

# Actualités sur... l'intégration, la promotion de l'égalité et la ville



Bulletin d'information mensuel de l'ORIV, *Actualités sur... l'intégration, la promotion de l'égalité et la ville* constitue le lien régulier entre l'association, ses partenaires et les acteurs travaillant sur les thématiques de l'Observatoire. Les numéros présentés sont téléchargeables sur le site de l'ORIV dans la rubrique « Nos publications »

Ce document vous propose les zooms rédigés par l'équipe de l'ORIV sur les thématiques suivantes :

- ◆ Sophie BALLU, Murielle Maffessoli, **L'égalité : un enjeu de société et de politiques publiques**, n° 80, novembre-décembre 2012
- ◆ Gaëlle DONNARD, **Structures collectives de la petite enfance et prévention des discriminations**, n° 78, septembre 2012
- ◆ Bérengère PESSAQUE, **Victimes de discriminations : pratiques d'accompagnement et accès au droit**, n° 66, mai 2011



## L'égalité : un enjeu de société et de politiques publiques

Actualités sur... l'intégration, la promotion de l'égalité et la ville - n° 80, novembre-décembre 2012

Sophie BALLU, Murielle MAFFESSOLI

Le discours actuel, qu'il soit institutionnel, médiatique ou encore de sens commun porte souvent sur les notions d'égalité ou encore de justice, en particulier sociale. Cette focalisation résulte à la fois d'une demande sociale et d'une volonté politique. A ce titre le Président de la

République lors de son discours d'investiture le 15 mai 2012 précisait "je réaffirmerai en toutes circonstances nos principes intangibles de laïcité, comme je lutterai contre le racisme, l'antisémitisme et toutes les discriminations". Un certain nombre d'orientations de l'action gouvernementale engagée depuis vise à favoriser l'égalité entre les territoires, devant le mariage, entre les hommes et les femmes.

Cet "attachement" à la notion d'égalité résulte en premier lieu d'un constat, qui n'est pas nouveau : un certain nombre de personnes, présentant des caractéristiques particulières (liées à leur apparence, leur patronyme, leur lieu de résidence, leurs orientations sexuelles...), connaissent des situations non conformes au principe d'égalité affirmé dans la Constitution française.

Cette notion prend une dimension particulière dans la période actuelle marquée par la crise économique qui affecte de plus en plus de personnes et qui met à mal la cohésion sociale dans la mesure où elle fragilise les plus "démunis" financièrement, mais aussi symboliquement. Face à ces difficultés, recourir à la notion d'égalité c'est affirmer un principe de "protection" des personnes les plus fragiles.

Plusieurs mécanismes peuvent expliquer les différences de situations et de traitement relevées au quotidien. Trois types d'obstacles sont identifiés :

- des obstacles objectifs (liés aux revenus, transports, niveaux de diplôme, non-accessibilité...),
- des obstacles subjectifs (liés aux représentations, stéréotypes, préjugés...),
- des obstacles systémiques (liés aux modes d'organisation et de fonctionnement, modes d'information...).

Pour agir sur ces différences qui peuvent miner la cohésion sociale, l'action publique dispose de plusieurs moyens d'action. Elle a été amenée à les développer depuis la fin des années 90, lorsque les différences de situation entre les

individus sont devenues particulièrement intolérables parce que fondées sur des critères liés à l'individu (son apparence, son patronyme, ses convictions...) et non sur ses compétences. Raymond BOUDON, sociologue, indiquait dans un article<sup>1</sup> d'octobre 2010 que les Français acceptaient les inégalités à condition que celles-ci n'apparaissent pas comme des privilèges.

De fait l'action publique dans le champ de l'égalité peut relever d'une approche par le droit (via notamment une action contre toutes les formes de discriminations) ou par les "chances". Selon les périodes, on oscille entre une action publique mettant l'accent sur une dimension ou une autre.

## De l'égalité des chances à l'égalité des droits

La notion d'égalité des chances, qui s'est largement répandue depuis une dizaine d'années est à l'origine de nombreuses actions notamment dans le champ éducatif. Elle renvoie à la possibilité pour chacun, quel que soit son lieu de naissance, son origine sociale (...), de parvenir à tout emploi ou toute responsabilité, de s'élever dans l'échelle sociale, en fonction de son seul mérite.

Cette approche se caractérise par les éléments suivants :

- Il s'agit d'offrir à tout individu des chances égales (par exemple les meilleures possibilités de réussite scolaire) et de compenser les dysfonctionnements constatés par des dispositifs appropriés.
- Il s'agit d'une action ciblée, spécifique, individuelle et souvent réservée à quelques individus.
- Si elle reconnaît des écueils, elle suppose qu'une fois ceux-ci écartés, seul le mérite (et donc la volonté de l'individu) permettra d'accéder à une même situation.

