discrimination.

* Tel qu'il est utilisé dans l'article, le terme « les minoritaires » ne fait pas allusion au nombre mais à un statut sociétal subalterne.

II. L'égalité par l'élargissement du droit

Marie-Christine Cerrato-Debenedetti enrichit cette approche juridique en apportant une perspective sociologique.

Elle rappelle d'abord que même pour les sociologues, « *la définition de la discrimination ne peut se faire sans référence au droit* », car la notion de discrimination suppose la perception d'une injustice au regard du principe d'égalité.

« [...] *une injure raciste, bien que répréhensible, ne constitue pas une discrimination en soi car elle ne représente pas un acte concret ayant un impact défavorable dans un domaine prévu par la loi.* »

Le droit est aussi un outil pour l'action contre les discriminations. Le philosophe Axel Honneth - philosophe de la reconnaissance et de la justice sociale - porte un discours inspirant en la matière. Selon lui, « *toute politique de reconnaissance doit s'appuyer sur l'extension du droit à l'égalité de traitement par le bas.* » Cela suppose que « *le droit se saisisse de nouveaux contenus, de nouvelles situations d'inégalité dénoncées comme des injustices par les minoritaires**. » Il prône aussi l'élargissement du droit afin de permettre à ceux qui vivent des inégalités « *de s'en saisir et donc de rendre le droit plus effectif.* »

La sociologie considère la discrimination comme un des préjudices : le traitement défavorable dans l'accès aux ressources sociales basé sur un critère illégitime. Contrairement au droit qui examine une situation à un instant T, elle peut prendre en compte son historicité. Les sociologues peuvent analyser des situations dénoncées comme

des discriminations - par exemple au sein de la famille - qui ne sont, pour l'instant, pas saisissables par le droit.

La sociologie peut aussi contribuer à l'évolution du droit ou de la jurisprudence. C'est le cas d'une affaire récente (celle du chantier de la rue de Breteuil à Paris) pour laquelle un tribunal des prud'hommes s'est appuyé sur les analyses du sociologue Nicolas Jounin pour reconnaître la discrimination raciale systémique dans le secteur du bâtiment.

III. Décrypter les mécanismes des discriminations : l'apport de l'analyse sociologique

Marie-Christine Cerrato-Debenedetti souligne l'importance de l'analyse sociologique pour comprendre les mécanismes complexes qui sous-tendent les discriminations.

Chercheurs de discriminations

Elle rappelle que les sociologues « *cherchent [d'abord] à identifier les faits sociaux que sont les discriminations, pour les mesurer, en montrer les effets sur la société, sur les individus, sur leur trajectoire sociale voire géographique [et cela] dans différents secteurs : l'emploi, le logement, la police, la banque, l'hôpital, la santé...* ».

Les sociologues analysent comment les discriminations se produisent et montrent notamment qu'elles peuvent être systémiques, c'est-à-dire « *qu'elles résultent de processus de sélection qui ne semblent pas en apparence opérer selon la caractéristique concernée (sexe, origine, religion, handicap etc.) mais qui, de fait, aboutissent à désavantager ceux et celles qui les portent. Les discriminations systémiques sont donc des désavantages qui proviennent du fonctionnement des institutions, des procédures et des interactions.* » C'est ainsi que « *les professionnel·les, par exemple, peuvent coproduire des discrimina-*

tions de manière non intentionnelle, en raison de l'absence de formation, d'outils ou de procédures adéquates. »

Une spécificité française

Marie-Christine Cerrato-Debenedetti souligne enfin que les sociologues s'intéressent aussi à l'expérience de la discrimination ; une dimension qui s'analyse au regard des contextes : « on ne vit pas la discrimination de la même façon au Brésil, en France ou aux États-Unis en fonction de la reconnaissance ou non du problème. » Le contexte français s'avère spécifique : « il est marqué par un long déni de la question des discriminations, en particulier ethno-raciales. » Une tare hexagonale qui rend encore aujourd'hui l'expression des victimes difficile, par peur de ne pas être crues ou que cela se retourne contre elles.

« [Le droit] est une arme, une béquille sur laquelle il faut s'appuyer pour essayer de changer des situations de fait. »

IV. Le droit comme outil de lutte : un levier pour le changement social

Nathalie Goldberg reprend la parole en rappelant que le droit, bien qu'imparfait, demeure un outil puissant pour lutter contre les discriminations. « Il est une arme, une béquille sur laquelle il faut s'appuyer pour essayer de changer des situations de fait. »

Conseils juridiques

De manière plus pratico-pratique, elle insiste sur l'importance de préparer soigneusement les dossiers en amont, en mobilisant les différents acteurs et actrices impliqués, pour maximiser les chances de succès.

D'ailleurs, selon elle, l'enjeu n'est pas forcément de qualifier immédiatement, mais d'orienter le plaignant ou la plaignante vers des psychologues « pour essayer de libérer la parole sur le vécu » ; vers l'inspection du travail, des syndicats ou même des services municipaux pour alerter - « toujours par courrier recommandé ou par mail, jamais par téléphone » ; vers des consultations juridiques (CDAD) et vers des avocat-es.

L'avocate aborde également les obstacles à l'accès au droit que rencontrent les victimes de discrimina-

tion. Elle rappelle que ces dernières n'ont pas à tout prouver, et qu'en matière de droit du travail, le système de preuve français permet de s'appuyer sur des éléments de fait laissant présumer une discrimination, la charge de la preuve incombant ensuite à l'employeur.

Elle souligne enfin que la prescription en matière de discrimination est relativement longue - 6 ans en matière pénale, 5 ans en matière civile -, « ce qui laisse du temps aux victimes pour se préparer et agir. »

La stratégie du «perdu-gagné»

Au final, Nathalie Goldberg encourage les victimes à saisir la justice même en cas de faible probabilité de victoire, car le simple fait de porter une affaire devant les tribunaux peut avoir un impact positif. Elle parle même de « la stratégie du perdu-gagné », c'est-à-dire le fait de considérer que même un dossier perdu sur le plan judiciaire peut être une victoire sur le plan médiatique et contribuer à faire évoluer les mentalités : « L'enjeu, ce n'est pas une victoire judiciaire. [...] L'enjeu, c'est aussi de saisir les juges sur ces situations-là. »

RETOUR SUR... Chronique d'une affaire emblématique

Nathalie Goldberg détaille l'affaire emblématique du chantier de la rue de Breteuil.

