

Ensemble pour l'égalité des droits et contre toutes les discriminations !

RÉSULTAT DU CONCOURS D'ÉCRITURE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU NIVEAU EUROPÉEN

LE CONTEXTE FRANÇAIS DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

C'EST QUOI LA DISCRIMINATION?

LES ROMACTUS

C'EST UN PRODUIT
D'ORIGINE CONTRÔLÉE!

ON DEVRAIT INVENTER
LE MOT "DISCRIMINEL"!



OLING



Ce dernier numéro est en ligne sur le site

aefti.eu



Les opinions exprimées dans les articles n'engagent que leurs auteurs, elles n'expriment pas nécessairement la position du réseau AEFTI. La reproduction des articles doit faire l'objet d'une autorisation de la Fédération AEFTI.



Fédération
A.E.F.T.I

**Association pour l'Enseignement et la Formation
des Travailleurs Immigrés et leurs familles**

16, rue de Valmy 93100 Montreuil
Tel. : +33 (0)1 42 87 02 20
federation@aefti.eu
aefti.eu

Parution trimestrielle

Directeur de publication
Alaya Zaghoulou

Rédactrice en chef
Sophie Etienne

Comité de relecture
Mathilde Amouroux - Aurélie Cahagne
Sophie Etienne - Catherine Godin
Jackie Seguin - Anne-Marie Taupin
Alaya Zaghoulou

Ont participé à ce numéro
Céline Babin
Joëlle Braeuner
Michel Dupaquier
Charlotte Faure
Jacqueline Girardat
Bénédicte Halba
Emilie Jung
Simona Mattia

Livret pédagogique
Stéphane Joachim
Elise Lembas
Nelly Morais

Illustrations
Biz - www.biz-humour.com
Christian
Günes Buket
Olive - www.lesdeliresdolive.com

Crédits photos
Sophie Etienne
Fournies par les intervenants

Maquette Claudia Giacomantonio

Informations - Relations clients
Catherine Godin, Tél. 01 42 87 02 20
Prix au numéro France : 8 €
Prix au numéro Etranger : 12 €

Diffusion, promotion, publicité
Fédération, Tél. 01 42 87 02 20

Relation presse Alaya Zaghoulou

ISBN : 978-2-918816-16-4

Dépôt légal : à parution

Date de création : 1985

Dépôt INPI : 11 juin 2004

Date de parution : trim. échu

Impression : APF Entreprises
3i Concept - Imprim'Vert

Réalisé avec le soutien de :



DIDAC RESSOURCES
CONTACT DIDAC-RES
SOURCES.EU
+ 338 187 12669

Discriminations, parlons-en !

Les discriminations font partie du quotidien. Elles ont été occultées pendant des décennies avant d'émerger sur la scène politique. Des chercheurs, organisations syndicales, associations œuvrent déjà depuis plusieurs années pour établir ou faire reconnaître cette réalité : pour les jeunes étrangers ou issus de l'immigration, pour les originaires des Départements d'Outre-Mer, les discriminations sont à l'œuvre dans l'accès au logement et à l'emploi, dans les loisirs ou les rapports avec les services publics. En raison de leur couleur de peau, de la consonance étrangère de leur nom ou de leur quartier d'origine, ils se voient refuser l'accès aux droits les plus élémentaires.

Pour la plupart des jeunes issus de la seconde ou de la troisième génération de l'immigration, la question de l'intégration ne se pose plus ; ils partagent les valeurs de la société française et acceptent les règles de vie commune. Mais ils se heurtent au problème de l'insertion économique et sociale, à la difficulté de trouver une place, une vraie place dans la société française.

Pour lutter contre les discriminations, il faut pouvoir les définir, les circonscrire, identifier les mécanismes, souvent insidieux, qui secrètent le rejet et cassent le « bien vivre ensemble ». C'est la tâche à laquelle s'attachent les dirigeants de notre Fédération lors de la rencontre inter AEFTI les 5 et 6 décembre 2014 à Montreuil

« Ensemble pour l'égalité des droits et contre toutes les discriminations ». C'est le devoir de résistance.

SOMMAIRE

5 L'ACTU EN BREF

Ensemble pour l'égalité des droits et contre toutes les discriminations ! | **Fédération AEFTI**

6 LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN EUROPE

Présentation par Enda d'un projet de Lutte contre les discriminations | **Bénédicte Halba** | **Simona Mattia**

8 REGARDS CROISÉS

La formation « Regards croisés sur l'égalité et les discriminations » : un outil pour penser les situations dans leur complexité

Joëlle Braeuner | **Emilie Jung** | **Jacqueline Girardat**

11 GAGNANTS DU CONCOURS D'ÉCRITURE SUR LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

15 LE CONTEXTE FRANÇAIS DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Ou comment comprendre les orientations juridiques à partir des orientations sociétales | **Michel Dupaquier**

23 LE CAHIER DU FORMATEUR

43 STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS

Stéréotypes et préjugés, comment créer du mouvement dans les représentations de chacun ? | **Céline BABIN**

47 UNE POLITIQUE LOCALE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Un exemple à Villeurbanne

EN BREF

Les 5 et 6 novembre 2014, la Fédération AEFTI organise une rencontre entre tous ses membres et avec ses partenaires pour échanger et travailler autour de la question des discriminations, le titre de cette rencontre reprend l'intitulé du slogan qui figure sur tous nos documents : Ensemble pour l'égalité des droits et contre toutes les discriminations, c'est l'occasion de faire le point sur notre identité et notre avenir, sur les droits que nous défendons depuis 1971, date de notre création et jusqu'à aujourd'hui dans un contexte particulièrement difficile qui voit notre fonctionnement remis en question.

AU PROGRAMME

Vendredi 5 décembre 2014

- 9h30 Accueil des participants par les dirigeants de la Fédération des AEFTI**
- 10h00** Accès au droit et lutte contre les discriminations
Jean-Claude THIBEAULT, Représentant du défenseur des droits à Montreuil
- 11h00** Tous en campagne contre les discriminations, Exemple d'action participative de lutte contre les discriminations avec les jeunes. Afrique et Nouvelles Interdépendances
Florence Kavita, Chargée de mission lutte contre les discriminations et citoyenneté
- 11h30** « Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations sur le marché du travail, l'approche collaborative d'une équipe européenne - le projet Di&Di ».
Enda Europe ENDA
Simona Mattia, Chargée de mission Migrations et Diversité
Bénédicte Halba, Directrice d'Irivi Conseil
- 12h00** Conclusion de la matinée par **Jean Bellanger**, Président d'honneur de la Fédération AEFTI et de l'Association pour le droit à la langue
- 14h00** Des outils d'échange et supports de formation pour lutter contre les représentations mentales et préjugés : présentation de **V'Idéaux & débats**
Sophie Etienne, Directrice de la Fédération AEFTI
- 14h30** Promotion de la citoyenneté, les AEFTI interface avec les institutions : Travail en ateliers
Emmanuel Letourneux, Directeur de « Génération Réactive » et « communications participatives »
- 17h30** Conclusion par **Alaya Zaghouloua**, Président de la Fédération des AEFTI

ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS ET CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS !

Samedi 6 décembre 2014 matin

réservé aux AEFTI (avant l'AG)

- 9h00 Accueil**
- 9h30 Atelier autogéré : Ensemble pour l'égalité des droits et contre toutes les discriminations !**, le slogan de la Fédération, nous inscrivons dans nos valeurs la lutte contre les discriminations comme une priorité. Comment cela se décline-t-il aujourd'hui ? Dans le contexte actuel ?
A partir des échanges de la veille, comment réaffirmer nos convictions dans nos discours, dans nos textes fédéraux (statuts, charte, règlement) et dans nos actes ? Travail commun sur le contenu des statuts de la fédération AEFTI en fonction de la conjoncture actuelle et pour poursuivre un travail de réseau pour lutter contre les discriminations et réaffirmer les objectifs et valeurs que nous partageons depuis 1971
- Répartition en ateliers** : les AEFTI, forces, faiblesses, opportunités, menaces, perspectives.

12h00 Evaluation minute de la RIA

12h30 Repas

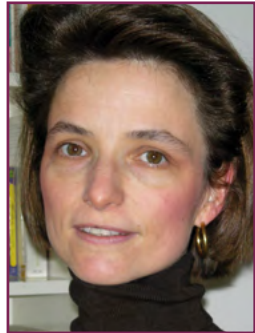
Après-midi Assemblée Générale de la Fédération



LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN EUROPE

Di&Di

un projet européen pour lutter contre les discriminations
et promouvoir la diversité sur le marché du travail



Bénédicte Halba

iriv conseil, contact@iriv.net
www.iriv.net



Simona Mattia

Enda Europe, simona.mattia@enda-europe.org
www.enda-europe.org
<http://migrations.enda-europe.org>

L'intégration professionnelle des publics migrants est un enjeu de politique publique pour de nombreux pays européens. Depuis le Traité d'Amsterdam en 1997, la migration est devenue une compétence communautaire. La Commission européenne a souligné (rapport sur la Migration et l'Intégration, Bruxelles, 2007), que deux démarches sont complémentaires : éliminer les inégalités de traitement sur le marché du travail et favoriser l'acquisition de nouvelles compétences. Changer les perspectives pour les publics migrants en valorisant leur parcours particulier est une manière de développer l'égalité réelle et de promouvoir la diversité dans le domaine de l'emploi.

C'est dans cette approche que s'inscrit Di&Di, projet européen soutenu par la Commission européenne dans le cadre du programme Former & Eduquer tout au long de la vie, et par la Mairie de Paris (pour la France) dans le cadre du Label Paris Europe. Le Di&Di est piloté par Enda Europe, en partenariat avec iriv conseil, et une équipe européenne en Allemagne, en Bulgarie, en Italie et en Suisse, toutes organisations spécialisées dans la migration et l'accompagnement des publics migrants.

Dans chaque pays partenaire, le projet Di&Di propose une formation à des jeunes diplômés et à des femmes peu qualifiées, les deux partageant un parcours migratoire, pour leur permettre d'identifier les situations de

discrimination et leur proposer des outils et des stratégies pour valoriser leur parcours migratoire sur le marché du travail. En complément, un tutorat est proposé à des professionnels chargés de l'insertion professionnelle, et aux responsables de la diversité dans les départements de ressources humaines (RH), pour les sensibiliser aux besoins spécifiques des publics migrants, en particulier les jeunes diplômés et les femmes peu qualifiées, et aux difficultés particulières auxquelles ils sont confrontés en raison de leur origine, de leur sexe et de leur âge.

Le projet Di&Di a un travail collaboratif entre des publics aux profils divers (jeunes diplômés migrants/femmes peu qualifiées migrantes) pour qu'ils construisent ensemble leur projet professionnel. Les plus jeunes pourront transférer leurs connaissances et compétences spécifiques.

Les femmes peu qualifiées pourront transmettre leur expérience particulière. Les deux pourront valoriser leurs apprentissages informels et non formels. Le projet Di&Di associe également les professionnels travaillant avec des publics migrants, ceux chargés de l'emploi et les personnes responsables de la diversité dans les départements RH pour les sensibiliser aux profils particuliers des publics ciblés.

La dimension européenne du projet permet de comparer des expériences et des pratiques en faveur de l'égalité réelle issues de contextes nationaux et de migration différents, et de mutualiser les compétences de tous les partenaires. Les résultats et les enseignements du Di&Di feront l'objet d'un travail de capitalisation commun aux cinq pays.

Le Di&Di s'inspire du projet Diversité + d'Enda Europe. Soutenu par l'Acse et la Ville de Paris, ce projet a permis de sensibiliser 300 entreprises, collectivités territoriales et associations membres du Comité 21, au travers d'une enquête sur les discriminations liées à l'origine réalisée entre 2006 et 2010. Le projet Di&Di se base aussi sur le projet Migrapass, initié par iriv conseil avec Autremont, qui a développé un portfolio pour permettre de valoriser les acquis d'une expérience migratoire, de 2010 à 2012, avec une équipe européenne en Autriche, en Bulgarie, en Espagne, en France, et au Royaume-Uni (www.migrapass.net).

Le projet Di&Di est entré dans sa phase opérationnelle depuis octobre 2014. En France, il propose aux associations et aux organisations travaillant avec des migrants d'expérimenter la formation auprès de leurs publics, jeunes diplômés et femmes peu qualifiées immigrés, et de former les professionnels au tutorat qui accompagne la formation.