Les publics visés sont donc principalement des publics en difficulté d'accès à certains biens ou services. Cette conception implique d'agir avant tout sur les individus. De ce fait, elle peut avoir pour effet induit de renforcer la compétitivité au sein de la société, de renvoyer les échecs à l'individu lui-même et de passer à côté de l'exigence d'une égalité par le droit.

La question de l'égalité par le droit semble actuellement privilégiée. Si l'égalité des droits a été établie en France avec la Révolution française (proclamation par l'Assemblée nationale constituante du 26 août 1789 du fait que l'égalité de tous devant la loi était un "droit naturel et imprescriptible de l'homme"). Pour autant, au fil du temps, il a été démontré que des droits égaux n'avaient pas automatiquement des conséquences égales pour tous.

Il est apparu qu'en l'absence d'actions correctrices, l'égalité des droits ne permettait pas de résorber les inégalités dites "naturelles" liées à la position sociale, à la culture, à l'origine... Cette égalité des droits relève d'une dimension "formelle" et non réelle. Tout en se référant à cette égalité, il s'agit tout à la fois de renforcer la loi, qui s'avère insuffisamment protectrice pour certains, mais aussi de la rendre effective : par une meilleure connaissance de celle-ci, une application plus rigoureuse, un soutien et un accompagnement des victimes, la mise en place de démarches de prévention...

Les actions dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations visent ainsi à réaliser l'égalité effective par l'application de droits égaux.

En droit français, le "délit de discrimination" a été créé par la loi Pleven du 1er juillet 1972. La loi du 16 novembre 2001 a renforcé et précisé l'action dans ce domaine. Depuis cette date, plusieurs textes de loi sont venus étayer le principe de non-discrimination.

Pour qu'il y ait délit de discrimination (on parle plus simplement de discriminations), il faut que la différence de traitement entre deux individus placés dans des situations comparables soit établie, qu'elle se fonde sur un critère illégal et illégitime et entraîne un préjudice pour cet individu ou ce groupe. Les critères de discrimination sont actuellement au nombre de 19 (évolution de la législation en août 2012)<sup>2</sup>.

La discrimination est réprimée sur le plan pénal (article 225-2 du Code pénal). Les discriminations peuvent s'exercer dans tous les domaines de la vie quotidienne : emploi, logement, loisir, accès aux biens et aux services, santé...<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Raymon Boudon, "Egalité des conditions, égalité des chances, égalité des droits", 13 avril 2009

<sup>2</sup> Selon le Code pénal français (article 225-1), "constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales."

<sup>3</sup> Pour aller plus loin consultez les numéros d'Actualités sur... l'intégration, la promotion de l'égalité et la ville, suivants :

- "Structures collectives de la petite enfance et prévention des discriminations", n° 78, septembre 2012

[www.oriv-alsace.org/wp-content/uploads/oriv\\_actusur\\_soixante\\_dix\\_huit.pdf](http://www.oriv-alsace.org/wp-content/uploads/oriv_actusur_soixante_dix_huit.pdf)

- "Victimes de discriminations : Pratiques d'accompagnement et accès aux droits, n° 66, mai 2011

[www.oriv-alsace.org/wp-content/uploads/oriv\\_actusur\\_soixante\\_six.pdf](http://www.oriv-alsace.org/wp-content/uploads/oriv_actusur_soixante_six.pdf)

- "Evaluation et politiques publiques de prévention et de lutte contre les discriminations", n° 65, avril 2011

[http://www.oriv-alsace.org/wp-content/uploads/oriv\\_actusur\\_soixante\\_cinq.pdf](http://www.oriv-alsace.org/wp-content/uploads/oriv_actusur_soixante_cinq.pdf)

## L'égalité des droits dans l'action publique

Cet engagement en faveur de l'égalité des droits a des traductions concrètes dans l'action publique, même si on ne peut pas considérer que, dans ce domaine on dispose d'une véritable politique publique dans la mesure où il n'existe pas de Ministère dédié. La prise en compte de cet aspect se fait en fonction des enjeux et des axes d'intervention. Ce qui rend d'ailleurs parfois complexe la visibilité de l'action.