Cette affaire illustre parfaitement la mobilisation collective autour de questions de droits des travailleurs et des travailleuses - en particulier des sans-papiers souvent exploités dans les métiers du bâtiment. Ici, le cas des travailleurs maliens de ce chantier parisien montre la réalité des conditions de travail difficiles, combinées à l'absence de protection en cas d'accident.

L'affaire a été déclenchée par le refus initial d'un responsable de faire appel aux secours suite à un accident sur un chantier en raison de leur statut. Cette situation a révélé une solidarité exemplaire : les travailleurs, les syndicats, l'inspection du travail, le Défenseur des droits et des avocat-es se sont unies pour défendre les droits de ces ouvriers. Ce qui est également marquant, c'est l'approche adoptée lors de l'audience, où ce sont les travailleurs eux-mêmes et les témoins, y compris le sociologue Nicolas Jounin, qui ont pris la parole. Cela a permis de faire émerger une parole directe, brute, pleine de vécu, devant les juges. L'impact de cette approche a été si fort que la discrimination raciale systémique a été reconnue. Une décision significative puisqu'unique.

Illustration... Un exemple concret de mobilisation du droit à villeurbanne

Marie-Christine Cerrato-Debenedetti revient sur l'exemple d'une situation de discrimination pris en charge par le réseau de vigilance mis en place à Villeurbanne.

Les faits discriminatoires Une femme voilée est exclue d'un bowling dans le cadre d'une sortie entre amies pour célébrer le 8 mars, journée des droits de femmes, en raison d'une interdiction des couvre-chefs stipulée dans le règlement de l'établissement. Seule du groupe à porter un voile, on lui refuse l'entrée et elle se retrouve isolée. Quelques jours plus tard, elle parle de cette discrimination et exprime la détresse qu'elle a ressentie à une conseillère de l'association qui l'accompagne.

L'action antidiscriminatoire Formée pour écouter et accompagner des situations de discrimination dans le cadre du réseau de vigilance animée par la ville, la conseillère l'a aidée à verbaliser cette expérience et l'a orientée vers le Défenseur des droits. Ce dernier est intervenu faisant dans un premier temps un rappel au droit auprès du bowling. Par la suite le Défenseur des droits a pris une délibération imposant la modification du règlement intérieur de l'établissement pour garantir la non discrimination religieuse. Cette délibération est publique et peut servir de cadre à tous les établissements de loisirs du même type.

La transformation Cette intervention, sans passer par la justice, a transformé la résolution d'une discrimination individuelle en une avancée collective contre la discrimination, montrant de quelle manière une action peut influencer le cadre réglementaire en faveur de l'égalité de traitement.

V. Utiliser le droit pour politiser le problème des discriminations et transformer la société

Pour Marie-Christine Cerrato-Debenedetti, le droit peut être mobilisé dans une visée transformatrice, y compris en dehors du contentieux. Le procès n'est pas une fin en soi, même s'il est important que le droit soit mobilisé dans les tribunaux, que des procès soient gagnés et que la jurisprudence se consolide pour renforcer l'effectivité du droit. La sociologue introduit le concept de « politisation » pour désigner un processus permettant de transformer les pratiques discriminatoires en pratiques égalitaires.

De l'individuel au collectif

Selon la sociologue Camille Hamidi, la politisation se réalise lorsque qu'on passe d'une dénonciation individuelle à une revendication collective - c'est-à-dire qu'on passe du « je » au « nous » - et lorsqu'on construit une conflictualité argumentative qui révèlent les conflits inhérents à la discrimination de

façon à en permettre l'expression. La politisation telle que définie ici, dépasse l'action militante ou politique, elle peut être le fait de professionnel·les. On peut parler d'ailleurs d'une politisation discrète.

L'exemple de la politisation à Villeurbanne

L'exemple de la ville de Villeurbanne est une excellente illustration concrète des usages transformateurs du droit et du processus de politisation des discriminations. De manière générale, le droit de la non-discrimination a permis de redonner du pouvoir aux victimes et aux professionnel·les engagé·es dans la lutte, notamment en leur fournissant les clefs d'une grammaire commune et plus largement en leur donnant une perspective et une légitimité pour agir.

L'action a remis au centre l'idée que le droit permet de transformer « une expérience offensante vécue » en « une demande de réparation » sociale et juridique selon un processus nommé par les sociologues du droit : naming, blaming, claiming, qui consiste à nommer le problème, désigner des

responsables, et puis demander des réparations.

Sur le terrain, à Villeurbanne, cette expérience s'est concrétisée par la mise en place d'un réseau de vigilance contre les discriminations, impliquant des professionnel·les intermédiaires dans l'accès aux droits sociaux de différents secteurs. « Ces dernier·es ont été accompagnés pour informer les personnes sur leur droit, pour repérer les discriminations, pour se questionner sur une situation, pour entrer en relation avec des juristes, pour discuter avec des auteurs et autrices de discriminations, ou encore pour orienter les victimes vers des permanences juridiques d'une association et du Défenseur des droits, etc. »

Au final, ce réseau a incontestablement contribué à faire évoluer les pratiques et les politiques publiques, démontrant ainsi le potentiel transformateur des usages du droit et donc la politisation des discriminations par le droit.