Pour plus d'informations sur le projet :

Site du projet : www.di-di.eu

Weblog français : <http://di-di-france.blogspot.fr>



LA FORMATION « REGARDS CROISÉS SUR L'ÉGALITÉ ET LES DISCRIMINATIONS »

UN OUTIL POUR PENSER LES SITUATIONS DANS LEUR COMPLEXITÉ



Joëlle Braeuner

Sociologue et formatrice sur le genre et l'égalité à «A part entière»



Jacqueline Girardat

Directrice de l'ALDA (Association de Lutte contre les Discriminations en Alsace), en charge de l'accompagnement des personnes victimes de discriminations



Emilie Jung

Chargée de projet à Migrations Santé Alsace, spécialisée sur les discriminations dans le champ de la santé et l'accès aux soins des personnes immigrées

Comment lutter contre les discriminations sexistes sans produire, en même temps, de discriminations racistes ? Comment aussi, ne pas faire passer par pertes et profits le sexisme, dans un engagement contre les discriminations liées à l'origine ? Ce sont principalement ces deux questions, exprimées plus ou moins explicitement, par des professionnel-le-s de l'action sociale et de l'éducation qui ont conduit à la conception du module de formation intitulé « Regards croisés sur l'égalité et la lutte contre les discriminations » en 2011. Reconduit grâce au soutien de l'Acsé, il est proposé à Strasbourg et Mulhouse chaque année.

Contexte et enjeux

Face aux préoccupations des professionnel-le-s et à leur difficulté à saisir les processus d'interaction des discriminations, il est apparu nécessaire d'élaborer une grille d'analyse et d'action qui dépasse le cadre habituel centré principalement sur les comportements et les représentations des individus. Plusieurs situations ont révélé la nécessité de proposer des outils de réflexion qui prennent en compte la complexité des rapports sociaux et leur articulation. En voici quelques exemples :

Une travailleuse sociale se questionne sur la conduite à tenir face à une femme qui lui indique avoir subi des viols perpétrés par son mari : « Je ne sais pas si je dois lui dire que c'est un crime, compte-tenu de sa culture... »

Une intervenante en alphabétisation s'interroge sur l'opportunité d'inclure des hommes, à leur demande, dans un groupe jusqu'alors exclusivement féminin : « Qu'est-ce qu'il faut privilégier ? L'intégration des hommes ou celle des femmes, sachant que s'il y a des hommes, les femmes ne viendront plus ? »

Dans une structure d'insertion, on incite fortement les femmes qui portent un foulard à l'enlever, pour bénéficier des services d'accompagnement vers l'emploi : « Il faut prendre en compte la réalité du marché du travail si vous voulez décrocher un poste. »

Pour saisir les enjeux posés par ces situations et éviter de tomber dans le piège qui consiste à opposer l'égalité entre les hommes et les femmes à la lutte contre le racisme, la démarche adoptée par la formation « Regards croisés » s'appuie sur l'élucidation des processus d'essentialisation des catégories de « race » et de « sexe », qui participent l'un de l'autre mais peuvent emprunter des modes opératoires différents. Pour cela, il est fondamental de réinterroger la perception commune des discriminations, souvent considérées comme le simple résultat de croyances et de comportements individuels, qu'il serait possible de corriger par davantage de tolérance. Au contraire, la démarche proposée par la formation s'inscrit résolument dans un cadre d'analyse politique qui constitue les discriminations non pas comme des événements isolés, mais comme un fait structurel produit par des rapports de domination, qu'il importe, par conséquent, de décoder adéquatement si l'on espère agir dans la voie de la transformation sociale.

Par ailleurs, le groupe de formation, loin d'être une bulle préservée de l'environnement sociétal, constitue en lui-même un espace dans lequel les rapports sociaux sont présents et offre en cela l'opportunité d'en saisir quelques mécanismes, ce qui représente un apport considérable dans la démarche de formation.

Le déroulement de la formation

Pour donner corps à cette réflexion, la formation « Regards croisés » a été construite à partir de l'expertise de trois professionnelles, toutes formées en sociologie, exerçant dans des champs différents : l'égalité entre les femmes et les hommes, l'accès à la santé des populations migrantes et l'accompagnement des victimes de discrimination.

La formation se déroule en deux fois deux jours, espacés de deux semaines. Les deux premières journées sont consacrées à un apport théorique : clarification des concepts, des processus de discrimination, du cadre juridique et des différents modèles politiques de l'égalité. Les deux jours suivants sont davantage orientés vers la pratique. Les stagiaires analysent des situations vécues, des projets mis en œuvre dans le champ de la lutte contre les discriminations, et clarifient leur positionnement professionnel. Durant l'intervalle qui sépare les deux temps de formation, les stagiaires identifient, dans leur vie personnelle ou professionnelle, des situations en lien avec la question des discriminations. Ceci leur permet une première

prise de recul sur la thématique et constitue un matériel riche et concret à travailler en groupe. Les situations sont analysées à l'aune du cadre juridique, des catégories qu'elles mettent en jeu et des rapports sociaux qui les sous-tendent. Ceci permet de replacer des actes discriminatoires dans un cadre plus large, de mieux en saisir les enjeux et d'élargir l'éventail des actions possibles.

La formation s'adresse à toute personne amenée à être en contact avec des victimes de discrimination. Les stagiaires sont ainsi d'horizons très variés : bénévoles ou professionnels associatifs, chargés de projet dans des institutions, adultes relais, délégués du préfet de la politique de la ville, syndicalistes... Cette diversité permet une richesse des points de vue mais demande un fort travail d'adaptation à chaque groupe et de co-définition du cadre pédagogique pour assurer une prise de parole égalitaire. Les supports pédagogiques sont multiples (extrait vidéo, questionnaire, jeux de définition...) pour varier les angles d'approche de la question des discriminations et pour s'assurer que

tous les stagiaires, quel que soit leur parcours, puissent se saisir des enjeux. De plus, la formation s'initie par un temps de réflexion individuelle sur la place de chacun-e au sein des rapports sociaux, ce qui permet ensuite d'analyser les points de vue divergents, les prises de position, en tenant compte de cette dimension structurelle.

Atouts et limites

Les évaluations à l'issue de la formation, complétées par un entretien avec les stagiaires six mois plus tard, ont permis de mesurer l'impact du module sur les postures et les pratiques professionnelles. Trois éléments forts s'en détachent :

■ Une compréhension renouvelée des mécanismes de production des discriminations
« J'ai le sentiment d'avoir évolué, j'y repense souvent. Il y a eu un incident et j'ai réagi en fonction de la formation. Je me suis dit, je ne dois pas penser comme ça, je ne dois pas généraliser. »

■ La sortie du sentiment d'impuissance face aux situations de discrimination
« Je me suis sentie plus outillée dans l'analyse et aussi pour répondre lorsque je voyais des situations de discriminations avec les jeunes. Cela m'a permis de mettre en place des projets auxquels je pensais depuis longtemps



« Egal » Eric Lamontagne - Montréal, Canada

mais que je ne savais pas comment travailler. »

■ Une capacité renforcée à conjuguer les apports théoriques avec la pratique
« Le fait de comprendre l'historique des différents modèles politiques m'a permis de savoir comment me situer pour lancer une action et repérer ses enjeux. »

Cependant ces temps d'évaluation ont permis aussi de constater deux limites :

■ La difficulté à penser de manière complexe l'articulation des oppressions, et par conséquent celle des luttes, qui se traduit notamment par le fait d'isoler les critères ou de les hiérarchiser entre eux :

« Le handicap c'est plus facile à défendre. Mais parler du racisme, c'est plus difficile à faire valoir. Il y a un consensus sur le handicap. »

■ La confrontation au déni ou la disqualification des discriminations identifiées par les stagiaires dans leur environnement de travail, de la part de leur hiérarchie, dont la posture peut témoigner d'un grand écart entre le discours affiché et les pratiques effectives :

« Par rapport aux Roms, il y a une propagande des politiques. C'est un rouleau compresseur malgré les outils et les mécanismes possibles... On se confronte aussi au déni des institutions, ou à des tentatives de découragement, mais dans la communication on dit tout l'inverse. L'important c'est d'avoir les outils et de ne pas rester seul »

Ce recours au réseau participe lui aussi de la lutte contre

les discriminations, et il est régulièrement mobilisé par les stagiaires en vue d'entamer des démarches concrètes, soit dans l'accompagnement de personnes discriminées, soit dans la conception et la mise en œuvre de projets collectifs de sensibilisation et d'éducation.

Pour conclure, si cette proposition de formation continue à explorer la complexité de l'articulation des discriminations pour gagner en efficacité dans la volonté de les éliminer, elle produit déjà des effets forts intéressants de conscientisation et de mise en mouvement, résultats d'une démarche de co-construction de la réflexion, et d'une vigilance particulière au lien entre le champ théorique et les pratiques.



CONCOURS D'ÉCRITURE SUR LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

FÉLICITATIONS AUX GROUPES

ECCLORE ESAT LE MORVAN & CFPPA LE MORVAN

et à leur formatrice



Charlotte Faure

Formatrice
charlotte.faure@educagri.fr

Saynète n°1

Une personne est assise sur un banc et est en train de lire un livre. Quelqu'un arrive au loin, apparemment très pressé.

- Excusez-moi, Monsieur, Monsieur, s'il vous plaît monsieur... J'ai un rendez-vous très important avec le responsable de l'ESAT de Montsauche... c'est pour du travail ! Vous pouvez m'indiquer mon chemin ?
Sébastien ne bouge pas.

- Monsieur ? Je vous parle !!
Sébastien continue de lire son livre.

- Mais c'est impensable de voir ça ! On ne peut compter sur personne. Vraiment les gens sont égoïstes... C'est chacun pour soi et c'est tout.

Encore une fois, on a jugé trop vite les gens... vous trouvez ça normal qu'on se fasse traiter d'égoïste alors qu'on est sourd... Sébastien n'avait juste pas entendu.

NE NOUS FIONS PAS AUX APPARENCES !!!

Saynète n°2

Une personne est allongée par terre. Manifestement, elle a besoin d'aide.

- Ca y est, le voilà reparti à faire son cinéma... A chaque fois, c'est la même chose. Il est vraiment prêt à tout pour ne pas aller travailler celui-là ! C'est plus un poil, c'est un chêne qu'il a dans la main !!
Une personne arrive.

- Ben, qu'est-ce qui se passe ici ?? Tu ne vois pas qu'il a besoin d'aide ??? Réagis ! Il ne faut pas le laisser comme ça !

- Oh, ça va... Tu ne vas quand-même pas croire qu'il est malade?? C'est juste un gros fainéant.

Fainéant, fainéant... S'ils connaissaient sa maladie, ils ne réagiraient pas comme ça.

L'épilepsie est une maladie sournoise qui ne prévient pas et qui se contrôle mal («voire pas du tout !» - crie Etienne au loin).

NE NOUS FIONS PAS AUX APPARENCES !!!

Théâtre - forum

Titre : REGARDS

Auteurs : ESAT le Morvan - Montsauche les Settons (groupe ECCLORE) - CFPPA du Morvan

Comédiens : usagers ESAT (groupe ecclore)

Origine : Les usagers de l'ESAT ont souhaité créer une pièce de théâtre pour alerter sur les discriminations dont certains ont été victimes dans leur vie quotidienne.

Objectif : A partir de scènes de vie réelles ou réalistes, montrer que les préjugés peuvent générer un sentiment de discrimination et d'exclusion, et que chacun a une part de responsabilité pour que le regard change.

Contenu : 8 saynètes qui relèvent de situations de vie quotidienne + 1 chanson

Durée : 1h

=> Le support théâtre a été un moyen pour travailler les savoirs de base auprès des usagers de l'Esat en situation d'illettrisme. Les ateliers de formation étaient assurés par le CFPPA du Morvan et financés par l'ADSEA.

Saynète n°3

Un homme est en train de taper à la machine. 2 collègues (en bleu) parlent de lui dans son dos.

- Ah, cette saleté d'ordinateur en panne, me voilà revenu au siècle dernier avec cette machine...

- T'as vu la nouvelle recrue ? Ils ont embauché un mec pour faire un boulot de femme...

- Tu veux que je te dise : Si ce gars-là accepte un boulot de nana, c'est que...

- Tu m'étonnes ! Et pourquoi pas des femmes qui feraient le boulot des hommes à l'atelier tant qu'on y est !!

Rires.

A l'ESAT, il y a des femmes et des hommes. On fait le même boulot. Il n'y a pas du boulot pour les femmes et du boulot pour les hommes. Il y a du boulot à faire, c'est tout.

NE NOUS FIONS PAS AUX APPARENCES !!!

Saynète n°4

2 personnes discutent sur un banc...

- Il a l'air sympa le nouveau directeur... mais je n'ai pas bien compris son nom...

- Attends, j'ai sa carte de visite (il sort sa carte de visite de sa poche)... Il s'appelle Abdelkader Ben Soussa.

- Où ils sont allés le dénicher celui-là ?? Certainement pas en France...

Et si, Abdelkader est né en France. C'est un citoyen français, comme chacun d'entre nous.

NE NOUS FIONS PAS AUX APPARENCES !!!

Saynète n°5

Ça sonne... Un livreur a un colis pour Mme Dupont.

- C'est bien vous Mme Dupont ? J'ai un colis pour vous...

- Ah, chouette, ça doit être le pull que j'ai commandé la semaine dernière...

- Si vous le dites...

Pendant ce temps-là, Mme Dupont ouvre son colis...