Dans le domaine de la politique de la ville, François LAMY, Ministre délégué auprès de la ministre de l'Egalité des territoires et du Logement, chargé de la Ville, a été amené à réaffirmer à maintes occasions l'importance d'une action visant l'égalité des territoires et la lutte contre les discriminations. Concrètement cela s'est traduit par le fait que l'ACSE (Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances) a inscrit la prévention des discriminations liées à l'origine parmi les thématiques prioritaires<sup>4</sup>.

Par ailleurs, dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes, un comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes a eu lieu le 30 novembre 2012. Un plan d'action intitulé "une troisième génération des droits des femmes : vers une société de l'égalité réelle" a été mis en avant à cette occasion<sup>5</sup>.

C'est dans cette dynamique visant l'égalité que s'inscrit la réforme en faveur du "mariage pour tous".

Ainsi Jean-Marc Ayrault, premier ministre, précisait dans un discours récent<sup>6</sup> que "réinventer le modèle français, c'est enfin accomplir dans tous les domaines la promesse républicaine de l'égalité, car une société ne peut s'édifier sans une égale considération pour chacun. C'est donner à tous nos enfants les mêmes chances de réussir [...]. C'est lutter sans relâche [...] contre les discriminations liées à l'origine sociale ou ethnique, à l'identité ou à l'orientation sexuelle : voilà le sens du combat quotidien de mon gouvernement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, contre les discriminations à l'embauche et les contrôles abusifs, ou encore du projet de mariage pour tous".

## L'égalité des droits en pratique

Au-delà des intentions, l'égalité des droits reste complexe à mettre en œuvre et ne peut se limiter à une approche par une dimension juridique ou pénale. Les expériences menées soulignent la nécessité de travailler en termes de prévention. Cela suppose d'agir à la fois sur les pratiques professionnelles, mais aussi sur les modes d'organisation.

Les travaux menés par l'ORIV et le Furet<sup>7</sup> illustrent ces enjeux. Les deux structures se sont attachées à débusquer les discriminations dans les pratiques professionnelles de la petite enfance. Il ne s'agissait pas tant de travailler les stéréotypes et le contenu des activités dirigées vers les enfants que de repenser les mécanismes professionnels et les pratiques quotidiennes au regard du processus de discrimination. Il s'agissait, avec des professionnels volontaires, d'objectiver les conditions et critères de sélection des familles, les modalités d'embauche du personnel, les contenus des projets pédagogiques pour mettre en lumière les risques potentiels de discrimination et, à terme, pouvoir les prévenir.

Par ailleurs, des travaux récents<sup>8</sup> ont permis de montrer le développement de ce mode d'approche au sein de collectivités visant à agir de manière transversale et systémique sur les discriminations et en faveur de l'égalité. On parle notamment de "démarche / approche intégrée" ("mainstreaming"<sup>9</sup> en anglais). La notion est apparue en 1995 lors d'une conférence de l'Organisation des Nations Unies à Pékin, au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle a été créée par le Conseil de l'Europe dans le cadre des politiques pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et se définit de la manière suivante : "L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques." Elle a été utilisée en France à partir de 1997 (directive portant sur le champ du handicap).

Cette approche intégrée consiste en fait à travailler sur les effets des discriminations sans se préoccuper de l'intentionnalité des actes. Il s'agit d'identifier ce qui dans les procédures, les actions mises en œuvre peut entraîner des différences de traitement. Il s'agit en fait de s'assurer que les politiques publiques mises en place ne créent pas de discriminations, de traitement différencié selon un critère considéré comme illégal. La démarche intégrée permet de travailler sur les pratiques professionnelles des acteurs concernés.

<sup>4</sup> [www.lacse.fr/wps/portal/internet/acse/accueil/noschampsdaction/preventiondesdiscriminations](http://www.lacse.fr/wps/portal/internet/acse/accueil/noschampsdaction/preventiondesdiscriminations)

<sup>5</sup> <http://femmes.gouv.fr/une-troisieme-generation-des-droits-des-femmes-vers-une-societe-de-egalite-reelle>

<sup>6</sup> "Pour un nouveau modèle français", in Le Monde, 3 janvier 2013

[http://www.lemonde.fr/idees/article/2013/01/03/pour-un-nouveau-modele-francais\\_1812151\\_3232.html](http://www.lemonde.fr/idees/article/2013/01/03/pour-un-nouveau-modele-francais_1812151_3232.html)

<sup>7</sup> <http://www.lefuret.org/>

[www.oriv-alsace.org/wp-content/uploads/oriv\\_actusur\\_soixante\\_dix\\_huit.pdf](http://www.oriv-alsace.org/wp-content/uploads/oriv_actusur_soixante_dix_huit.pdf)