VI. Vers une culture et une politique des droits: un défi pour l'avenir

Le danger du modèle de «protection légale»

Marie-Christine Cerrato-Debenedetti, regrette que ce type de réseaux - tel que développé à Villeurbanne - n'ait pas été systématisé par les pouvoirs publics. « *Au contraire, la politique actuelle ressemble à ce qu'une sociologue américaine appelle le modèle de protection légale.* »

Cette doctrine considère que le droit de l'anti-discrimination est un outil assez puissant pour dissuader les discriminant-es et suffisamment efficace pour que les gens s'en saisissent. Conséquence : « *l'efficacité de la politique de lutte contre les discriminations repose uniquement sur l'action des victimes, ce qui est non seulement inefficace car les victimes de discrimination savent que l'action judiciaire est risquée mais est aussi délétère pour les victimes qui endossent dans les discours la responsabilité de l'inaction !* »

L'effectivité du droit au-delà du recours individuel

Au regard de la situation et riche de son expérience, Marie-Christine Cerrato-Debenedetti plaide, à l'instar du juriste Jacques Chevalier, pour le développement d'une culture et d'une politique des droits en France, permettant de dépasser la vision restrictive du droit comme simple outil de recours individuel.

Il s'agit de lever les freins à l'usage du droit, tant du côté des victimes que du côté des institutions, en luttant contre la méconnaissance du droit, des citoyen-n-es comme des professionnel-les. Il faut aussi lever les résistances à l'usage du droit voire même une certaine forme de déni du droit. « *On entend souvent " Le droit ça ne marche pas !"* »

L'objectif est de passer d'un « état de droit » à un « état des droits », c'est-à-dire un état qui met l'accent sur l'effectivité des droits et qui s'appuie sur des actions collectives pour transformer les pratiques et les mentalités. Cela passe notamment par des séquences de formation et des campagnes d'information capables d'ancrer une culture du droit de la non-discrimination.

Il s'agit aussi de développer une politique, nationale et locale, des droits qui consiste à mettre en place des dispositifs permettant d'approfondir les mécanismes de protection des discriminé-es et d'assurer des stratégies pour l'effectivité des droits proclamés.

Marie-Christine Cerrato-Debenedetti propose plusieurs pistes concrètes pour y parvenir, notamment le renforcement des moyens du Défenseur des droits, la création de corps intermédiaires chargés de contrôler l'application du droit, le développement des «class action» et surtout le soutien aux associations de lutte contre les discriminations en particulier aux associations de lutte contre les discriminations raciales.

RÉSUMÉ... 4 points à retenir de cette conférence

Définition précise de la discrimination : la conférence met en avant l'importance de définir clairement ce qu'est la discrimination.

Apport complémentaire de la sociologie : elle enrichit la définition juridique en analysant les mécanismes sociaux qui sous-tendent les discriminations. Elle permet d'élargir le champ de la définition juridique en intégrant des situations non encore reconnues par le droit. La sociologie peut même influencer le droit et faire évoluer la jurisprudence.

Obstacles à l'accès au droit : malgré l'existence d'un cadre juridique, les victimes de discrimination rencontrent des obstacles pour accéder au droit. Nathalie Goldberg encourage à saisir la justice même en cas de faible probabilité de victoire, car cela peut avoir un impact positif sur le plan médiatique et contribuer à faire évoluer les mentalités.

Politisation du droit pour un changement social : le concept de «politisation du droit» est présenté comme un moyen de transformer les pratiques discriminatoires en pratiques égalitaires. Il s'agit de passer de l'individuel au collectif en créant une action collective et une conflictualité argumentative qui révèlent les conflits inhérents à la discrimination.

Mobiliser le droit dans la lutte contre les discriminations : quels usages et quelles coopérations sur le terrain ?

Organisée pour aborder les défis et les solutions dans la lutte contre les discriminations, cette table ronde a rassemblé des acteurs issus des sphères associative, institutionnelle, et municipale. L'objectif : explorer de quelle manière le droit peut devenir un levier de transformation sociale. Les intervenant-es ont chacun leur tour partagé leurs expériences, exprimant ainsi à la fois les limites du droit et son potentiel stratégique.

Les intervenant.es

• **Myriame Matari et Lanna Hollo**,
avocates, membres
de l'association (RE) Claim

• **Saïd Zamoussi**,
psychologue du travail,
directeur de l'association
Iris Formation et fondateur
du collectif Kif-Kif

• **Clémence Neyrat**,
chargée de mission pour le pôle
régional Grand Est du Défenseur
des droits

• **Nadia Zourgui-Saada**,
adjointe à la maire de
Strasbourg, en charge de la
tranquillité publique, la police
municipale, la prévention de la
délinquance et la médiation

I. Des freins persistants à l'utilisation du droit

« Seules 8% des personnes confrontées à des situations de discrimination vont entamer une démarche auprès des associations, syndicats ou du Défenseur des droits ». C'est par ce constat statistique peu encourageant que l'animatrice débute la table ronde.

Les freins et autres résistances qui expliquent ce passage à l'action plus que laborieux sont nombreux, « tant du côté des victimes que des professionnel·les ». La complexité du droit, la longueur des procédures judiciaires, ou encore l'incertitude des résultats reviennent souvent dans plusieurs avis.

Si on ajoute à ces freins techniques, une forme de banalisation, voire un déni du phénomène discriminatoire, ou encore le besoin pour les victimes de « passer à autre chose », on comprend que le taux de recours au droit soit si faible.

Heureusement, le monde du droit est constitué de structures et de personnes qui visent à réhabiliter l'image de la matière juridique et surtout rétablir l'effectivité de son usage.

II. (RE)Claim : « Le droit au service de la lutte contre les discriminations »

Représentée par Myriame Matari et Lanna Hollo, l'association (RE) Claim fait partie des acteurs qui s'appuient sur la force du droit dans la lutte contre les discriminations - et plus particulièrement les discriminations ethno-raciales.

L'association se démarque de l'approche classique et des usages habituels du droit (accès au droit) en ce qu'elle reconnaît l'ambivalence du droit et défend une approche à la fois critique et engagée de ce droit. Elle est critique, en reconnaissant que le droit lui-même produit des discriminations qu'il

convient de combattre, et engagée, en sachant tirer parti des potentialités du droit au service de l'égalité et de la transformation sociale. Une telle approche passe, selon (RE)Claim, notamment, par des processus de « *sensibilisation, de stratégisation, d'appropriation et de mobilisation du droit* » contre toutes les formes de discriminations.