- Qu'est-ce que c'est que ce truc ?? J'avais commandé un pull rose, et je me retrouve avec une chemise verte !

Le vendeur, pressé, montre des signes d'agacement.

- Si vous ne savez pas lire, ce n'est pas mon problème.

Pauvre madame Dupont... encore une fois, sa commande n'est jamais arrivée... et ce n'est pas la faute du livreur. Pour remplir un bon de commande, il faut savoir lire et écrire, et cette chance n'est pas donnée à tout le monde.

Aujourd'hui, en France, encore 7 % de la population est en situation d'illettrisme.

NE NOUS FIONS PAS AUX APPARENCES !!!



Saynète n°6

2 personnes se moquent manifestement d'une 3ème personne

- T'as vu son look au nouveau ?

- Laisse tomber... Tu parles d'une beauté... Il doit faire les poubelles pour s'habiller!

- Je ne comprends pas qu'avec tous les magasins de mode aujourd'hui, on puisse encore s'habiller aussi mal...

Tout le monde n'a pas forcément les moyens de s'acheter de «superbes» vêtements.

Si on s'arrête au look des personnes, on ne connaîtra jamais ces personnes.

NE NOUS FIONS PAS AUX APPARENCES !!!

Saynète n°7

Une personne passe à la caisse ...

- Bonjour. Par carte ?

- Euh, non, je paye avec un bon d'achat... C'est la tutelle qui...

- Voilà autre chose... Payer avec un bon, on n'a jamais vu ça.

- Désolé, c'est mon seul moyen de paiement...

- Françoise, tu peux venir voir ? Il y a des cas soc' qui veulent payer avec un bon...

Ce n'est pas parce qu'on paye avec des bons qu'on est des bons à rien.

Les années se suivent et malheureusement des scènes comme ça se produisent encore.

NE NOUS FIONS PAS AUX APPARENCES !!!

Saynète n°8

Un mendiant fait la manche ...

- Encore un fainéant !! Il n'a qu'à aller bosser... il n'aurait plus besoin de faire la manche !

- Moi aussi je peux faire la manche... c'est facile de ne rien faire de la journée...

- A part picoler, ils ne sont vraiment bons à rien... Bonjour l'image de la France !

Comme si dormir à la rue n'était pas assez difficile, il faut aussi subir le mépris et l'abandon des autres...

NE NOUS FIONS PAS AUX APPARENCES !!!

Des retours

Voici quelques retours d'élèves ayant assisté et participé aux représentations :

Nous tenont à vous remercier de votre accueil en vous disant que ça était un plaisir de passer un moment avec vous. Une belle rencontre on a passé un moment agréable et amusant. Certaines scènes nous ont émus car elle était le reflet de la vie des résidents. Cela nous a permis de la sensibiliser sur le ressenti d'une personne face à une maltraitance que ce soit verbale ou juste d'un regard et on a été toute fois surpris de voir qu'ils ont eu le courage de s'exprimer. Cela nous a ouvert l'esprit.

Par la représentation des personnes en situation handicapées c'était bien, mais malheureusement l'air pas si qui va changer le regard des gens. L'être humain aime juger une personne par sa différence. Après on ne se fait pas de juger sans avoir, mais bon c'est malheureusement comme ça. On peut changer le regard des gens.

Cette journée nous a permis de nous mettre à votre place, de comprendre ce que vous avez vécu. Cela nous a fait avoir un nouveau regard sur les personnes en situation de handicap. Les scènes que vous avez jouées étaient très intéressantes et de pouvoir nous mettre à votre place dans certaines scènes nous a permis de nous ouvrir les yeux sur le handicap. Et au fond, nous avons tous été jugés par des différences physiques, intellectuelles ou autres. Donc nous ne sommes pas si différents mais nous sommes tous uniques handicapés ou non ! Et nous avons passé une agréable journée en votre compagnie.

Ce fut une journée passionnante, divertissante, riche en émotion et surtout enrichissante. Ça nous a fait changer de regard envers les personnes en situation de handicap. Suite à cette discussion, nous avons vu que le dialogue est possible, et que la discrimination ne touchait pas que ce type de personnes.

Merci pour cette fabuleuse journée passée en votre compagnie.

Cette représentation, représente bien ce qui se passe dans la vraie vie, avec toutes ces situations qui ont été jouées. Il faudrait dans la vie aujourd'hui réagir positivement envers ces personnes.

Le sentiment que j'ai ressenti lors de ce spectacle était que ces personnes ayant joué sur scène ont vraiment fait de très gros efforts d'adaptation et ont été fières de cet accomplissement en étant pas gênés par leur handicap. Ils ont fait montrer qu'ils étaient capables de créer quelque chose d'artistique en se servant de ce handicap. Le message qu'ils ont fait passer était très clair, très développé et très touchant car cela fait réfléchir et réaliser que beaucoup de personnes ont des juges racistes et discriminatoires. Cela n'a pas changé mes attitudes professionnelles mais à changer encore plus mon regard sur les personnes en situation de handicap.

Cette intervention devrait être faite en grand nombre (joueur national) voir international. car cela de message est passé pour ceux qui ont été touchés. Mais je pense plutôt d'handicap en même en général touche tout le monde. Les mentalités des personnes devraient changer à propos de ces genres des situations.

Avant les personnes en situation de handicap je les regardais mal et je rigolais. Depuis que je suis en SAPAT j'ai un autre regard, depuis la représentation j'ai au début je me suis senti mal à l'aise car avant je me moquais d'eux. Ils ont le courage d'assumer. Ils se prennent en mains. Ça m'a beaucoup sensibilisé car les scènes qu'ils ont représenté ont été vécu et on peut le voir. Se que Charlotte a fait est remarquable car depuis le début elle a eu un autre regard sur eux. Ce n'est pas parce qu'ils sont handicapés que se sont des "K-soss" se sont des personnes humaines.

Cette représentation était bien, c'est à refaire avec les classes futures. Cela m'a permis de voir comment ces personnes le ressentait (le jugement des autres). Le thème était bien car je pense que certaines personnes devraient voir les spectacles de ce type cela pourrait leur permettre de changer de regard.

J'ai trouvé ça bien, je trouve que c'est bien que les personnes en situation de handicap des petites scolarités se que c'est personne ont beaucoup peuvent vivre au quotidien. Si on devait retourner les rôles, j'ai adoré ça.

J'ai trouvé la partie d'écriture très intéressante j'ai trouvé les sketches très bien. C'est pas à l'école qu'on apprend à avoir le regard d'autrui sur les personnes, on apprend de faire des personnes de situations d'handicap.



Et si on reprenait tout ça en chanson ?...

Pour combattre les préjugés,
Faut changer de regard...
Pour qu'tout le monde soit accepté,
Faut changer de regard...

Quand on est malentendant,
Des fois les gens sont méchants
A cause d'un mauvais jugement
Qui est fait trop rapidement...

Pour combattre les préjugés,
Faut changer de regard...
Pour qu'tout le monde soit accepté,
Faut changer de regard...

Quelle bizarre maladie,
Que peut être l'épilepsie
Car elle touche n'importe qui
Et bouleverse votre vie...

Pour combattre les préjugés,
Faut changer de regard...
Pour qu'tout le monde soit accepté,
Faut changer de regard...

Dans le monde professionnel,
Quand l'respect manque à l'appel,
Les rumeurs font bien de la peine...
Difficile de rester ZEN !!!

Pour combattre les préjugés,
Faut changer de regard...
Pour qu'tout le monde soit accepté,
Faut changer de regard...

Face à un nom étranger
On est tentés de juger
On croit qu'il n'est pas français
Et souvent ce n'est pas vrai...

Pour combattre les préjugés,
Faut changer de regard...
Pour qu'tout le monde soit accepté,
Faut changer de regard...

Savoir lire, savoir compter
Bien des fois c'est compliqué
Quand on n'sait pas comment faire
La vie devient un enfer...

Pour combattre les préjugés,
Faut changer de regard...
Pour qu'tout le monde soit accepté,
Faut changer de regard...

Sur le genre vestimentaire,
On peut juger de travers...
Il suffit d'voir les vêtements
Pour juger celui qu'est d'dans...

Pour combattre les préjugés,
Faut changer de regard...
Pour qu'tout le monde soit accepté,
Faut changer de regard...

Quand nous allons faire nos courses
Avec un bon dans la bourse,
Des fois on se sent gêné,
Et parfois même humilié.

Pour combattre les préjugés,
Faut changer de regard...
Pour qu'tout le monde soit accepté,
Faut changer de regard...

Pas de solidarité
Engendre la pauvreté...
Quand on voit des gens mendier,
Souvent ils sont méprisés.

Pour combattre les préjugés,
Faut changer de regard...
Pour qu'tout le monde soit accepté,
Faut changer de regard...

LE CONTEXTE FRANÇAIS DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

OU COMMENT COMPRENDRE LES ORIENTATIONS JURIDIQUES À PARTIR DES ORIENTATIONS SOCIÉTALES



Michel Dupaquier
Sociologue
Université Rennes 2

La psychologie cognitive nous montre comment s'effectuent les opérations de discrimination : l'enfant apprend à repérer des différences entre objets, puis il les classe par catégorie ; les catégories sont définies par sa culture d'appartenance ; celle-ci réorganise les catégories en schémas... inscrits dans la mémoire de l'enfant. Ces schémas agissent par la suite comme attentes implicites et servent à interpréter les situations futures, voire servent à définir ce

que l'on va percevoir et ne pas percevoir. Nous verrons comment ont été définis, ces catégories et ces schémas à partir de « l'Empire » (après 1848), puis comment on a délibérément condamné ces schémas et considéré que les processus de catégorisation sociale étaient purement conscients et condamnables.

L'Empire existait avant 1848 et pratiquait l'esclavage, mais je n'ai pas le temps de remonter jusque-là !

L'EXPANSION DE L'EMPIRE FRANÇAIS (1848-1939)

La Révolution industrielle fournit des puissances militaires et industrielles incommensurables avec celles des pouvoirs autochtones. Comme le dit Henry Laurens : « L'arithmétique des rapports de puissance l'a bien souvent emporté, dans l'histoire des hommes, sur le droit et les divers registres de justification » (Laurens, 2009 :10).

Alors que le fait national renvoie à l'appartenance (réelle ou imaginaire) à une même culture et une même histoire, le fait impérial renvoie à l'hétérogénéité entre la métropole et ses colonies et l'hétérogénéité des statuts des sujets. L'impérialisme est pour moi davantage un accident historique (réorganisation de l'économie internationale après

la fin de l'esclavage) que le « stade suprême du capitalisme ». (Lénine)

■ Contradictions entre l'universalisme chrétien et les religions ou croyances autochtones.

Ainsi Fénelon (1651-1715) développe l'idée de la pureté absolue de l'amour divin et de son absolu désintéressement ; cela n'empêche pas les catholiques d'ordonner les religions du haut vers le bas : catholicisme, protestantismes, religions orthodoxes, puis juives, puis musulmanes et enfin animismes. Et cette hiérarchie va commander les actions politiques de l'église catholique..., en butte à la concurrence et la lutte de légitimité menée par les protestantismes sur le terrain.

■ Contradictions entre le projet de civilisation laïque et la représentation hiérarchisée des races

Les républicains se fondent sur les sciences « positives » pour légitimer la civilisation européenne dans le sens de la modernité et pour définir et hiérarchiser les races. Le darwinisme, l'eugénisme, l'anthropologie physique (de Broca à Carrel), l'histoire antique - bases du positivisme - vont permettre des classifications raciales « La classification coloniale aboutit à faire des « Blancs » dominants des Aryens face aux populations sémites, asiatiques ou noires dans un dégradé de valeurs » (Laurens, 2009 :104). Alors que le nationalisme cherche à fondre les différences dans un creuset unique (et ce modèle sera proposé aux élites colonisées dans les colonies), l'impérialisme ne cesse de différencier les conditions et les statuts ; cette contradiction ne sera jamais dépassée.

■ Effets pratiques

- Pour gérer ces contradictions multiples, on préfère occulter des pans entiers de la réalité, en utilisant au besoin la censure (mais la IIIème République rétablit la liberté de la presse)

- Dans chaque colonie, la gestion ethnico-nationale des populations aboutit à former des « Communautés sociales » ; Européens, Juifs et Musulmans en Algérie ; Anglicans, Autres protestants et catholiques en Irlande, etc...

- La religion musulmane, reconnue en Algérie, n'est pas apparue dans les débats sur la séparation de l'Eglise et de l'Etat en métropole. Finalement, son statut restera toujours particulier car elle souffre encore actuellement de l'absence d'un patrimoine de lieux de culte (sauf la grande mosquée de Paris édiflée en reconnaissance de l'aide apportée pendant la guerre 39 - 45).

LA « RÉGULATION » DES 30 « GLORIEUSES »

(1945-1974)

La notion de droits de l'homme, fondée sur le droit naturel, est l'un des éléments-clés de la naissance de l'Etat moderne. L'idée de les publier sous forme de déclaration ne date pourtant que du XVIIIème siècle.