<sup>8</sup> <http://www.reseau-reci.org/spip.php?breve24>


<sup>9</sup> [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG\\_S\\_MS\\_98\\_2\\_rev\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG_S_MS_98_2_rev_fr.pdf)



# Structures collectives de la petite enfance et prévention des discriminations

Actualités sur... l'intégration, la promotion de l'égalité et la ville - n° 78, septembre 2012  
Gaëlle Donnard

Dans le cadre du projet "Petite enfance et discriminations : quelles réalités ?", le Furet et l'ORIV se sont penchés sur la prise en compte de la prévention des discriminations dans huit projets d'établissements de structures petite enfance situés sur le territoire de la Communauté urbaine de Strasbourg. Ces projets d'établissement contiennent un diagnostic social présentant l'environnement social, géographique et un projet pédagogique décrivant les valeurs et les pratiques autour de l'accueil quotidien de l'enfant. Dans quelle mesure peuvent-ils être un outil au service de la prévention des discriminations dans le domaine de la petite enfance ?



## Discrimination et petite enfance : quelles réalités ?

La question semble incongrue tellement le champ de la petite enfance peut apparaître comme un domaine protégé, basé sur des pratiques imprégnées des valeurs d'égalité. Reconnaître l'existence de discriminations, c'est accepter qu'une pratique puisse être contraire au principe qui fonde l'action. Pourtant, les risques discriminatoires sont présents : ils peuvent se manifester dans l'accès aux structures, mais également dans les processus inhérents aux relations interpersonnelles et aux micro-interactions qui se jouent dans le quotidien de l'accueil des enfants et des parents. La difficulté à saisir les pratiques discriminatoires dans les processus et les fonctionnements à l'œuvre s'explique par le fait que celles-ci relèvent le plus souvent de discriminations "indirectes" et "systémiques" que de discriminations "directes" (cf. définition p. ).



## Le projet d'établissement : Une opportunité de travailler sur la prévention des discriminations

Obligatoire depuis le décret du 1er août 2000, le projet d'établissement explique l'ensemble du fonctionnement quotidien de la structure par une description détaillée :

- De l'ensemble des procédures telles que les modalités d'accès, d'inscription, de participation des parents, de recrutement des personnels ;
- Des pratiques d'accueil, des soins donnés aux enfants, des activités proposées et des choix pédagogiques qui les sous-tendent.

Son élaboration est un temps de mise en débat, d'explicitation des pratiques, de questionnement et de formalisation. La démarche de projet constitue donc une opportunité pour intégrer une réflexion en terme de prévention des discriminations car elle permet d'interroger les procédures, les pratiques, les présupposés qui les sous-tendent sous le prisme de l'égalité des droits et de l'égalité de traitement. En effet, inscrire un projet dans le registre de la prévention des discriminations repose sur l'articulation de trois dimensions :

### 1. Proclamer et affirmer l'égalité des droits

Exemple : affirmer que le projet a pour objectif de promouvoir "l'égalité des droits entre femmes et hommes, entre mères et pères, entre les différentes formes familiales (recomposées, monoparentales, homoparentales...), entre les enfants (sans distinction de sexe, origine, religion, liée à un handicap mental ou physique...)"

2. Garantir que cette égalité de droit se double d'une égalité de traitement dans les procédures, tel qu'elles sont mises en œuvre, tout comme dans les pratiques développées par les professionnels : ces dernières respectent-elles effectivement cette égalité proclamée sans produire de mise à l'écart injustifiée ?

3. Travailler à l'égalité des places et des statuts... ce qui suppose d'interroger les représentations inconscientes ainsi que les normes implicites qui servent de cadre aux actions et aux décisions.

Exemple : les formulaires administratifs avec catégorie "père/mère" et non "représentant légal" reposent sur une vision normative de la famille alors que les formes familiales sont plus diverses.



## Procédures et pratiques... sous l'angle de la prévention et la lutte contre les discriminations

Les deux exemples suivants montrent que la prévention des discriminations n'a pas vocation à devenir un objectif supplémentaire ou à formaliser des actions qui se rajouteraient à un agenda professionnel déjà bien chargé. Il s'agit bien d'en faire un objectif inhérent à l'intervention des professionnels afin de construire des compétences et des positionnements intégrant cette dimension.