Dépasser une approche individualiste du droit

Le postulat de départ est simple : en France, le droit reste majoritairement centré sur des cas individuels, limitant ainsi son efficacité face aux discriminations systémiques.

Myriame Matari précise : « *Le droit est perçu comme un outil de sanction et réparation individuelle, ce qui est important mais insuffisant pour transformer les lois, les politiques les pratiques et cultures discriminatoires.* »

L'un des concepts clés développés par l'association est le contentieux stratégique. Ce type d'action juridique (on peut parler de stratégie) part d'un cas individuel ou d'une pluralité de cas individuels, avec l'intention de démontrer des dysfonctionnements systémiques pour obtenir des changements structurels. « *Ce contentieux s'inscrit dans quelque chose de plus collectif qui va nous permettre d'aller plus loin* » synthétise Myriame Matari.

L'association utilise ainsi le droit différemment, « *en renforçant le pouvoir d'action collective par le droit, (RE)Claim entend le sortir de sa dimension purement technique et l'utiliser comme levier de transformation politique.* »

Les usages combinés du droit

Lanna Hollo est tout aussi convaincue du rôle capital du droit en termes de lutte pour faire avancer l'égalité et pour faire cesser les discriminations systémiques. Elle aussi soutient le développement de stratégies inédites et créatives d'actions par le droit qui visent à « *en faciliter la connaissance, l'appropriation*

Focus

(RE) Claim est une association créée en novembre 2022, dont les membres et partenaires luttent depuis de très nombreuses années contre toutes les formes de racisme et discriminations. Elle rassemble un ensemble pluriel d'expertises vécues, académiques, juridiques et professionnelles qui favorise la création et mise en œuvre de stratégies et pratiques alternatives du droit. Le projet (RE) Claim s'inscrit dans la suite d'actions menées par ses membres, contre les contrôles au faciès, qui leur ont permis d'identifier des besoins de la part des acteurs de terrain pour renforcer leur pouvoir et moyens d'actions, pour accroître de manière significative l'impact et les effets de leurs mobilisations.

> <https://reclaimjustice.fr/>

tion et l'usage par des personnes et groupes qui sont les plus directement impactés par le racisme et les discriminations. »

C'est ainsi que (RE)Claim utilise le droit non seulement pour obtenir réparation - faire reconnaître l'illégalité d'une situation -, mais aussi pour mobiliser. En effet, « *bien que longues, les procédures juridiques peuvent être des catalyseurs.* » Lanna Hollo décrit ces procédures comme des « *processus scénarisés* », où chaque étape peut offrir notamment des opportunités pour rendre visible le problème dénoncé et renforcer les efforts d'organisation collective des acteurs concernés.

Ces procédures permettent également d'amener des récits individuels dans l'espace public et médiatique, contribuant à transformer les perceptions et à imposer un autre récit dans les débats publics et politiques.

Enfin le droit permet aussi d'accéder à des preuves et à des témoignages qui ne seraient pas obtenus autrement, renforçant ainsi l'analyse et la déconstruction des pratiques discriminatoires. À titre d'exemple, Lanna Hollo cite une affaire où une brigade policière a mise en œuvre un « *système d'éviction des indésirables* » que l'action judiciaire a permis de mettre en lumière.

Soutenir les acteurs de terrain

Dans les faits, (RE)Claim entend proposer des stratégies, approches et ressources complémentaires aux luttes contre les discriminations ethno-raciales. L'association intervient à la demande et en partenariat avec des acteurs locaux de terrain, par exemple, dans le cadre d'ateliers d'actions-formations. « *Notre rôle peut-être de définir ensemble des stratégies intégrant pour partie des ressources juridiques et judiciaires* », souligne Myriame Matari.

L'association propose également des ateliers entre pair-es pour les juristes et avocat-es. Ces ateliers permettent d'explorer les questions de fond et de procédure en matière de droit de la non-discrimination, de discuter de l'esprit du droit et de ses usages. Ils visent également à traiter des implications de ces nouvelles approches pour la pratique et le rôle des avocat-es avec pour objectif de transformer les pratiques et en favoriser de nouvelles, aux termes desquelles les rôles entre professionnel-les du droit et non professionnel-les sont redéfinis. Enfin, (RE)Claim s'engage dans la promotion d'une pédagogie engagée du droit, comme ressource pour les personnes directement impactées par les discriminations et leurs alliés-es, en vue d'usages du droit plus inclusifs et collaboratifs. « *Le vécu des victimes n'est pas seulement une expérience, c'est une expertise.* » Une place centrale est accordée à l'expertise vécue en croisant différentes formes d'expertises à tous les stades d'élaboration de stratégies et de mise en œuvre d'actions.

Au final, pour les deux intervenantes, l'objectif ultime est de dépasser la réparation, la sanction et d'autres réponses individuelles pour atteindre la prévention et l'interdiction des discriminations systémiques. Cela passe par une prise en compte des obligations positives de l'État, qui doit non seulement sanctionner les discriminations et protéger les victimes, mais aussi les prévenir activement. « *L'objectif est toujours de faire cesser les discriminations systémiques, en sortant le droit de ses usages habituels* » conclut Lanna Hollo.

III. Iris Formation : entre accompagnement des victimes et recherche d'un changement systémique

L'association Iris Formation, basée à Lille, affiche le profil d'un des acteurs de terrain avec qui (RE) Claim pourrait travailler.