■ La défense des droits de l'homme reprise au niveau international

Les génocides et atteintes graves à ces droits commis par les régimes fascistes ont créé un choc sans précédent qui a permis la fondation de l'ONU et la proclamation de la « Déclaration universelle » le 10 décembre 1948 :

« Article 7. Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination. »

Les droits fondamentaux, civils, politiques, sociaux, doivent donc bénéficier à tous les êtres humains et concerner tous les régimes politiques. L'ONU a complété son action par un pacte sur les droits civiques et politiques (signé par 98 Etats à la fin de 1991) et un pacte sur les droits sociaux, économiques et culturels. Sa Commission sur les droits de l'homme ainsi que l'UNESCO ont mené une lutte permanente contre l'apartheid, qui a fini par aboutir à son abolition en Afrique du Sud. L'OIT s'est montrée également très entreprenante en proposant aux Etats la signature de nombreuses Conventions Internationales du travail dont l'application est suivie par des Commissions et des informations publiques. L'OIT a pu s'appuyer sur les organisations syndicales des différents pays, encore très actives dans les pays démocratiques durant la période.

Le Conseil de l'Europe a pris le relai de l'ONU, avec la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950) et la jurisprudence de la Cour Européenne des droits de l'homme. Là aussi, des Associations nationales (MRAP, LICRA, CIMADE, Mouvement de la paix, etc...) ont servi d'interlocutrices pour contrôler les actions publiques.

■ Quand l'intégration s'exerce par l'Etat-providence

Le « fordisme » s'accompagne en France des soubresauts de la décolonisation (guerres menant à la fin de l'Empire colonial). Les luttes politiques sont si importantes - dans le cadre de la guerre froide - qu'aucun consensus ne permet de légiférer sur le sort des minorités jusqu'au début des années 1970. Le modèle assimilationniste français, qui suppose l'adhésion complète de l'étranger aux normes et valeurs de la Société d'accueil, répond à l'absence de connaissances partagées sur les effets des contacts culturels et les cycles de l'immigration.

Au contraire, le développement de grandes Sociétés industrielles ou tertiaires privées, ainsi que de l'Etat bureaucratique et de l'Etat-providence ont focalisé l'attention sur les mécanismes de régulation macro-économiques (Ecole de la régulation : Boyer, Mistral, Aglietta, Lipietz, etc...) qui ont permis le plein emploi et l'intégration par le travail. Au-delà, les ouvriers recrutés dans le bassin méditerranéen se sont retrouvés dans des segments d'emplois d'exécution, tout comme beaucoup de femmes et de jeunes. Cependant, l'accès à une nouvelle citoyenneté sociale fournie par le travail (salaire indirect ; assurances sociales) a focalisé l'action des organisations syndicales et politiques de gauche et donné l'impression d'une homogénéisation et une moyennisation sociales.

■ La lutte contre les discriminations en pratique : la race et le handicap

« Jusqu'à la loi fondamentale contre le racisme de 1972, la discrimination n'était pas interdite officiellement » (E. Bleich, 2003). C'est la conjonction entre les luttes d'Associations (MRAP), de partis (communiste, socialiste) et la politique sociale-libérale de Jacques Chaban-Delmas qui aboutit à la répression des actes et propos racistes, au niveau pénal - les Associations antiracistes non-gouvernementales pouvant entreprendre des « actions de groupe ». Les victimes devant apporter des preuves au tribunal, peu de verdicts suivront (moins d'une dizaine par an, de 1997 à 1999).

La loi-cadre du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées se différencie de la tradition antidiscriminatoire, qui vise à effacer des catégories dans la mesure où celles-ci s'appuieraient sur des préjugés et des stéréotypes : on est obligé de reconnaître le handicap car celui-ci débute par une déficience médicale reconnue, déficience se transformant en incapacité puis désavantage par rapport aux travailleurs ordinaires. La définition pratique du handicap n'est d'ailleurs pas faite par le législateur, mais laissée à l'appréciation des COTOREP (et surtout aux médecins) et des CDES. Nous avons affaire à une discrimination positive justifiée par le souci d'égaliser les conditions de vie des personnes ordinaires et des personnes handicapées. Malheureusement, cette loi va davantage construire des lieux séparés (CAT ; ateliers protégés) que permettre une assimilation.

LES EXPÉRIENCES SOCIALISTES EN FRANCE

(1981-88) et (1997-2002)

Ces périodes se caractérisent par une tendance à la reconnaissance des identités culturelles spécifiques d'une part, d'une autre tendance à la solidarité par l'égalité, et enfin la mise en place de discriminations positives directes ou indirectes.

■ Une porte ouverte à la diversité culturelle

La première vague de désindustrialisation englobe la première expérience socialiste (1975-93). Les fortes-ressences syndicales s'effritent et l'expérience du chômage de masse conduit à ouvrir de nouvelles portes dont celles des courants « contre-culturels » qui ont éclos dans l'après-68 : féminisme, régionalisme, altermondialisme, culturalisme, etc...

L'échec du « programme commun de gouvernement » ramène l'aiguille vers l'Europe à partir de 1983 jusqu'à l'implication de François Mitterrand lui-même, pour la ratification du Traité de Maastricht et la création de la monnaie commune (1993) ; Si la régionalisation (1982) reste prudente, les barrières seront levées pour réactiver des « imaginaires régionaux » à partir de la mise en valeur des patrimoines et des mémoires collectives.

La politique d'égalité entre les sexes (comprenant la situation de famille : maternité, enfants) va être portée par Yvette Roudy, Ministre de 1981 à 1986. Celle-ci va faire voter une loi en 1983, créer un Conseil supérieur de l'égalité professionnelle pour superviser la politique du Ministère sur ce sujet et impulser le dialogue social autour des plans d'égalité professionnelle. Cette politique sera étendue en 2001 à d'autres formes de discrimination. Le volet féministe de son action portera sur le remboursement de l'IVG et des mesures de discrimination positive provisoires incluses dans la loi de 1983

Plus tard, les socialistes impulseront l'adoption du PACS, mesure de rattrapage vis-à-vis des homosexuels, puis le « Mariage pour tous », extension du PACS.

Sur le plan des relations inter-ethniques, la marche pour l'égalité de 1984 sera poursuivie par la création de « SOS-Racisme », association puissante soutenue par le PS et assurant les liens entre le monde scolaire et le monde des banlieues. Plus tard, l'implication du Premier ministre Lionel Jospin aux Assises nationales de la citoyenneté (2000) symbolisera la réorientation des politiques publiques vers la reconnaissance des diversités.

■ Une politique d'égalité qui vise la cohésion sociale

Aidé par Bertrand Schwartz, le gouvernement parvient à mettre en place une politique de la jeunesse. « On a là, d'une part, les prémisses de l'approche globale que mettront en œuvre les missions locales, ne se limitant pas à la seule dimension professionnelle, et, d'autre part, l'expression d'un projet politique très proche des desseins de l'éducation populaire » (Ph. Labbé, 2003 :58).

Fort de ce succès et poussé par les rivalités politiques internes à la FEN, le Ministre de l'éducation doit défendre un projet de « grand service public laïque et unifié », en somme de réunifier écoles publiques et écoles privées (concentrées dans des régions périphériques de la métropole pour la plupart) ; ce sera là un échec, suite à la grande manifestation de 1984 et on ne rouvrira plus le dossier.

Fin 1988, les acteurs politiques - de tous bords - se mettent d'accord pour instituer un revenu minimum généralisé. Le consensus n'est obtenu qu'en incluant dans la loi un devoir d'insertion, qui finira par devenir une simple clause de conscience. Ce devoir d'insertion a longtemps masqué la transformation d'un Etat providence « bismarckien » en un Etat social hybride puisque détaché du marché du travail pour certaines catégories de population. La loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, défendue par Martine Aubry, Ministre de l'emploi et de la solidarité (1998) va accentuer cet état de fait en proposant un panel d'emplois publics d'insertion, en proposant une couverture maladie universelle et une mutuelle gratuite aux plus pauvres, et des services publics à deux vitesses (tarif social ou tarif ordinaire) afin d'étendre les conditions sociales de la citoyenneté.

■ Des discriminations positives, directes et indirectes

On a vu comment la loi « Roudy » de 1983 avançait l'idée de mesures de discrimination positive « provisoires » en faveur des femmes ; Une partie de la politique « féministe » peut être interprétée de la même façon, des Centres d'information des droits des femmes jusqu'aux quotas de candidats aux élections. Pour les étrangers ou immigrés, diverses mesures spécifiques (concernant les foyers-logements par exemple) sont prises à partir de 1981. La résistance d'une partie de la population et l'hostilité du Conseil d'Etat à la discrimination positive vont finir par réintégrer les dispositifs spécifiques dans le droit commun. C'est de là qu'est partie la discrimination positive indirecte, basée sur des zones dont les critères de peuplement restent mal définis : Zones d'éducation prioritaire pour combattre l'échec scolaire, Zones de développement social des quartiers pour la réhabilitation et la lutte contre la ségrégation sociale, etc...

A partir de 2000, les politiques nationales et locales parviennent à se synchroniser ; c'est le Contrat de plan Etat-Région 2000-2006 ; c'est le Contrat d'agglomération - ou Grand Projet Urbain (loi Voynet de 1999) - ou le Contrat de pays (idée partie de Bretagne), c'est le PLIE (Plan local d'insertion par l'économie) qui vont chercher à fondre les politiques urbaines, les politiques d'emploi et les politiques d'insertion. En 2014, la carte des quartiers prioritaires s'appuie sur le seul critère de la pauvreté, mais comme les immigrants « importent la pauvreté », que les familles monoparentales sont désavantagées et que les jeunes peinent à trouver des emplois rémunérateurs, on peut encore parler de discrimination positive indirecte.

■ La lutte contre les discriminations : bilan des mandats « socialistes »

Sur le plan pénal, la loi de 1972 sanctionnait déjà les actes de discrimination raciste ; la loi « Roudy » de 1983 complète les sanctions contre les discriminations sexistes, notamment dans les entreprises.

Une autre loi de novembre 2001 - longuement débattue - étend les dispositions de la loi Roudy (renversement de la charge de la preuve vers l'employeur ; intervention des syndicats et des inspecteurs du travail) aux autres formes de discriminations mais réoriente les plaintes vers les tribunaux civils, ce qui élargit les possibilités d'intervention. Un service d'accueil téléphonique gratuit est mis en place.

Malgré les demandes formulées depuis 1972 d'une agence officielle, à la manière de la « Commission for racial equality » en Grande-Bretagne, aucune organisation publique n'a vu le jour avant la fin des années quatre-vingt-dix, alors que les jeunes et les femmes disposaient d'organismes ad hoc. Le deuxième gouvernement socialiste va y remédier partiellement en créant les CODAC (Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté), organe départemental de coordination et d'action, et le GELD (Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations) au niveau national.

Les premières mesures de discrimination positive, prises après 1981, s'effacent rapidement, à part l'action du FAS, qui engage des frais pour aider les minorités ethniques à s'intégrer dans le monde du travail. Le FAS deviendra le FASILD en 2001 puis prendra le nom d'Acisé en 2006.

La discrimination positive va s'exercer de façon indirecte dans la politique de la ville, dans la politique familiale et féminine et dans celle de l'enseignement, par la définition de zones d'action prioritaire. (Cf. 3.2 ci-dessus)

LE LIBÉRALISME CORPORATISTE FACE AU COSMOPOLITISME

À la fin de la deuxième expérience de gouvernement socialiste, la conjoncture se dégrade et on assiste à une nouvelle longue vague de désindustrialisation (2002-2014) ; cette vague conduit directement à la Société post-industrielle, dite aussi Société du risque car la délocalisation des industries vers les pays dits « émergents » n'empêche pas le développement de forces productives techniques, financières et cognitives de plus en plus efficaces. Le chômage (souvent déguisé) et la désyndicalisation s'accroissent et affaiblissent l'efficacité des politiques antidiscriminatoires.

L'Etat-nation est considéré par certains comme une institution dépassée (Th. Wolton, U. Beck, etc...) et ils en appellent au cosmopolitisme. Il s'agit là d'une position philosophique qui conduit malheureusement à la dépolitisation faute d'instance de représentation des citoyens. Cette position s'appuie toutefois sur certaines réalités : prise de responsabilité de l'ONU sur les demandeurs d'asile (convention de Genève de 1951), conventions du Conseil de l'Europe et directives de la Communauté

Européenne, etc...

Face à cette réalité cosmopolite, les politiques propres à la France vont tendre à la fois à se montrer libérales au sens du respect des droits individuels et des valeurs universelles (en confiant exclusivement aux sociologues la possibilité d'une analyse sociale, c'est-à-dire collective) et à la fois vont protéger différentes formes de corporatisme (dénoncées par F. de Closet, R. Fauroux, J. Attali, L. Gallois, etc.).