## Le diagnostic social comme outil d'auto-diagnostic

La majorité des structures fait le double exercice suivant dans les projets d'établissement : l'analyse des publics présents sur

son territoire, l'analyse des publics accueillis au sein du lieu d'accueil, souvent dans une optique relativement descriptive sans faire le lien entre les deux. Dans une optique de prévention des discriminations, le diagnostic social peut permettre de pointer la cohérence entre le portrait sociologique de la commune, du quartier (si la structure s'adresse aux personnes du quartier) et les usagers de la structure. Une grande disparité (par exemple un nombre de familles étrangères/monoparentales importantes sur un territoire – aucune famille étrangère / monoparentale dans la structure) peut constituer un indice sur l'existence d'un processus de discrimination systémique. Le diagnostic social et l'analyse des publics peuvent être des outils d'auto-diagnostic afin de repérer certains processus discriminatoires : Qui accueille-t-on ? Est-ce en cohérence avec le portrait sociologique des usagers auxquels on s'adresse ? A partir de cette analyse, il s'agit d'identifier les obstacles, notamment ceux relevant de processus discriminatoires, et de mettre en place des actions pour y remédier.

## Le statut de l'enfant à travers la description du quotidien

Le projet pédagogique de la structure décrit les pratiques quotidiennes et les choix pédagogiques de l'équipe. La mission principale est généralement de répondre aux besoins physiques et psychiques de l'enfant, et il s'agit de poursuivre les objectifs suivants : développement de l'enfant, éveil, autonomie, socialisation. Les attitudes du professionnel lors des soins donnés à l'enfant (change, repas, sommeil) sont décrites de manière très précise avec une insistance sur les aspects suivants : respecter son individualité, le reconnaître dans sa singularité, avoir une attitude de bienveillance... Il ressort, de ces éléments, une représentation "majoritaire" quant au statut donné à l'enfant et au rôle du lieu d'accueil :

- un lieu de services qui doit répondre aux besoins d'un "enfant individu" ;
- un lieu d'apprentissage des règles et du respect des différences pour un "enfant-citoyen" qui s'initie à la vie en commun ;
- un lieu de prévention et de "rattrapage" des inégalités sociales par la fréquentation du lieu qui serait à même de "combler certaines carences" du milieu familial pour un "enfant usager".

Pierre Moisset<sup>1</sup>, sociologue, propose une autre approche du rôle et de l'inscription du lieu d'accueil de la petite enfance dans la vie de l'enfant :

- il considère le lieu d'accueil comme "un lieu de vie et d'apprentissage, un lieu "naturel" de vie. (...) L'enfant n'est pas "simplement" socialisé par le groupe, au sens d'une accoutumance à la vie en groupes, d'une sensibilisation au fait d'être en dehors de la famille, à une place "parmi d'autres" au sein d'un collectif plus large. L'enfant développe des compétences qu'on pourrait appeler des compétences sociales, c'est-à-dire juger de l'intérêt général, penser et se penser par rapport au groupe".
- il considère que ce groupe constitue "un espace social démocratique", "c'est à dire régi par une conception précise de ses composantes : ce sont des individus et des individus égaux. Et par une conception précise des relations entre ces composantes : ces individus doivent se respecter et s'articuler, leurs interactions sont source d'apprentissage du fait qu'elles sont inscrites dans un horizon démocratique". Dans cette perspective, ce n'est pas n'importe quelle expérience collective, poursuit Pierre Moisset, mais une expérience collective où "l'enfant est porteur d'une voix, d'une voix qui compte, d'une voix parmi d'autres" donc égale aux autres, pourrait-on rajouter dans une perspective de prévention des discriminations.

Cette approche est intéressante et s'articule à une approche de prévention et de lutte contre les discriminations car :

- Elle s'appuie sur le projet d'un collectif qui veut réaliser l'égalité entre les "composantes" d'un groupe ;
- Elle pousse à repenser le "statut" de l'enfant, et à le considérer comme un "enfant influent" pouvant participer, à parts égales, aux processus de décision et de construction du lieu d'accueil ;
- Elle permet au professionnel de la petite enfance de se positionner à la fois comme un professionnel du soin (positionnement habituel) et comme un professionnel porteur d'un projet d'éducation et de transmission. Adopter cette représentation "élargie" du lieu d'accueil interroge le fonctionnement de la structure et l'équipe sur les enjeux suivants :
  - les modalités de participation des enfants ;
  - la transmission des normes implicites et des rôles sociaux par les jeux et les activités proposées, les postures adoptées par les professionnels vis-à-vis des enfants ou encore la composition des collectifs de travail (composé uniquement de femmes bien souvent). Ainsi dans le cadre de l'analyse menée par le Furet et l'ORIV, aucun projet n'interroge les activités et les jeux proposés comme des vecteurs implicites de transmission de stéréotypes et de préjugés et comme partie prenante d'une éducation anti-discriminatoire. A la lecture des projets d'établissement, ils sont principalement considérés comme des vecteurs d'éveil, de développement de la motricité fine, du développement de la coopération.