La réalité du terrain

À l'origine, Iris Formation se concentrait sur l'accompagnement des diplômé-es du supérieur dans leur recherche d'emploi. « On se contentait de répondre au cahier de charge des financeurs qui portait sur l'insertion professionnelle, et on ne voulait pas parler de discrimination » explique Saïd Zamoussi, directeur de l'association et du collectif Kif-Kif. Pourtant, au fil du temps, les difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration ont révélé une dimension discriminatoire qui ne pouvait plus être ignorée. « *On sentait que les personnes issues de l'immigration, diplômées du supérieur, voulaient parler de quelque chose, mais qu'elles n'osaient pas. À partir de là, on s'est dit qu'on ne pouvait pas faire semblant de ne pas écouter.* »

L'association a d'abord improvisé une permanence d'écoute, non financée, pour valider le ressenti des personnes discriminées. Sans formation juridique ou psycho-

Focus

Le collectif KifKif est une structure composée de 4 professionnelles spécialisées sur les questions discriminatoires. Créé en 2011, le collectif est adossé à l'association lilloise Iris Formation.

L'accompagnement proposé par a pour objectif de valoriser la victime dans son vécu de discrimination et de l'accompagner dans les démarches de reconnaissance de la négation de ses droits. De plus, le Collectif tend à guider la personne vers une ré-appropriation de sa capacité d'agir.

> <https://collectif-kifkif.fr/>

logique, l'équipe se contentait de reconnaître la souffrance des victimes et de leur apporter une validation émotionnelle. « *On était là tout simplement pour dire : "on comprend, on valide et ce n'est pas normal."* » Mais cette écoute a vite montré ses limites face à la violence psychologique vécue.

Mise en place d'une recherche-action innovante

Pour aller au-delà de l'écoute empathique, l'équipe d'Iris Formation a initié une recherche-action, intitulée « *Paroles de discriminé-es* ». Soutenu par l'État, via un appel à projets, cette démarche innovante visait à impliquer les personnes discriminées dans le but de renforcer leur estime de soi et leur rôle dans le processus. C'est ainsi qu'elles sont devenues acteurs du projet, contribuant activement à l'élaboration d'un livret-repère sur les impacts psychologiques et physiques des discriminations.

« *C'était symboliquement fort, puisque les personnes qui étaient discriminées, notamment les diplômé-es du supérieur, étaient pointées pour une soi-disant incompétence.* » Le projet a également permis de structurer l'accompagnement des

victimes et de formaliser des protocoles d'accueil adaptés pour l'association. « *Notamment déterminer les postures à adopter pour mieux accompagner et celles à bannir lorsqu'on accompagne des personnes discriminées.* »

Les défis de l'objectivation juridique des discriminations

Un des défis majeurs rencontrés par Iris Formation est lié à l'insuffisance de preuves pour objectiver juridiquement les discriminations. Malgré les témoignages et le soutien apporté, les recours juridiques restent souvent infructueux. « *Même lorsque la discrimination n'est pas reconnue juridiquement, la violence subie demeure* » souligne Saïd Zamoussi.

Ce constat a conduit l'association à s'interroger sur l'efficacité des orientations vers les services juridiques, souvent perçus comme inadaptés. Pour pallier cette limite, l'équipe a exploré l'importance du soutien psychologique, estimant qu'il permet de réduire l'intensité de la violence ressentie, sans pour autant offrir une solution définitive. La véritable réponse, selon Saïd Zamoussi réside dans une politique publique volontariste et un travail sur les causes systémiques des discriminations.

La collaboration avec le Défenseur des Droits

Malgré les lacunes du système juridique, Iris Formation a su développer une relation constructive avec le Défenseur des droits, notamment à Lille. « *Nous avons compris que l'écoute des victimes devait être complétée par une intervention juridique, même lorsque les réponses ne sont pas garanties* » explique Saïd Zamoussi. Il cite un exemple où une personne discriminée, submergée par l'émotion, n'a pu fournir les éléments nécessaires à la déléguée du Défenseur des droits. Ce n'est qu'avec le soutien de l'association que les faits ont pu être clarifiés, démontrant ainsi l'importance de la complémentarité entre soutien émotionnel et expertise juridique.

Une réflexion sur les améliorations nécessaires

Saïd Zamoussi conclut sur une critique du statut bénévole des délégués du Défenseur des droits en France, qu'il compare à la Belgique où les délégué-es sont des agent-es de l'État. « *En Belgique, un simple appel d'un-e délégué-e peut changer la perception de la victime, car il montre qu'une action est en cours. En France, le processus est plus long et les victimes restent souvent dans la souffrance* » déplore Saïd Zamoussi.

En fin de compte, pour Saïd Zamoussi, la solution passe par une meilleure coordination des efforts et par une volonté politique renforcée pour lutter efficacement contre les discriminations systémiques, car « *même si le droit reste un garant, il doit s'accompagner d'une écoute et d'une action collective pour que personne ne se sente seul-e face à l'injustice.* »

IV. Le Défenseur des droits : un acteur central pour faire évoluer le droit

Le Défenseur des droits joue un rôle indispensable dans la protection des droits et la lutte contre les discriminations, combinant soutien aux victimes, propositions de réformes et interventions en justice. Selon Clémence Neyrat, l'objectif de cet acteur intermédiaire du système judiciaire est de rendre le droit plus accessible et de faire évoluer les pratiques, afin de garantir une meilleure égalité pour tous et toutes.

Une institution indépendante et puissante

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante, dotée d'un réseau de 600 délégué-es bénévoles et de 250 agent-es, principalement des juristes, qui statuent exclusivement dans cinq champs de compétences établis par la loi :

- les litiges avec les administrations et les services publics ;

Focus

Le Défenseur des droits (DDD) est une autorité administrative indépendante, créée par la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 et instituée par la loi organique du 29 mars 2011.

Une autorité incarnée. Nommé par le président de la République pour un mandat de six ans non renouvelable, le Défenseur des droits est chargé de défendre les droits des citoyens non seulement face aux administrations (personne dite ombudsman), mais dispose également de prérogatives particulières en matière de promotion des droits de l'enfant, de lutte contre les discriminations, du respect de la déontologie des activités de sécurité et d'orientation et protection des lanceurs d'alerte.

Depuis le 22 juillet 2020, la titulaire est Claire Hédon.