Nous insisterons sur les principes de l'égalité abstraite sous-jacente aux principales mesures prises entre 2002 et 2012... puis parlerons de la laïcité et ses nouveaux adversaires : Fondamentalistes, Identitaires, Communistes.

■ L'égalité au sens libéral-corporatiste

Depuis le traité d'Amsterdam (entré en vigueur le 1er mai 1999 : voir l'article 13 du traité instituant la Communauté européenne), l'Europe intervient dans la lutte contre le racisme et les discriminations en général. Elle émet une directive le 29 juin 2000 à ce sujet. Fort de sa victoire écrasante contre le Président du Front National à l'élection présidentielle de 2002, Jacques Chirac lance la même année l'idée (déjà largement prévue dans la directive) de la création d'une autorité indépendante, qui sera la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), mise en place... seulement en 2005. Cette Autorité remplace ou relaie l'action des Associations - spécialement SOS-Racisme, qui avait expérimenté la méthode des « testings » - tout du moins au niveau de l'investigation des faits, avant de transmettre les plaintes recevables au procureur de la République. La loi de 2004 ajoute aux discriminations précédentes l'homophobie (mise sur le même plan que le sexisme) et le choix d'appartenir à une organisation syndicale ou professionnelle. La HALDE remplace également le GELD dans ses activités de conseil, de recherche et d'information. Lorsque sont discutées les racines philosophiques de cette loi de 2004, on arrive à la valeur de dignité humaine... Pour respecter la dignité de la personne, on autorisera la limitation de l'expression publique ou médiatisée, en renforçant les sanctions déjà prévues dans la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881. On revient aux fondamentaux de l'individualisme politique : protéger la personne sans tenir compte des enjeux et des conflits sociaux - excepté les conflits juridiques.

Le plan de cohésion sociale, impulsé par Jean-Louis Borloo se revendique également de valeurs fondatrices : le travail, la flexibilité de l'emploi ; la sécurisation des parcours professionnels, l'insertion, l'accompagnement (parfois personnalisé, parfois social), la responsabilisation des acteurs s'appuyant sur des contrats, le tutorat, l'alternance, l'égalité des chances, l'articulation entre vie sociale et vie professionnelle, la mixité sociale, l'entrepreneuriat et notamment la création d'activités par les femmes, la lutte contre l'insalubrité des logements et l'hébergement pour tous. Ces valeurs ne sont pas nouvelles : elles articulent libéralisme économique, cohésion dans le

sens socialiste défini au paragraphe 3.2, et libéralisme politique (chacun choisit individuellement la forme de son insertion professionnelle, avec le soutien de l'Etat). La loi du 18 janvier 2005 de « programmation pour la cohésion sociale » détaille les mesures d'application dont certaines intéressent la lutte contre les discriminations : le programme CIVIS et un accompagnement spécifique pour les jeunes, les Contrats Initiative Emploi pour les chômeurs en difficulté, les Contrats d'avenir réservés aux titulaires de minima sociaux, la relance du financement de la construction d'HLM et la cession de terrains publics, la programmation de places supplémentaires d'hébergement, des mesures pour lutter contre l'habitat insalubre, le remplacement des REP par des établissements publics de coopération éducative qui deviendront les réseaux « ambition réussite » et les réseaux de « réussite scolaire », la réintégration au travail à la fin d'un congé de maternité, le soutien aux villes en difficulté, le contrat d'accueil et d'intégration avec un programme régional d'intégration.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées complète la loi de 1975 : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Elle apporte surtout des droits civils nouveaux et le droit à la compensation des conséquences du handicap par le cumul de revenus avec l'Allocation Adulte Handicapé. Elle permet à tout enfant ou adolescent concerné de s'inscrire dans l'école de son quartier et élargit l'accessibilité des lieux publics.

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances remplace le FASILD par l'Acisé (Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances, qui absorbera également la Délégation Interministérielle à la Ville), avec un nouveau contrôle sur le Service civil volontaire. Elle renforce les pouvoirs de la HALDE et modifie la législation sur les Zones Franches Urbaines. La première partie de la loi, concernant le Contrat Première Embauche (CPE) sera considérée par ses opposants comme une discrimination à l'encontre des jeunes de moins de 26 ans et finira par être retirée, après de nombreuses manifestations.

La Commission européenne, malgré cette fébrilité législative, n'était pas satisfaite de la transposition de 3 directives de 2000 et 2002, et avait fixé un délai pour la transposition de celle du 5 juillet 2006 : ce sera la loi du 27 mai 2008.

Y sont mieux définis, sur le plan du droit civil, discrimination directe et indirecte et elle introduit une définition du harcèlement qui se surajoute aux conceptions françaises antérieures (Cf. annexe) ; elle introduit en droit civil l'injonction à discriminer comme une véritable discrimination ; elle conforte la scission entre le droit pénal et le droit civil dans l'administration de la preuve : en droit pénal, il y a présomption d'innocence, en droit civil, présomption

de culpabilité ; mais des différences de traitement sont autorisées dans l'emploi lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle « essentielle et déterminante ».

Tous ces textes échappent à la compréhension des citoyens ordinaires, non seulement par leurs arguties juridiques, mais aussi par l'extrême détail de la loi : les titres des lois sont d'autant plus ambitieux qu'ils traitent d'objets de détail. En voulant lutter contre les stéréotypes, on finit par censurer toute expression publique et les sondages révèlent le maintien, voire la diffusion de certains d'entre eux. Pendant ce temps, d'autres dangers apparaissent

■ La laïcité et ses nouveaux adversaires

Je ne rappellerai pas le contexte de séparation entre l'Eglise et l'Etat, à la fin du XIXème siècle. A cette époque, l'Eglise catholique était pressentie comme l'ennemie acharnée de la laïcité. Devenue marginale, et après la démonstration, par deux guerres mondiales, des dégâts humains, moraux et matériels qu'apportait le progrès, elle n'est plus l'ennemie principale de la « Libre Pensée ». Je distinguerai quatre courants contemporains qui constituent au contraire des menaces contre la laïcité : fondamentaliste, identitaire et communautariste.

Le courant fondamentaliste stricto sensu est apparu aux Etats-Unis, en 1895, dans certaines églises évangéliques : il revient à vouloir appliquer littéralement les Ecritures, à renoncer à tout engagement politique ou social et à attendre la venue d'un prophète. Certains courants des églises monothéistes, des sectes et des mouvements religieux divers ont été qualifiés de fondamentalistes, même si certains ont aussi affiché des opinions politiques tranchées (comme en Irak et en Syrie), allant jusqu'à la croisade. La plupart des « affaires de voile » sont issues de provocations fondamentalistes.

L'identité est un concept flou tant la marge d'interprétation par soi-même ou autrui est grande. Suivant Khosrokhavar (1997 :113), on peut considérer que la Société française propose un modèle culturel d'individu autonome inatteignable par certains faute de ressources culturelles et sociales appropriées. Les formes fragiles d'affirmation de soi dans des groupes dominés et aussi déstructurés peuvent conduire soit à des formes de consumérisme ostentatoire, soit au surinvestissement dans une identité médiatrice permettant de s'affirmer dans un environnement négatif ; les courants identitaires ne se rattachent donc pas forcément à une religion (mais ils peuvent s'y rattacher exclusivement) ; surtout, ils surinvestissent l'appartenance à une communauté symbolique. En permanence se joue le jeu de la transgression, moyen d'affirmation privilégié par les jeunes adultes ou de la simple marginalisation : motards, musulmans ou juifs ritualistes, zoulous, etc... Les courants identitaires, qui se construisent sur ces bases, ne posent problème que par l'hostilité que suscitent certains de leurs comportements et les discriminations réciproques entre groupes.

La tradition républicaine française est construite sur l'idée de nocivité des corps intermédiaires et des communautés ;

cela peut se comprendre au temps où les fonctions publiques intermédiaires étaient mises en vente ou étaient héréditaires. Depuis, ces corps intermédiaires se sont reconstitués sur de nouvelles bases, parfois démocratiques : associations, mutuelles, coopératives ; parfois plus corporatistes : ordres, syndicats, amicales, loges, syndicats, corps, commissions, etc... Il n'empêche que les communautés – fermées ou ouvertes – n'ont jamais disparu et que beaucoup de groupes conservent des caractéristiques communautaires (Weber). Le problème est donc moins l'existence de communautés que le repli sur soi de ces communautés ; ce repli s'accompagne d'une réification de la culture partagée : on vit sur un patrimoine d'idées, de valeurs, de coutumes, sans faire évoluer ce patrimoine ; ce cas est fréquent pour la première génération d'immigrés s'établissant dans un autre pays. Si ces communautés jouent un rôle essentiel pour l'intégration, le manque de contacts interculturels aboutit à la formation de ghettos juxtaposés : « L'image fait sentir ses effets négatifs. La méfiance est quasi instantanée, accompagnée d'anticipations négatives et de craintes » (Lapeyronnie, 2008 : 146). C'est le terreau de la formation de préjugés et de stéréotypes !

■ Conclusion

Pour raccourcir mon propos, je renvoie à la revue « Marianne » du 27 juin au 3 juillet 2014 et à la pétition de plusieurs sociologues et philosophes (entre autres) contre le manque de courage de politiciens - de droite comme de gauche - pour défendre la laïcité à la française, base de la lutte contre les discriminations.



CONCLUSION GENERALE

Pour commencer, soyons optimistes : la France, traditionnellement retardataire sur la Grande-Bretagne dans la lutte juridique contre le racisme, a largement rattrapé son retard à la fin du mandat de Lionel Jospin en 2002 et pouvait même être citée en exemple à cette époque.

Deuxième remarque : sur l'objet même de la lutte contre les discriminations, on a opéré comme si la discrimination ne relevait que d'une intention. Certes, les théories de la réflexivité humaine (Bajoit) poussent dans cette direction. L'homme contemporain est davantage maître de ses relations sociales, grâce aux moyens de communication mis à sa disposition. La juriste américaine Linda Krieger (2008) pense au contraire que les mécanismes psychologiques inconscients restent toujours opérationnels, dans la discrimination directe... et notre Ministre de l'éducation a prouvé qu'il partageait ce point de vue.

Troisième remarque : on devrait davantage s'intéresser à l'effet qui consiste à délégitimer les catégories d'âge, de sexe, d'ethnie, de race, de religion, etc... sur les représentations sociales individuelles, sur les débats publics (qu'a-t-on le droit de dire ? face à quel public ?), sur la confiance qui est portée aux médias et au monde politique ; jusqu'à présent seules les conséquences sur la liberté de la presse ont été sérieusement débattues au Parlement et on vient à peine d'ouvrir le débat sur les stéréotypes de sexe à l'école.

Quatrième remarque : sans vouloir dénigrer la noblesse de la défense de la dignité humaine, que peut bien signifier la conduite des affaires humaines par la loi ?

Les politistes nous montrent l'affaiblissement de la représentation parlementaire, la coupure entre les pratiques sociales et la loi de plus en plus « liquide » et complexe, sans me priver d'évoquer la mythologie sur laquelle reposent de nombreux textes : celle de l'homo economicus, de l'homo juridicus, de l'homo aequalis. Il reste à différencier les comportements formatés comme individuels dans notre société du risque (individualisme prescrit) et ce qui relève de zones de liberté véritables (individualisme vécu) : c'est un sujet à explorer !

ANNEXE

Comment définir la discrimination ?

Source : Social pratique 10 juin 2008

Discrimination directe

Elle vise la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, et ce sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe [L. n° 2008-496, 27 mai 2008, art. 1er, al. 1er, JO 28 mai].

Discrimination indirecte

Elle est constituée lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique, bien que neutre en apparence, est susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs discriminatoires listés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes. À moins, cependant, que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés [L. n° 2008-496, 27 mai 2008, art. 1er, al. 2, JO 28 mai].

Les dispositions du Code du travail relatives à la discrimination renvoient désormais à ces définitions [C. trav., anc. art. L. 122-45 ; recod. L. 1132-1 modifié par L. n° 2008-496, art. 6].