La prévention des discriminations peut ainsi permettre aux professionnels de la petite enfance de renouveler leur approche et d'ancrer leur projet dans les objectifs suivants en cohérence avec leurs missions :

- promouvoir une "culture et une éducation de l'égalité" par la cohérence entre valeurs véhiculées et fonctionnement

<sup>1</sup> Pour en savoir plus : <http://www.pierremoisset.fr/>

du lieu d'accueil ;

- faire du lieu d'accueil un véritable lieu de participation et de démocratie ;
- contribuer, par un traitement égalitaire et sans discrimination, à une construction positive des enfants, des professionnels et des parents au sein du lieu d'accueil ;
- favoriser la justice sociale.

## Définition

La discrimination se définit comme une différence de traitement opérée entre des personnes ou des groupes, placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère illégal (sexe, âge, origine, etc.) dans un domaine visé par la loi. Elle peut prendre différentes formes :

### ■ Directes

Exemple : refuser l'accueil d'un enfant en raison de ses origines : lien direct entre le refus et l'origine.

■ **Indirectes** : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutres entraîne dans les faits un désavantage particulier pour un certain groupe de personnes par rapport à un autre groupe.

Exemple : le critère du temps plein pour accorder une place est un critère neutre, mais peut défavoriser un groupe spécifique : les femmes seules ou les familles monoparentales par exemple car les femmes, qui composent la majorité des familles monoparentales, sont également, en proportion plus élevée, titulaires d'emplois à temps partiel.

■ **Systémiques** : ces discriminations résultent de processus, de fonctionnements reposant sur des pratiques volontaires ou non mais qui donne lieu à des différences de traitement Exemple: les modes de communication retenus ou les principes de cooptation dans les crèches parentales.

## Victimes de discriminations : pratiques d'accompagnement et accès au droit,

Actualités sur... l'intégration, la promotion de l'égalité et la ville - n° 66, mai 2011

Bérengère PESSAQUE

La question des discriminations est intimement liée à celle du droit. La loi interdit tout traitement inégal à situation comparable fondé sur un ensemble de critères et dans les domaines visés par la loi. Au sein de ce dispositif juridique, la question de la victime apparaît comme un enjeu central. La question de l'accompagnement des personnes "victimes" de discriminations et de leur accès aux droits est un enjeu central du dispositif de lutte contre les discriminations. En Alsace plusieurs acteurs locaux (collectivités, groupes de réflexion, associations, Halde, acteurs juridiques, etc.) ont mené, voire mènent, un certain nombre de démarches sur ce sujet. De plus, le dispositif juridique, qui doit normalement permettre aux victimes de faire valoir leurs droits, semble en pratique présenter un certain nombre de limites.

Il en résulte un paradoxe : un discours omniprésent renvoyant sur la dimension juridique des discriminations et, dans le même temps, une faible connaissance des démarches d'accompagnement et d'accès aux droits des victimes de discriminations. Une action optimisée passe par une meilleure connaissance des expériences et actions menées.

Dans cette perspective, l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORIV), en tant que centre de ressources intervenant notamment dans le domaine de la prévention des discriminations, a réalisé un état des lieux visant à avoir une connaissance plus fine de ce que recouvrent les pratiques d'accompagnement menées par les acteurs locaux, leurs atouts, mais également les difficultés éventuelles rencontrées sur le terrain.

Ce zoom rend compte de manière synthétique des principaux enjeux issus de cet état des lieux.

## Etat des lieux : une démarche partenariale

La notion d'accompagnement recouvrant des réalités différentes, il a été décidé de travailler en direction de structures présentant des caractéristiques communes. La réflexion a donc été menée auprès d'une dizaine de structures du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, reconnues "associations d'aide aux victimes" (Accord 67, Espoir, SOS Aide aux Habitants, Thémis Mulhouse/Strasbourg et Viaduc), ou proposant un accompagnement spécialisé en direction des victimes de discriminations (Association de lutte contre les discriminations en Alsace-ALDA et les correspondants locaux de la Halde).

Ce travail n'a pas de visée exhaustive. Il doit être considéré comme un point de départ permettant d'engager une réflexion plus large avec d'autres acteurs intervenant dans le parcours de ces victimes.

Afin d'ancrer l'état des lieux dans un travail collaboratif, la démarche a consisté en l'organisation de temps d'échanges collectifs complétés par une série d'entretiens individuels avec d'une part les Directeurs/trices des structures identifiées et d'autre part avec les personnes accompagnant directement les victimes (juristes, correspondants, etc.).