> www.defenseurdesdroits.fr

- la défense des droits des enfants
 - le contrôle de la déontologie des forces de sécurité ;
 - l'orientation et l'information des lanceurs d'alerte ;
 - la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.
- Concrètement, « *les délégué-es vont recevoir les personnes dans différents points d'accès au droit et traiter les situations qui se présentent dans 80% des cas par la voie de la médiation.* »

Si l'institution intervient le plus souvent par la médiation, elle dispose aussi de pouvoirs d'instruction et d'enquête lorsqu'une action plus poussée est nécessaire. Au final, ce statut original confère à l'institution une légitimité et une force particulière. « *Lorsqu'on écrit à une administration, nous obtenons généralement une réponse* » explique Clémence Neyrat, soulignant ainsi l'impact de cette autorité.

Un travail complémentaire avec les acteurs locaux

Clémence Neyrat met en avant l'importance des collaborations locales pour améliorer l'accès au droit. Le Défenseur des droits travaille étroitement avec des travailleurs sociaux et/ou des associations pour s'assurer que les attentes des victimes soient bien prises en compte. « *Identifier ce que la personne souhaite – réparation, écoute, ou information – est essentiel pour orienter la stratégie d'intervention* » note Clémence Neyrat.

L'intervenante ajoute que la plateforme téléphonique 3928, encore peu connue, est un moyen plus direct pour solliciter la saisine du Défenseur des droits, lequel lorsque les demandes sortent du champ de compétence de l'institution, dirige les personnes vers les services appropriés.

Mais de manière générale, il ne faut pas croire que le Défenseur des droits remplace les recours devant les juridictions et autres instances telle que l'inspection du travail : « *Nous intervenons en parallèle pour renforcer les actions sur le terrain* » précise l'intervenante.

Des recommandations pour faire évoluer le droit

Le Défenseur des droits a également une mission plus élargie, « plus macro ». Cette institution entend faire évoluer le droit et les pratiques par le biais de propositions d'évolutions législatives ou réglementaires adressées au Parlement ou plus directement formulées aux organismes publics. Ces propositions se font sur la base des cas individuels pour lesquels le Défenseur des droits a été saisi. C'est ainsi, par exemple, que l'institution a recommandé l'harmonisation des critères de discrimination en matière civile et pénale : une suggestion qui a été suivie lors de la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

D'autres exemples de recommandations sont cités : la mise en confor-

mité du droit de vote et des droits matrimoniaux pour les majeur-es protégé-es sous tutelle ; l'obligation faite aux CPAM de verser les indemnités du congé maternité et d'accueil aux conjointes des mères d'un enfant ; ou encore des interventions visant à la naturalisation des personnes âgées immigrées et l'abrogation de l'obligation des carnets de circulation pour les gens du voyage. Autant de recommandations ayant permis de corriger des inégalités persistantes.

Le Défenseur des droits peut présenter des réformes, mais il veille aussi au respect des droits fondamentaux reconnus par d'autres textes, notamment par les conventions internationales. C'est par exemple, le Défenseur des droits qui s'assure que la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées est bien appliquée en France, en alertant, le cas échéant, les instances concernées sur des pratiques discriminatoires, comme l'absence de motivation des décisions de refus par les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou l'absence partielle des Cartes Mobilité et Inclusion dans certains territoires.

L'Influence sur la Jurisprudence

Le Défenseur des droits contribue aussi à faire évoluer la jurisprudence en matière de non-discrimination.

Clémence Neyrat cite l'exemple de la reconnaissance du harcèlement discriminatoire, qui n'exige plus des agissements répétés mais peut être caractérisé par un acte isolé suffisamment grave, selon un arrêt de la Cour d'appel de Rennes. De même, l'institution a aidé à introduire la notion de harcèlement environnemental : désormais l'ambiance de travail elle-même peut être considérée comme harcelante, même sans victime directe identifiée.

Focus

La Maison de la Justice et du Droit de Strasbourg a été créée en mars 2000. Placée sous l'autorité conjointe du Procureur de la République et du Président du Tribunal Judiciaire de Strasbourg, elle concourt par une présence judiciaire de proximité, à l'aide aux victimes et à l'accès au droit. Lieu d'accueil, d'information, d'orientation, de conciliation et de médiation administrative, elle permet aux citoyen-nes de rencontrer des professionnel-les du droit à toutes les phases de la procédure judiciaire, contentieuse ou non.

Elle relève de la gestion publique mixte de la Ville et de l'Eurométropole de Strasbourg ; et du Tribunal judiciaire de Strasbourg via le Conseil départemental d'accès au droit (CDAD).

> <https://www.strasbourg.eu/acc%C3%A8s-au-droit-mjd>

V.Strasbourg : un exemple du rôle des collectivités dans la lutte contre les discriminations

Nadia Zourgui-Saada, adjointe à la tranquillité publique de la Ville de Strasbourg, met en lumière l'importance du rôle des collectivités pour améliorer la situation des victimes et promouvoir l'égalité sur le terrain.

Un engagement transversal bien réel

« Une collectivité choisit d'afficher ou non sa volonté de lutter contre les discriminations. À Strasbourg, c'est une priorité » affirme-t-elle, soulignant que cet engagement n'est pas toujours garanti dans le contexte politique actuel.

La ville de Strasbourg investit des ressources humaines et financières importantes pour soutenir les associations et les initiatives locales de lutte contre les discriminations. « Nous ne faisons pas qu'afficher notre engagement, nous le traduisons en actions concrètes, en accompagnant ces organisations qui sont en première ligne pour lutter contre les discriminations » rappelle-t-elle.

À Strasbourg par exemple, les coûts de fonctionnement de la Maison de la justice et du droit sont financés à 80 % par la Ville et l'Eurométropole de Strasbourg, dans le cadre du Contrat Intercommunal de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CISPDR) ; une aide financière qui a permis de recevoir plus de 10 000 personnes en 2023.