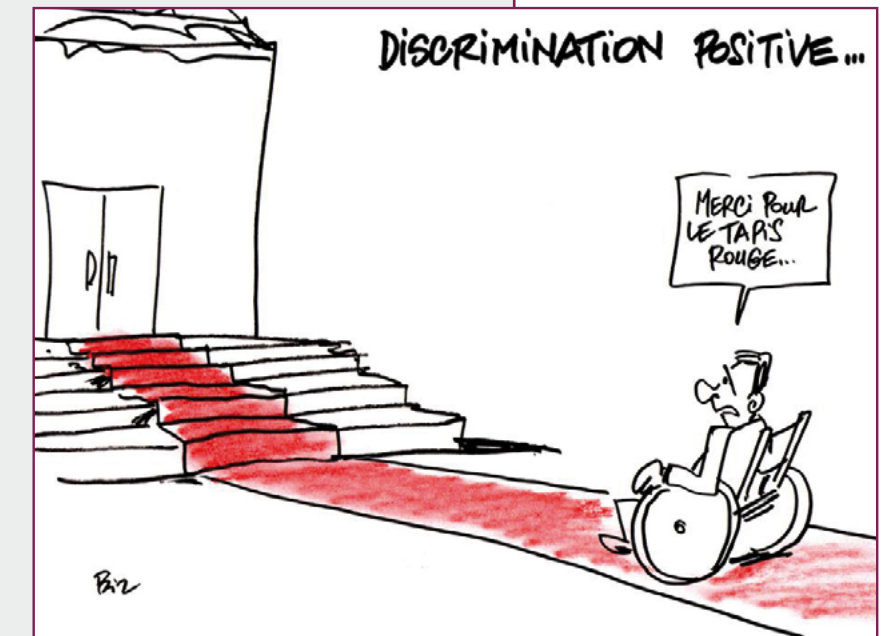
Assimilation du harcèlement à une discrimination

Le droit communautaire considère le harcèlement comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable fondé sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions, le handicap ou l'âge se manifeste et a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Or, en droit français, aucune assimilation similaire n'existait jusqu'ici, ce que déplorait la Commission européenne. Elle regrettait également qu'un acte isolé ne puisse pas être qualifié de harcèlement, celui-ci supposant en effet des agissements répétés.

C'est pourquoi la loi prévoit désormais que la discrimination inclut tout agissement lié à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe, ainsi que tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant [L. n° 2008-496, 27 mai 2008, art. 1er, al. 3, 1°, JO 28 mai].

En revanche, la loi ne remet pas en cause les définitions actuelles du harcèlement sexuel ou moral. Il coexistera donc désormais deux définitions [Rap. Sén. n° 253] :

- la définition traditionnelle issue du Code du travail, qualifiée d'explicite, et qui distingue harcèlement sexuel et harcèlement moral. Selon elle, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet et pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel [C. trav., anc. art. L. 122-49 ; recod. L. 1152-1] ;
- la définition nouvelle, qualifiée d'implicite. Elle est beaucoup plus large, notamment parce qu'elle vise « tout agissement », admettant ainsi qu'un acte isolé puisse caractériser un harcèlement.





Ensemble pour l'égalité des droits contre toutes les discriminations !

Fédération A.E.F.T.I.

16 rue de Valmy
93100 Montreuil
Tél. : +33 (0)1 42 87 02 20
Fax : +33 (0)1 48 57 58 85
federat@aefti.eu

aefti.eu

AEFTI Paris Ile-de-France
231, rue de Belleville
75019 Paris

AEFTI Ardennes
6 bis, rue Alexandre
08000 Charleville-Mézières

AEFTI Marne
48, rue Prieur de la Marne
51100 Reims

AEFTI Languedoc-Roussillon
18, Remparts Villeneuve
66000 Perpignan

AEFTI Auvergne
17, bld Louis Loucheur
63000 Clermont-Ferrand

AEFTI-EF Saône-et-Loire
25, rue Mathieu
71000 Mâcon

AEFTI Nord-Picardie
1/5, Place d'Auvergne
BP 60221
80002 Amiens cedex

ANCRAGES
42 bd d'Annam - Bât. 3
13016 Marseille

Intergroupe Marcel Pagnol
6, Avenue d'Espoulette
26200 Montélimar

Revue Savoirs & Formation

Année 2014

- N° 92-93 - Construire des outils de formation
N° 91 - L'évaluation dans la formation, sens, utilité et avancées

Année 2013

- N° 90 - Penser une société inclusive ou panser l'intégration ?
N° 89 - Logement des migrants : réalités, enjeux et bonnes pratiques
N° 87-88 - Le formateur face aux difficultés des apprenants

Année 2012

- N° 86 - Insertion : multiplicité des regards
N° 85 - Droit à la langue : rapport 2012
N° 84 - Bénévolat, professionnalisme et déontologie
N° 83 - Les nouveaux enjeux : compétences clés, Français Langue d'Intégration

Année 2011

- N° 82 - Droit à la langue
N° 81 - La place de l'apprenant dans la formation
N° 80 - Genre et illettrisme : égalité, inégalités
N° 79 - Travail et formation

Année 2010

- N° 78 - Apprendre et conscientiser
N° 77 - L'ingénierie de formation pour les publics adultes migrants
N° 76 - Apprentissage du français par les migrants
N° 75 - Les politiques européennes de formation linguistique pour les migrants - 2ème partie

Année 2009

- N° 74 - Les politiques européennes de formation linguistique pour les migrants - 1ère partie
N° 73 - Le plurilinguisme est-il un facteur d'intégration ?
N° 72 - Comprendre la discrimination pour mieux la combattre
N° 71 - Conjuguer théorie et pratique dans la lutte contre les discriminations

Année 2008

- N° 70 - Le français professionnel
N° 69 - L'insertion des migrants par le l'éducation, la santé et le logement
N° 68 - Le dialogue interculturel : une nécessité pour mieux gérer la diversité
N° 67 - Alphabétisation et hétérogénéité du public



8 €

le nouvel
exemplaire
2013-2014

10 €

le double
exemplaire

5 €

l'ancien
exemplaire
2012

Revue Savoirs & Formation Recherches & Pratiques



- N° 1 - Littéracie et alphabétisation des adultes :
questions théoriques, andragogiques et didactiques
N° 2 - La formation à visée professionnelle d'adultes en insertion :
champs, outils, expériences
N° 3 - Parcours de formation, d'intégration et d'insertion :
la place de la compétence culturelle

10 €

1 exemplaire

BON DE COMMANDE

Nom : Prénom : Profession :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Email :

Je souhaite commander les n° suivants : = €

Chèque à l'ordre de : Fédération AEFTI

Bon de commande à envoyer à : AEFTI Fédération - 16, rue de Valmy 93100 Montreuil

Conformément à la loi informatique et Liberté n° 78-17 du 06/01/1978, vous pouvez accéder aux informations vous concernant, demander leur rectification ou leur suppression en vous adressant à la Fédération AEFTI.



La revue de la Fédération AEFTI

n° 94

Savoirs et Formation

Ensemble pour l'égalité des droits et contre toutes les discriminations !

LE CAHIER DU FORMATEUR



EXEMPLES D' ACTIONS DIDACTIQUES
DE LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS

25 UN ATELIER EMPLOI ADAPTÉ À LA
SITUATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE
DU PUBLIC MIGRANT : TÉMOIGNAGE
Stéphane Joachim

27 QUAND DES ORGANISMES DE FORMATION
MÉTIER SE METTENT AU SERVICE DE LA
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS :
LE CAS DE LA FORMATION CACES FOS
Nelly Morais

38 UN EXEMPLE DE SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE
EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS
Elise Lembas

EXEMPLES D' ACTIONS DIDACTIQUES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Un atelier emploi adapté à la situation sociale et professionnelle du public migrant : témoignage



Stéphane Joachim
Chargé de formation

Depuis une quinzaine d'années, je suis amené à élaborer et animer des ateliers de techniques de recherche d'emploi (TRE) dans le cadre de l'accompagnement des publics en difficulté d'insertion.

La diversité des personnes que je forme : jeunes en insertion, public en situation de handicap, anciens détenus en réinsertion, public migrant en difficulté langagière, sont souvent discriminés à l'embauche. Dès lors, j'ai été conforté dans l'idée qu'il fallait sortir du modèle de l'atelier emploi « classique » dont la trame est habituellement :

1. travail sur la candidature (rédaction du CV et de la lettre de motivation),
2. création d'outils de communication
3. ciblage des offres
4. simulation d'entretien

En effet, le public en difficulté d'insertion a besoin d'expérimenter diverses situations liées à la démarche de recherche d'emploi pour pouvoir intégrer les codes de l'entreprise. De ce fait, dans le déroulé que je propose, l'élaboration du CV et de la lettre de motivation n'apparaît qu'en second plan, le but étant d'aborder succinctement la notion de candidature en se focalisant plus sur sa fonction que sur sa forme.

J'interviens actuellement au sein d'un organisme de formation spécialisé dans le secteur du BTP. Les personnes que je reçois, essentiellement originaire du Mali, partagent souvent les caractéristiques suivantes : hommes de 30 à 45 ans, habitant dans un foyer ou hébergés par un pair, non scolarisés dans leur pays d'origine, ayant exercé plusieurs années le métier de manœuvre et éprouvant des difficultés langagières. Le cumul de ces difficultés empêche toute mobilité sociale et professionnelle, d'où le

maintien de cette population migrante sur des postes non qualifiés (manœuvre, ouvrier...), qui ne nécessitent pas de prérequis.

Mon atelier commence par un tour de table et des tests de positionnement qui me permettent de faire un état des lieux des différentes expériences que les stagiaires ont pu vivre lorsqu'ils cherchaient un emploi. Force est de constater que ce public souffre d'un manque de reconnaissance professionnelle et a une représentation déformée du monde du travail. Cet échange permet aux stagiaires de témoigner des difficultés qu'ils rencontrent au quotidien et il est fréquent d'entendre :

- « J'ai accepté ce boulot parce qu'il n'y a pas mieux »,
- « Les autres salariés ont un vrai métier, alors que nous nous faisons le sale boulot »,
- « Depuis 10 ans je suis dans le bâtiment, je conduis les engins mais j'ai toujours une paye de manœuvre »,
- « Comme je n'ai pas été à l'école, je ne peux pas évoluer »,
- « Je veux avoir un diplôme pour être respecté »

Généralement, les stagiaires qui me rapportent ces faits n'évoquent pas la notion de discrimination car ils ne se sentent pas légitimes pour pouvoir revendiquer leurs droits. D'autre part, la fragilité de leur situation sociale ne leur permet pas de prendre le risque de perdre leur emploi, si toutefois ils étaient amenés à faire part d'un acte discriminant.

Pour une meilleure prise en compte des problématiques qui me sont rapportées, j'utilise ensuite une approche systémique afin de m'appuyer sur l'histoire et la trajectoire sociale des participants. Il est souvent difficile pour eux d'évoquer les connaissances ou anecdotes relatives « à leur vie passée » dans le pays d'origine. La raison invoquée est que « ça n'intéresse pas l'employeur » ou que « ça ne sert à rien en France ». Cela est souvent vécu comme un rejet de leur culture par la société et entraîne un certain repli sur soi. L'assimilation culturelle n'est donc que partielle car ces salariés abandonnent leur culture d'origine sans pour autant adopter les valeurs françaises, étant donné qu'ils n'en possèdent pas les codes.

Je cherche donc systématiquement à mettre en exergue les acquis de la culture d'origine et à démontrer leur transférabilité sur des postes convoités. Ce travail permet à ce public d'acquérir progressivement une identité professionnelle et d'appréhender, le cas échéant, des notions clés telles que la compétence, le savoir-être...

La notion d'interculturalité reste le fil conducteur de l'atelier dans le sens où des allers-retours permanents auront lieu entre le décodage des codes de l'entreprise et l'interprétation de ces derniers via les codes sociaux de la culture d'origine.

Lors des différentes sessions, j'ai constaté que les interrogations des stagiaires étaient portées sur la posture à adopter face à l'employeur, sur ce qui est admis, interdit et attendu par l'entreprise. Les jeux de rôles que je mets en place à la suite de mes deux premières étapes révèlent souvent un important décalage entre l'attitude des participants et ce qui est attendu par un employeur (discours, intonation ou tenue vestimentaire inappropriée). En effet, dans un souci de transparence et pour prouver leur bonne foi, ils ont tendance à se livrer en donnant des informations sur leur vie privée et évoquent :

- leurs problèmes de logement « j'ai besoin de ce travail car je suis hébergé dans un foyer »
- leurs problèmes financiers « c'est combien la paye car j'ai des dettes à payer »

Ces échanges permettent ainsi de passer en revue les thématiques sensibles principalement liées à la sphère privée.

A cette étape, les stagiaires font régulièrement état de questions surprenantes qui leur sont posées lors des entretiens d'embauche concernant leur appartenance religieuse, leur état de santé ou leur vie familiale. Je termine donc mon atelier par de la sensibilisation au droit du travail. Cette dernière partie nous permet de faire la distinction entre les pratiques discriminatoires et les pratiques sélectives légales. Le sentiment de victimisation parfois ressenti s'en voit par conséquent réduit et les stagiaires partent mieux outillés et confiants.

Ce n'est qu'à la suite de cet atelier que je rédige le CV et la lettre de motivation de chaque stagiaire en fonction des différents éléments recueillis.

Les retours post-atelier démontrent une réelle transformation des candidats. En effet, ils sont conscients qu'une posture inappropriée peut entraîner une réaction discriminatoire chez un employeur et savent mieux faire face à certaines situations.

L'objectif de cet atelier est, selon moi, atteint lorsque les participants parviennent à s'adresser à leur interlocuteur avec un « filtre », à contourner les situations discriminatoires et à utiliser exclusivement un champ lexical lié à l'emploi.