## Victimes de discriminations : entre reconnaissance juridique et doute sociétal<sup>2</sup>

Si classiquement le statut juridique de victime découle directement de la reconnaissance par le Tribunal d'un préjudice subi, il s'avère que pour le délit de discrimination, le parcours de la victime vers cette reconnaissance est impacté par un ensemble de contraintes spécifiques : sociétales, politiques, économiques et financières, mais également inhérentes au dispositif juridique lui-même.

Les structures insistent particulièrement sur la difficulté d'apporter la preuve de ce délit. Or la preuve conditionne l'accès au droit. Est aussi évoquée la durée des procédures au niveau des Tribunaux comme de la Halde, sans garantie de suite favorable pour la personne. Les refus de prendre les plaintes par la police municipale, les nombreux classements sans suite et la quasi-absence de médiations pénales pour cette infraction interrogent également le positionnement des acteurs judiciaires.

Sur le plan sociétal, la spécificité du délit de discrimination ne semble pas prise en compte. En effet, avant d'être reconnue juridiquement, la discrimination relève d'abord d'un ressenti provenant d'une atteinte portée à l'identité de la victime. Tant que le droit n'a pas reconnu à l'individu un statut juridique, celui reste sur un statut "sociétal" de victime peu reconnu. En effet, le vécu de la discrimination est souvent mis en doute, celui-ci étant perçu comme subjectif. C'est là toute la différence entre "se sentir" et "être" victimes, c'est-à-dire entre la discrimination ressentie et la discrimination reconnue juridiquement. Ce doute à l'égard des victimes alimente les discours dits "de victimisation"<sup>3</sup> qui délégitiment la voix et l'action des victimes.

Néanmoins, la mise en cause du "statut" de victime et donc de la réalité de la discrimination est plus fortement marquée par rapport à certains critères, notamment ceux considérés comme empêchant une prise de distance et une objectivité du sujet, comme celui de l'origine. Ainsi, se dire victime est souvent perçu comme un prétexte face à l'échec d'insertion ou pour justifier une non-intégration au sein de la société.

Face à ces difficultés, les structures d'accompagnement affichent une forte volonté de responsabiliser les personnes qu'ils reçoivent afin de les faire apparaître comme acteurs, contrecarrant ainsi l'image de victime passive. La reconnaissance d'un statut juridique de la victime apparaît de ce fait comme un enjeu majeur en termes de légitimité, de crédibilité sociale, le défi résidant dans le fait de remplacer un statut social stigmatisant par un statut juridique reconnu.

Dans certains cas, elles développent des stratégies de contournement, comme la constitution d'un autre délit que celui de la discrimination, notamment le licenciement abusif. Or ces procédés contribuent à invisibiliser la question des victimes de discriminations au niveau juridique, mais également au niveau sociétal.

## Victimes et demandes d'accompagnement

L'état des lieux a mis en évidence une inégale répartition de la demande d'accompagnement pour faits de discriminations selon les structures, la perception de la nature de la structure ayant des répercussions sur les demandes. Ainsi, les structures spécialisées dans l'accompagnement des victimes de discriminations sont les plus sollicitées, car identifiées comme référents dans ce domaine. Les structures généralistes (les associations d'aides aux victimes) sont moins sollicitées pour les faits de discriminations que pour les autres types d'infractions (violences conjugales, atteintes à la personne, etc.). Parmi ces structures, celles anciennement associations de quartiers (et donc localisées plutôt hors des centres-villes), reçoivent toutefois une demande plus importante.

Un public mérite une attention particulière : les jeunes. En effet, si ces derniers sont des cibles privilégiées des actions de prévention au cours desquelles ils font état de vécus de discriminations (contrôle au faciès, accès aux stages, etc.), ils bénéficient de peu d'accompagnement dans la mesure où ils s'adressent faiblement aux structures, quelles qu'elles soient. Ce constat trouve son origine à la fois dans le rapport des jeunes à la Justice (méfiance, faible judiciarisation des situations ou encore du fait de leur statut de mineur), dans le fait de ne pas être inséré professionnellement (absence de position ou de stabilité sociale) ou encore dans la faible reconnaissance de certaines discriminations auxquelles ils sont confrontés (comme celles intervenant dans le domaine scolaire).