Soutien aux associations et renforcement des liens avec la justice

Et pourtant cela semble insuffisant. Bien que la Maison de la justice et du droit constitue une première porte d'entrée, elle n'est pas suffisante. « Informer constitue l'un des plus grands défis que ces acteurs associatifs ou institutionnels nous

aident à relever » souligne l'élue. Le renforcement des liens entre la collectivité et la justice s'avère crucial afin d'accompagner les victimes de manière plus efficace. « *Nous avons besoin de référent·es dédié·es dans le système judiciaire pour améliorer le suivi des dossiers et faciliter l'accès au droit* » plaide encore Nadia Zourgui-Saada.

Dans une acception plus large, c'est le soutien aux associations d'aide qui est très important. « *Le rôle des collectivités, c'est aussi de permettre à des associations comme les vôtres [elle se tourne vers Saïd Zamoussi] de fonctionner, d'être mieux accompagnées pour être au plus proche des habitant·es.* »

Encore une fois, il s'agit de faciliter « *l'accès aux services juridiques qui, aujourd'hui, représente un frein majeur* », surtout pour les personnes ne connaissant pas bien leurs droits ou celles renonçant à signaler une discrimination sous prétexte que le processus est trop complexe.

Décloisonner les services pour une action plus efficace

Le renforcement de la lutte contre les discriminations se fait également à l'échelle des services.

La Ville de Strasbourg adopte une approche transversale, en décloisonnant les services municipaux. C'est ainsi que les services de laprè-ventio urbaine et des politiques sociales collaborent étroitement avec d'autres services, notamment ceux liés à la prévention urbaine et aux politiques sociales. Ensemble, ils ont mis en place des formations pour la police municipale et les services sociaux, ainsi que des actions de sensibilisation comme la distribution de flyers et de badges informatifs.

De manière plus large, elle souligne la chance de disposer d'une adjointe à la Ville inclusive et à la lutte contre les discriminations. « *Toutes les villes n'en ont pas !* » Pour autant des efforts restent à faire. La création d'un Observatoire des discriminations, prévu pour l'automne 2024, va dans ce sens. Cet observatoire aura pour mission de documenter et d'analyser les discriminations sur le terrain, afin de toujours mieux adapter les politiques locales.

« Face à la discrimination vous n'êtes pas seul.e !? »

Synthèse du débat suite à la mise en situation

Cette petite phrase, c'est l'accroche choisie par le Groupe de travail « Soutien aux victimes » pour la plaquette qui recense les structures associatives en capacité d'informer et d'accompagner juridiquement les personnes confrontées à des situations de discriminations.

Évidemment derrière cette accroche, le message est triple : inciter toute personne, témoin ou victime, à rompre avec le sentiment d'isolement et de banalisation, rappeler le maillage territorial des acteurs tant sur le plan des critères et des champs d'intervention, insister sur l'importance de l'action collective. Elle a servi d'inducteur pour le débat dont nous vous proposons une synthèse qui reprend les principaux thèmes évoqués.

1. Les victimes ne sont pas seules...

L'animatrice lance le débat en soulignant en premier lieu « la richesse et le maillage du réseau de lutte contre les discriminations. » Elle poursuit en affirmant que face à la discrimination, « on n'est pas seul-es, parce qu'on voit que c'est un phénomène très répandu. [...] Nous sommes tous et toutes, à un moment donné, concerné-es par un des critères de discrimination. »

Cette idée est étayée par plusieurs participant-es. L'un d'eux partage son expérience personnelle de discrimination en entreprise en raison de son homosexualité et relate sa « surprise » devant le soutien qu'il a reçu de la part de ses collègues, soulignant toutefois un temps de banalisation voire d'une certaine sous considération du délit à un certain moment de l'affaire le concernant.

Si un participant partage cet optimisme - selon lui « dès lors qu'on essaie de trouver de l'aide ou de regarder autour de soi, on trouve souvent des gens prêts à

« [...] dès lors qu'on essaie de trouver de l'aide ou de regarder autour de soi, on trouve souvent des gens prêts à vous soutenir »

vous soutenir » - d'autres sont plus réservés.

L'un d'eux va même jusqu'à dire : « le problème, c'est que nous ne disposons pas des structures nécessaires pour aller au-delà de ce qu'on peut faire aujourd'hui. Dès lors, effectivement, on est souvent seul-es devant ces questions. Il existe bien des structures, mais pour se mobiliser, on reste seul.e ! »

À tel point que certaines victimes en arrivent à développer « des stratégies de contournement de la discrimination. »

La question des moyens d'agir, et plus exactement des moyens d'accompagner les victimes, est posée.

2. ... mais avec quels moyens !?

Pour une participante, « les moyens sont là. Il faut juste soutenir ces personnes et aller jusqu'au bout. »

Une autre intervenante exprime un avis moins positif, estimant « qu'on ne donne pas réellement les moyens d'agir sur le problème des discriminations. On nous donne un peu, mais pas suffisamment pour agir sur une discrimination systémique. » Elle plaide pour des « structures qui accompagnent de A à Z », allant au-delà de l'orientation et de l'information, pour « renforcer le pouvoir d'agir de ces personnes » qui ont souvent intériorisé la discrimination.

L'insuffisance des moyens est concrètement pointée du doigt avec l'exemple de l'interprétariat médical pour les personnes allophones, où l'absence d'obligations limite son utilisation, plaçant ces personnes dans une situation vulnérable, « alors même que leur accès aux soins est déjà dégradé. »

La question du droit est également abordée par l'intermédiaire du

délai de prescription qu'une autre participante juge trop court pour permettre une prise de conscience et un pouvoir d'agir des victimes.

D'autres interventions tendent à faire encore plus explicitement du droit un problème structurant des limites dans la lutte contre les discriminations.

« [...] on ne donne pas réellement les moyens d'agir sur le problème des discriminations. On nous donne un peu, mais pas suffisamment pour agir sur une discrimination systémique. »

3. Une matière trop complexe... qui mène au non recours !?

C'est la complexité du droit et des notions entourant la discrimination qui constitueraient un obstacle significatif.

Une intervenante parle de « l'impression de plonger dans un environnement juridique extrêmement complexe. » Une autre est plus précise. Elle évoque la « complexité des termes juridiques et la complexité de la société dans laquelle on vit », mentionnant notamment la notion de « discrimination systémique ».