Quand des organismes de formation métier se mettent au service de la lutte contre les discriminations : le cas de la formation CACES FOS



Nelly Morais

Responsable pédagogique FLE/FOS
du Groupe GEFOR

parcours professionnels dans le secteur du BTP et de la logistique (ouvriers, conducteurs d'engins, préparateurs de commandes...), domaines généralement prisés des personnes peu qualifiées. Or, l'obtention de ces certificats professionnels repose sur des épreuves théoriques et pratiques impliquant la maîtrise des savoirs de base ainsi qu'un niveau de compréhension de la langue française au niveau B1 du CECRL, tant à l'oral qu'à l'écrit, ce qui discrimine, de fait, les candidats en situation d'analphabétisme, d'illettrisme ou les migrants d'origine étrangère ayant été peu ou pas scolarisés.

Malheureusement, peu d'organismes proposent des solutions pratiques à ces publics.

Pour pallier ces problématiques, la DAIC (Direction de l'Accueil de L'Intégration et de la Citoyenneté), en appui du FEI (Fonds Européen d'Intégration) a mobilisé un groupe de travail national, composé de nombreux organismes, qui ont construit un dispositif de formation et de test CACES® dédié aux publics en difficulté langagière.

Ce dispositif de formation mêle enseignements techniques et enseignements linguistiques de spécialité ; enseignements qui étaient auparavant séparés : les stagiaires suivaient une formation de français général dans un premier temps, puis une formation métier s'ils réussissaient à obtenir un deuxième financement. Elle a une durée relativement courte (70h environ) et est constituée de 5 modules :

- Découverte de l'environnement professionnel et le métier,
- La conduite d'engins en sécurité,
- La gestion de risques et la sécurité,
- Compréhension découverte de l'emploi métier,
- La réglementation et la législation.

La discrimination est un concept très large. Terme neutre au départ, signifiant l'«action de séparer, de distinguer deux ou plusieurs êtres ou choses à partir de certains critères ou caractères distinctifs », il est de nos jours péjoratif et a pour définition le « fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité »¹.

La discrimination prend aujourd'hui différentes formes connues : discrimination à l'égard des femmes, discrimination raciale, discrimination à l'embauche... Il en existe d'autres, moins médiatisées et tout aussi importantes telle que la discrimination à l'accès en formation. En effet, en France, toute formation possède ses prérequis et outils d'évaluation qui peuvent, dans certains cas, s'avérer être de véritables outils discriminatoires.



Prenons le cas des formations CACES®. Les CACES® ou Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité sont des certificats professionnels très demandés pour l'accès à l'emploi et la sécurisation des



¹ Définition du mot discrimination d'après le Larousse

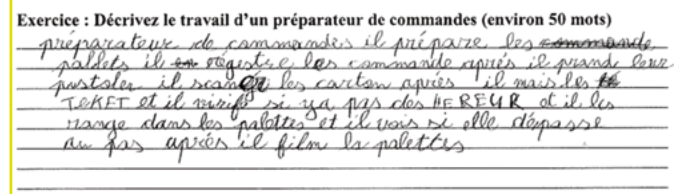
Fiches techniques

Le groupe GEFOR, membre du groupe de travail national, accompagnant des publics migrants en difficulté langagière et ayant généralement des problématiques sociales (problème de logement, précarité dans le travail...) a réadapté cette action afin qu'elle réponde aux besoins de ses stagiaires en y ajoutant d'autres modules permettant de développer l'employabilité de ses stagiaires mais également leur connaissance de la France, de la culture française, des codes sociaux et socio-professionnels au travers de plusieurs ateliers :

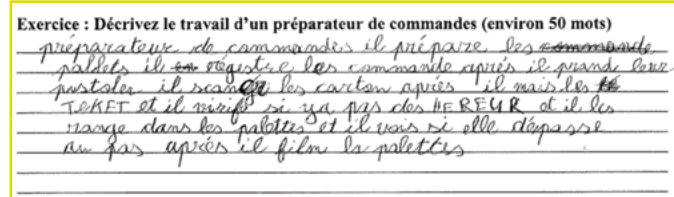
- l'atelier Techniques et Recherche d'Emploi (TRE),
- l'atelier de débat sur des sujets de vie quotidienne (le système administratif français, les droits et devoirs des personnes vivant en France, le système éducatif...),
- des sorties pédagogiques.

Les progrès enregistrés durant cette formation (d'une durée comprise entre de 420 et 490 heures) sont très positifs tant au niveau technique que linguistique. Les stagiaires comprennent mieux les instructions qui leur sont données, sont capables de s'exprimer autour de leur poste de travail, ont une vision moins déformée de la société dans laquelle ils évoluent et ont un regain de confiance en eux.

Exemple d'exercice effectué en amont de la formation, au moment de la première rencontre avec un conseiller du groupe GEFOR :

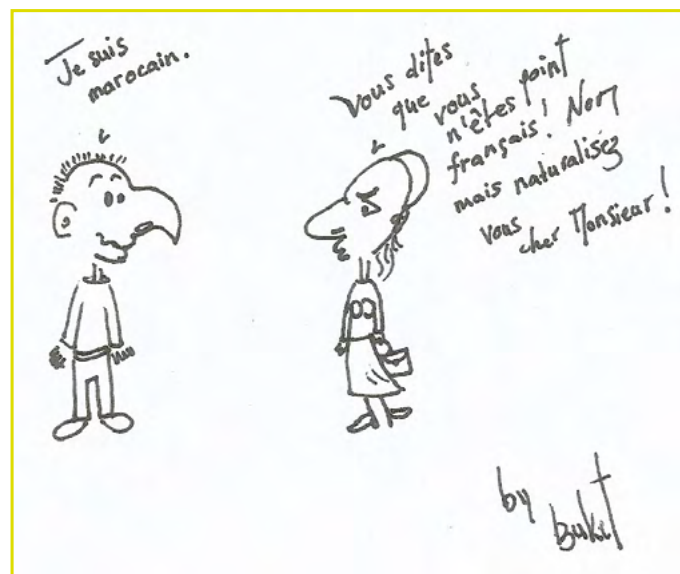


Le même exercice, réalisé le dernier jour de la formation :



La formation CACES® FOS, en plus d'offrir la possibilité à des personnes de se former, constitue un véritable rempart contre certaines formes de discrimination puisque les stagiaires sont mieux outillés à leur sortie de formation (en connaissant les codes sociaux, ils évitent ainsi les incompréhensions et les situations discriminantes). La plupart des personnes formées ont trouvé un emploi durable et progressent rapidement passant de simple ouvrier à chef d'équipe.

La généralisation de ce type d'action de formations à d'autres domaines serait sans doute un début de réponse aux problématiques liées à l'insertion des publics migrants.



UNITE 2 : PREMIER JOUR DE TRAVAIL SUR LE CHANTIER



OBJECTIFS :

LINGUISTIQUES :

- savoir décrire quelqu'un
- comprendre les différents métiers sur un chantier
- savoir localiser un objet ou une personne dans l'espace

GRAMMATICAUX :

- le pronom relatif « qui »
- les verbes faire et aller

LEXICAUX :

- la localisation
- l'heure
- les couleurs
- les vêtements

SOCIO-CULTURELS :

- les salutations à la française

Situation 1 : « Avec un nouveau collègue »

A : SENSIBILISATION :



➤ Décrivez la photo de la page précédente : (objets, personnes, actions réalisées...)

B : ECOUTE D'UN DOCUMENT SONORE :

- Bonjour,
 - Bonjour, c'est toi le nouveau ?
 - Oui, c'est moi. Je m'appelle Daniel Ribeiro.
 - Enchanté. Moi, c'est Raphaël. Je suis coffreur boiseur ici, c'est moi qui m'occupe des moules pour le béton armé. Et toi ? Tu fais quoi ? T'es dans quel secteur ?
 - Je suis conducteur d'engins de chantier. Je conduis les mini engins ainsi que les chargeuses et les tombereaux. Il y a beaucoup de monde ici, tu peux me dire qui c'est ?
 - Oui bien sûr...L'homme assez grand à droite avec le casque et la chemise bleue, c'est Karim. C'est le chef de chantier.
 -Le chef de chantier ?
 - Oui, c'est lui qui prépare, organise et suit toutes les activités sur le chantier. Il s'assure que tout se passe bien. Tu comprends ?
 - Oui, je comprends.
 - Le brun aux cheveux courts à gauche, à côté du tractopelle, c'est Martin, le conducteur des travaux. C'est lui qui organise les travaux. Il est responsable des matériels, des matériaux nécessaires à la construction et c'est lui qui évalue le nombre de personnes nécessaires pour le chantier. Il suit ce que le chef de chantier lui dit de faire.
 - Ah ok !
 - L'homme en face du malaxeur, avec la barbe et le pull rouge c'est Roger, le chef d'équipe. C'est lui que tu cherches non ? Il va te donner les consignes de sécurité et te dire ce que tu dois faire...



Exercice 1 : Ecoutez et répondez aux questions suivantes.

1. Où est Daniel Ribeiro ?
2. Qui est-ce qu'il rencontre ?
3. De quoi parlent-ils ?



Exercice 2 : Réécoutez le dialogue et notez les mots que vous entendez.



Exercice 3 : Complétez le tableau suivant avec votre voisin :

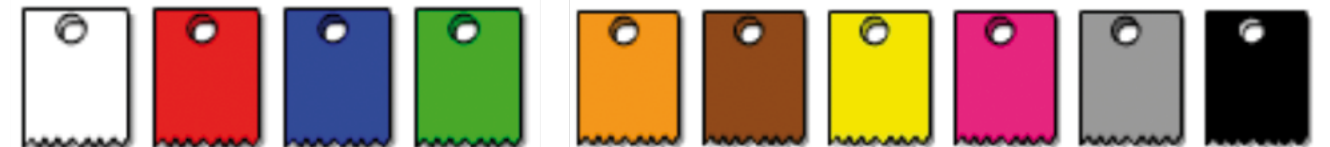
NOM ET PRENOM DU PERSONNAGE	PROFESSION	DESCRIPTION
Daniel Ribeiro	Conducteur d'engin de chantier.	

C : VOCABULAIRE : ABC

Les vêtements et les couleurs :

Exercice 4 : Changez l'ordre des lettres pour trouver le nom des couleurs

- | | |
|----------|----------|
| - CBNAL | - RONRMA |
| - GUORE | - NAUJE |
| - EULB | - SORE |
| - TREV | - SRIG |
| - RANGEO | - ROIN |



Exercice 5 : Qu'est-ce que c'est ?





C'est Roger, le chef
la comptable.
Il est grand.
moyenne.
Il a un pull rouge.
blanc.



d'équipe. C'est Léa,
Elle est de taille
moyenne.
Elle a un tee-shirt
blanc.

Il a une barbe.
Il est chauve.

Elle est blonde.



Exercice 6 : A vous !! Décrivez votre voisin.

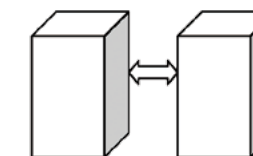
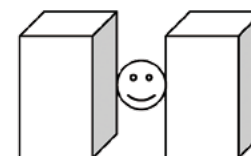
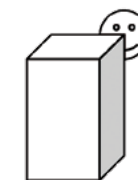
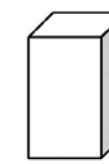
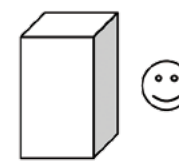
La localisation :

Pour demander où sont les choses ou les personnes :

- Où est le chef ? Il est **devant** le transpalette.
- Où se trouve le transpalette ? **A côté** des vestiaires.
- Les vestiaires, c'est où ? **En face** des toilettes.

Exercice 7 : Associez les mots et les dessins.