## Pratiques d'accompagnement des victimes de discriminations

Les démarches d'accompagnement mises en œuvre varient selon les structures, en fonction de leur objet social et de leur contexte de création. Synthétiquement, on peut en distinguer deux types : les structures créées spécifiquement par rapport aux discriminations, telles que la Halde et celles agissant plus globalement dans le domaine de l'aide aux victimes. Elles proposent un accompagnement généraliste pour les victimes d'infractions pénales. Elles ne sont pas positionnées historiquement sur la discrimination, mais ont intégré du fait de demandes cette infraction dans leur domaine de compétences. Or ce positionnement de la structure semble avoir un lien avec le fait que les "victimes" se définissent comme telles (identité autodéclarée de victimes). Ainsi, les personnes s'adressant aux structures spécialisées se présentent la plupart du temps comme "victimes de discriminations". Le référentiel "discriminations" lié à l'identité de la structure apparaît comme en cohérence avec l'objet de la revendication de la personne. Au contraire, il est rare que les personnes venant voir une structure généraliste se déclarent d'emblée "victimes de discriminations". Soit la personne exprime l'idée de discrimination en évoquant une "différence de traitement", une "rupture d'égalité" ou à travers l'expression d'une injustice, soit c'est le/la juriste, qui, au cours de la discussion, décrypte la situation comme discriminatoire et oriente la personne dans ce sens.

<sup>2</sup> La notion de "doute sociétal" est entendue ici comme la difficulté des différentes composantes de la société à reconnaître la victime de discriminations dans son ressenti et son vécu, en amont, voire en dehors, de toute reconnaissance juridique.

<sup>3</sup> La notion de "victimisation" renvoie à un processus où une personne se maintient ou est maintenue dans un état de victime.

Si le schéma d'accompagnement juridique en direction des victimes varie peu d'une structure à l'autre dans la mesure où il se réfère au triptyque "écoute, information, orientation", les pratiques d'accompagnements diffèrent sur deux points spécifiques : le degré d'implication et le schéma d'orientation.

En effet le degré d'implication dans la constitution du dossier et dans le rapport au mis en cause est plus faible pour les structures généralistes. Elles s'en tiennent généralement à leur rôle d'information et n'interviennent pas directement dans la constitution du dossier. Néanmoins, certaines s'impliquent davantage et peuvent être amenées à agir hors du cadre de leur mission dans une logique de règlement amiable des conflits. C'est notamment le cas des correspondants de la Halde. Les structures plus militantes jouent un rôle plus actif dans la constitution de la preuve et dans l'investigation.

En ce qui concerne les modalités d'orientation, la Halde recourt à un schéma binaire reposant sur une saisine de la Halde ou des "missions de bon office" (ou médiation sociale). Elle recourt peu aux instances juridiques. Quand ces dernières sont sollicitées, c'est souvent par la voie des Prudhommes. Pour les structures généralistes, l'orientation se fait davantage en termes d'acteurs que de recours. Ainsi, si la personne veut aller plus loin, elle est redirigée vers un acteur spécialisé, tel que la Halde), ou vers des avocats, susceptibles de poursuivre un accompagnement-conseil.

## Un accompagnement individuel et morcelé

L'accompagnement des structures consiste en un "primo-accueil" basé sur l'information et intervenant généralement en amont de la procédure judiciaire, s'il y en a une. Leur rôle s'arrête une fois le relais passé à un autre acteur, avocat ou Halde, dans la majorité des cas. Celles-ci n'ont que très peu de retours de la part des victimes et donc très peu de visibilité sur leur parcours global. Or, pour une infraction encore récente et peu connue, le morcellement, l'étanchéité entre les phases d'accompagnement et de traitement, l'absence de dialogue entre acteurs et le manque de visibilité empêchent la maîtrise des parcours de victimes. Elles impactent ainsi les stratégies adoptées (ou non), notamment en terme d'orientation.

Par ailleurs, on observe une césure entre accompagnement individuel et mobilisation collective des victimes de discriminations puisqu'en dehors des actions collectives de prévention développées par certaines des structures, il n'y a pas d'accompagnement collectif des victimes de discriminations. Les acteurs insistent sur le fait qu'ils n'ont pas pour rôle de représenter les victimes.

Si le droit pénal a la possibilité de faire condamner un coupable pour l'atteinte qu'il a portée à la société et de placer l'enjeu au-delà de l'individu, dans les faits c'est un traitement individuel des situations de discriminations qui domine. De plus, dans leurs pratiques d'accompagnement, les structures valorisent un traitement individuel des conflits souvent en dehors de la sphère judiciaire, en passant notamment par la médiation sociale. Ainsi, même si les juristes rappellent l'importance du droit comme sanction, ils déplorent son ineffectivité pratique et alimentent dans les faits les circuits de traitement parallèles au dispositif juridique, comme ceux de médiation sociale.