L'animatrice met alors en lumière une potentielle conséquence de cette complexité : le risque de non-recours. Un risque amplifié lorsque des organismes se limitent à l'information sans offrir de conseil juridique, de peur de se substituer aux avocat·es et juristes.

S'appuyant sur la faible mise en avant des « mauvaises pratiques » discriminatoires, un autre participant n'hésite pas à parler « [d']une frustration et [d']un discrédit total envers la loi et les institutions de la République » ajoutant que « seules les personnes qui croient encore aux lois s'engagent. Les victimes, elles, ont du mal à emprunter ce chemin. » Cet avis est renforcé par une autre prise de parole : « on parle beaucoup de droit, mais on est confronté à un problème majeur : l'application des lois. » Le participant poursuit : « on dit que la charge de la preuve n'incombe pas uniquement à la victime, mais en réalité, c'est toujours la victime qui doit prouver sa discrimination. Du coup, la loi est rarement appliquée. »

Malgré ces faiblesses, notamment légales, la lutte n'est pas perdue. Les actions sont nombreuses. Elles reposent beaucoup sur l'information et la prévention contre les discriminations.

« C'est la complexité du droit et des notions entourant la discrimination qui constitueraient un obstacle significatif. »

4. Mieux prévenir les discriminations...

Le rôle de la prévention est mis en avant, expliquant que « *entre prévention et pénalisation, il faut aussi savoir renvoyer à la personne malveillante ses effets discriminants. [...] pénaliser systématiquement n'est pas toujours la solution.* » Cela peut même parfois être pire que la situation initiale.

Les actions de prévention menées par le Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (MRAP) sont décrites par un de ses membres, notamment des expositions visant à sensibiliser et à combattre les préjugés à l'égard de groupes spécifiques comme les gens du voyage et les personnes d'origine subsaharienne.

Une chargée de mission en éducation populaire présente son travail sur les discriminations dans les collèges et son implication dans un observatoire des inégalités avec l'Éducation nationale. Une façon de montrer que l'école est assurément un terrain de prévention prioritaire.

C'est ce que met en avant une intervenante en faisant allusion à l'initiative du « Mois de l'Autre » initiée dans la région Grand Est : un grand projet éducatif mobilisant les lycéen·nes autour des valeurs telles que la tolérance, l'égalité, la laïcité, la liberté d'expression, etc. « *Pourquoi ne pas l'étendre dans tous les lycées, toutes les écoles, tous les collèges, et tous les autres établissements, sans limite* » entend-t-on dans l'assemblée.

De manière plus générale, une personne propose de créer des espaces d'écoute, d'entraide et de questionnement, en complément des actions de structures comme SOS France Victimes. D'autres encore évoquent « *des cours de prévention autour des discriminations à l'école* », estimant que les séances d'Éducation Morale et Civique actuelles ne

suffisent plus face à l'ampleur du phénomène.

Plusieurs participant·es soutiennent cette idée avant qu'un participant insiste sur le fait que « *cette formation [cette prévention] ne doit pas être uniquement dispensée à l'école. Elle doit se poursuivre tout au long de la vie, notamment en entreprise* ».

Un participant profite de cet élargissement pour souligner l'importance de « *faire évoluer les mentalités* » ; selon lui « *un chantier énorme qui concerne tout le monde* ».

Enfin, une autre personne parle de la nécessité d'un « *changement profond de paradigme en France dans la manière dont on conçoit les discriminations raciales* », remettant en question des termes comme « *intégration* » qui sous-tendent une vision assimilationniste ; « *Or, tout commence là. [...] c'est l'une des racines de nombreux mécanismes de discrimination.* »

« *[...] entre prévention et pénalisation, il faut aussi savoir renvoyer à la personne malveillante ses effets discriminants. [...] pénaliser systématiquement n'est pas toujours la solution* »

Allez plus loin

Retrouvez la brochure réalisée par le groupe Lutte contre les discriminations piloté par la Ville de Strasbourg et bien d'autres ressources sur www.strasbourg.eu/politique-lutte-contre-discriminations

Strasbourg.eu
eurométropole

Face à la discrimination, vous n'êtes pas seule !



RÉSEAU DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET D'ACCÈS AU DROIT.

Face à la discrimination, vous n'êtes pas seule !

¡ Frente a la discriminación, no estás solo/a !

W obliczu dyskryminacji nie jest Pan(i) sam(a) !

Di fronte alla discriminazione, non sei solo/a !

Confronted with discrimination, you are not alone !

In Hinblick auf die Diskriminierung, sind Sie nicht allein !

Ayrımcılık karşısında, yalnız değilsiniz !

Перед лицом дискриминации Вы не одиноки !

Përballë diskriminimit, nuk jeni vetëm !

كواجه وبتسلك يترس من جلا زيمنا ومن

Le réseau de lutte contre les discriminations et d'accès au droit a pour objectif d'agir collectivement pour améliorer l'information, l'orientation et l'accès au droit des personnes se déclarant victimes de discriminations. Il réunit des acteurs intervenant sur le territoire strasbourgeois et membres de la Commission de Lutte contre les discriminations, animée par la Mission Lutte contre les discriminations de la Ville de Strasbourg.



Plus d'informations sur www.strasbourg.eu

Ville de Strasbourg
Mission Lutte contre les discriminations
2, allée Käthe Kollwitz - 67016 Strasbourg Cedex
dssj-lcd@strasbourg.eu



Réalisé avec l'appui de l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville www.oriv.org

Coordination éditoriale : Émilie Jung
Rédaction et mise en page : www.echocite-communication.com
Mars 2025

Journée de séminaire organisée par
la mission Lutte contre les discriminations
de la ville de Strasbourg

Strasbourg.eu
eurométropole

Avec l'appui de l'ORIV



Observatoire
régional
de l'intégration
et de la ville

Centre de ressources
Grand Est

Et en partenariat avec les associations