A droite à côté de entre devant derrière dans à gauche en face



Les métiers sur un chantier:

**Exercice 8 : Pouvez-vous dire le métier des personnes sur les photos ?
Qu'est-ce qu'ils font ?**

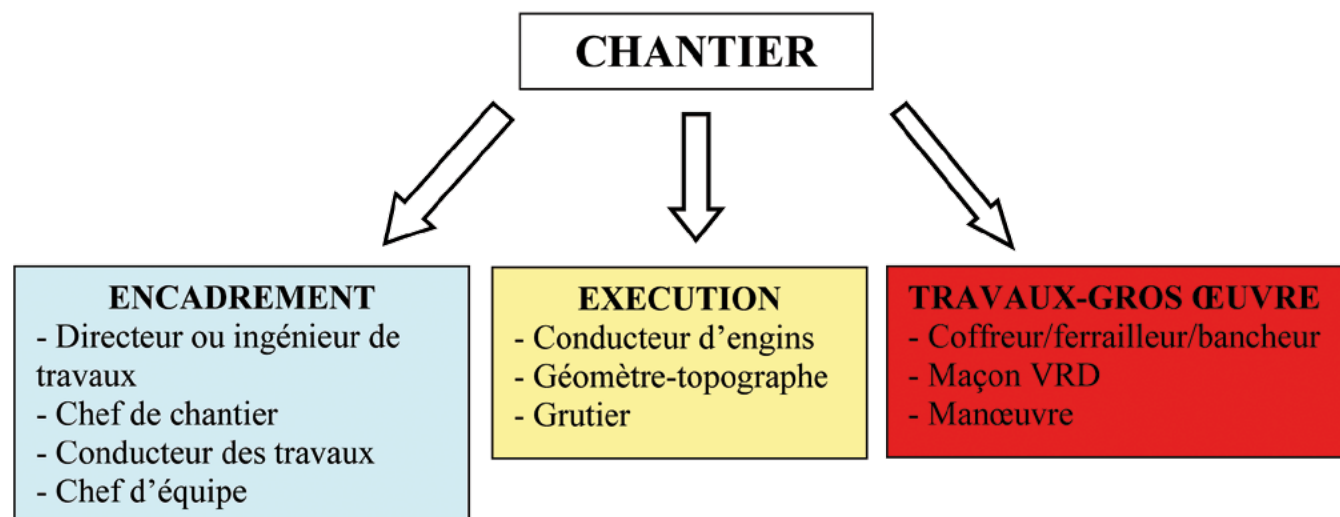


1 _____ 2 _____ 3 _____



4 _____ 5 _____ 6 _____

QUELQUES METIERS SUR UN CHANTIER :



D : GRAMMAIRE :



Le pronom « qui »

Le pronom qui sert à ne pas répéter le nom d'une personne ou d'une chose.
Exemple : Le conducteur d'engins est sur la grosse pelle. Ce conducteur s'appelle David.

➤ Le conducteur qui est sur la grosse pelle s'appelle David.

Exercice 9 : Découpez les étiquettes ci-dessous et faites des phrases comme dans l'exemple :

Ex : Le grutier, c'est l'homme **qui** conduit la grue.

Surveille l'avancement des travaux

Dirige et organise le chantier

Le conducteur des travaux

Conduit le tractopelle

Achète et répartit les matériaux

Le conducteur d'engins

Fait des tranchées, du terrassement

Est responsable de ses machines

Prépare le moule et les armatures métalliques pour le coulage du béton

Le coffreur bancheur



Les verbes « aller » et le verbe « faire » au présent

ALLER

Je **vais**
Tu **vas**
Il / Elle **va**
Nous **allons**
Vous **allez**
Ils **vont**

FAIRE

Je **fais**
Tu **fais**
Il / Elle **fait**
Nous **faisons**
Vous **faites**
Ils **font**

Exercice 10 : Complétez en utilisant « aller » ou « faire » :

- Nousdans la zone sécurisée pour parler au chef d'équipe.
- Pierre et Alain sont conducteurs d'engins. Ils de la conduite et des manœuvres des machines.
- Vousdu terrassement?
- Le matin, ilssur le chantier en transport en commun.
- Nous deux pauses café.
- Après le travail, nous au restaurant.
- Vous au bureau de la comptable ?
- Jevoir le chef.

COMMENT CA MARCHE EN FRANCE ?

« LES SALUTATIONS »

- Qu'est-ce qu'ils font ?



Vous êtes en France, vous rencontrez :

1. un ami,
2. un collègue de travail,
3. votre chef.

- Comment les saluez-vous ?
- Vous utilisez « Madame / Monsieur » ou le prénom ?
- Vous utilisez « tu » ou « vous » ?

EN FRANCE :

Comment saluer ?

Pour saluer en France, on dit « bonjour » ou « salut », si l'on parle à des amis. On serre généralement la main des collègues ou des chefs mais il est possible aussi de faire un geste de la main ou de la tête lorsque la personne ne se trouve pas près de nous. On fait la bise uniquement à nos amis et à la famille.

Le nom ou le prénom ?

On utilise le prénom pour les amis et la famille et on les tutoie (on dit « tu »). On utilise « Monsieur » ou « Madame » + le nom de famille pour les chefs ou les personnes inconnues et on les vouvoie (on dit « vous »).

- **Et dans votre pays, c'est la même chose ?**

Un exemple de scénario pédagogique en faveur de la lutte contre les discriminations

Conseil et Formation, organisme de formation pour adultes, Villeurbanne (69)



Elise Lembas

Formatrice
Remise à niveau français
Remédiation à l'illettrisme
auprès d'adultes francophones
Formatrice en insertion
sociale et professionnelle
à Conseil et Formation.

Par exemple, nous n'appliquons pas de critère d'âge ni de sexe pour sélectionner nos apprenants dans nos groupes. C'est-à-dire que nous valorisons cette mixité et cette hétérogénéité pouvant être un tremplin de conscientisation pour nos stagiaires.

Nous accueillons également des personnes relevant de tout type de handicap (moteur ou mental non profond) et nous nous efforçons de construire et trouver des solutions adaptées. Notamment, je me souviens d'une stagiaire souffrant de troubles de l'acuité visuelle, pour qui j'avais refait mes supports pédagogiques en les agrandissant et en espaçant davantage les mots. Ou encore, plusieurs stagiaires ayant des handicaps moteurs impliquant des difficultés au niveau de la production graphique manuelle, auxquels nous avons apporté des solutions d'usage de l'outil informatique, plus adaptées.

Nous accueillons aussi des personnes dont la situation familiale ou professionnelle ne permet pas ou pas complètement de suivre dans sa totalité l'ensemble de la formation proposée. C'est un parti pris dans notre pratique pour pouvoir accueillir des personnes dont la disponibilité personnelle est contrainte par leur situation familiale ou professionnelle. Par exemple, aux parents devant aller chercher leurs enfants à midi ou à la fin de la journée scolaire. Dans ces cas-là, nous appliquons une certaine souplesse dans les horaires, que nous négocions au préalable avec le stagiaire concerné.

Nous recevons également dans nos groupes des personnes pouvant être victimes de discriminations relatives à leur apparence physique (port de vêtements jugés connotés, souvent stéréotypés).

Enfin, nous nous efforçons d'accompagner toute personne sans distinction d'opinion personnelle qu'elle soit religieuse, politique ou morale. Nous favorisons l'écoute, l'échange de points de vue, le non-jugement et la médiation comme objectifs et leviers de conscientisation.

Notre volonté d'œuvrer pour la lutte contre les discriminations se retrouve également au niveau pédagogique, en tant que support de réflexion collective, en tant qu'opportunité de s'ouvrir aux autres et à ce qui nous rend différent. En voici, en guise d'exemple, le récit de l'expérimentation d'un scénario pédagogique autour des préjugés, menée avec différents groupes de jeunes et d'adultes.

Lorsque dans un groupe, nous avons perçu des tensions entre certains stagiaires, entendu des remarques proférées dénotant un manque d'écoute entre eux, ainsi

que des idées très arrêtées sur diverses opinions personnelles, nous avons décidé d'entamer un travail de réflexion collectif sur les préjugés. Nous nous sommes engagés dans cette expérimentation car nous sommes conscients que ces tensions pouvaient mener à des comportements et des propos irrespectueux, intolérants et discriminants et que pour nous la préservation d'un climat collectif agréable est primordial pour favoriser le confort et l'expression des possibilités d'apprentissage de chacun.

Ce scénario pédagogique a pour objectif d'améliorer le climat dans le groupe en instaurant plus d'échanges, de discussions libres, d'aborder les préjugés que nous intégrons tous de manière inconsciente et qui peuvent être à l'origine de pratiques discriminantes. Cette réflexion a pour but également de réfléchir ensemble, de se poser des questions, d'ouvrir sa réflexion, de s'ouvrir aux autres, d'argumenter et de débattre à l'oral.

Séance 1

Définir la notion de « préjugés »

Lors de la première séance, j'ai écrit au tableau les expressions suivantes : DES IDEES RECUES

DES PREJUGES

DES STEREOTYPES

La consigne proposée était de produire une ou deux phrases en utilisant à chaque fois une de ces trois expressions. L'enjeu ici, est de mettre en situation ces expressions de sorte à définir et clarifier l'emploi de ces trois notions, situées au cœur de notre réflexion. Voici quelques exemples de productions :

« Nous avons tous des idées reçues ! »
« Jean Marie Le Pen a des idées reçues sur nous »
« J'ai été insulté à cause d'un préjugé »
« Les stéréotypes des français : ils sont grévistes, romantiques, racistes, nuls en anglais... »

Nous avons ensuite engagé une discussion sur chaque proposition, nous avons trouvé d'autres exemples d'emplois et de contextes, nous avons aussi ciblé d'autres personnes ou groupes de personnes, victimes ou à l'origine de discriminations.

Ensuite, j'ai inscrit au tableau les groupes de personnes suivants :

LES PARISIENS - LES POLITICIENS -

LES ROUX - LES IMMIGRES

LES CHOMEURS - LES HOMOSEXUELS -

LES FEMMES - LES JEUNES

LES OBESES - LES GAUCHERS

Cette fois, la consigne donnée était d'identifier les idées reçues / stéréotypes et préjugés que subissent chacun de ces ensembles de personnes. Les stagiaires devaient réfléchir en sous-groupes en complétant la phrase :

« ON ENTEND SOUVENT DIRE DES
QU'ILS »

Les stagiaires ont ensuite restitué au groupe les préjugés répandus à propos de ces ensembles de personnes et

nous avons poursuivi notre réflexion commune.

Un questionnement et des remarques concernant « la véracité » de ces préjugés se sont imposés aux stagiaires, certains ont raconté des anecdotes, donné des exemples « validant ou réfutant ces stéréotypes ». Le sentiment d'injustice et de jugement de valeur a été ressenti et exprimé par différents stagiaires. Ces discussions ont dérangé certains, conforté d'autres mais au terme de cette première séance, nous sentions vraiment que le questionnement avait pris place dans le groupe.

Avant de clore cette première séance, chacun des préjugés a été écrit sur de petites bandes de papier que j'ai précieusement conservées.

Séance 2

Déceler les préjugés à l'origine de différentes situations de discriminations raciales

Lors de la séance suivante, j'ai décidé de proposer aux stagiaires de réfléchir à un type de préjugés qui semblaient revenir de manière plus récurrente et toucher plus directement les stagiaires : les préjugés raciaux.

Ainsi, sur la base du support : « Moi, Raciste !? », bande dessinée, éditée par l'Union Européenne, en 1998, outil ressource de la mallette EGALYCITE, les stagiaires, en binôme, devaient parcourir les planches de la BD et relever les différentes manifestations de discriminations raciales représentées.

Une fois ce premier travail achevé, ils devaient expliciter chacun des préjugés/ stéréotypes et idées reçues qui sous-tendent ces discriminations en opérant des recoupements entre les différents types de comportements discriminants.

Nous avons ensuite écrit ces divers préjugés raciaux sur de petites bandes de papier.

Pour finir cette séance, j'ai proposé aux stagiaires d'accomplir l'acte symbolique « de jeter à la poubelle » tous les préjugés écrits sur les papiers depuis le début de notre réflexion. Cette activité est reprise d'une action originale menée en Essonne (91) par le réseau FIA-ISM qui avait proposé à ses adhérents de venir « jeter à la poubelle leurs préjugés », en signe de prise de conscience et de lutte contre toutes les formes de discriminations.

J'avais donc proposé aux stagiaires de lire au groupe le préjugé écrit qu'ils avaient sélectionné au préalable et de choisir de le jeter dans une poubelle (dédiée à cet effet).

Nous avons discuté auparavant du fait que cet acte symbolique pouvait être fait en leur nom propre, au nom d'un autre ou au nom des autres en général, mais que ceci n'avait pas à être spécifié par le stagiaire avant de « jeter le préjugé » ou seulement s'il en manifestait l'envie/ le besoin.

Ce moment a été particulièrement fort et riche car nous pouvions constater comme certains stagiaires avaient plaisir « à jeter des préjugés à la poubelle ». Nous avons pu aussi observer que d'autres avaient demandé à un

camarade de jeter à leur place, le préjugé qu'il avait choisi. Souvent le choix des préjugés choisis n'était pas un hasard. Certains choisissaient des préjugés qui leur évoquaient une réalité concrète et difficile, d'autres choisissaient spécifiquement des préjugés en réaction et en soutien à une cause, par sensibilité à une injustice, d'autres encore faisaient le choix d'opter pour des préjugés qui ne les concernaient pas directement, à priori. Quelques stagiaires ont aussi refusé de jeter certains préjugés et l'ont manifesté d'une manière provocatrice. On pouvait aussi se rendre compte de quelles étaient les catégories de préjugés les plus « populaires » auprès des stagiaires et celles qui été délaissées. L'ensemble de ces comportements a été observé et discuté avec le groupe, sans jugement, avec bienveillance et respect.

Séances suivantes

Aborder d'autres formes de situations de discriminations et de préjugés

Ensuite, nous pouvons, selon les besoins et envies du groupe, multiplier les séances selon ce scénario et traiter d'autres formes de discriminations et de catégories de préjugés comme les discriminations sexistes, homophobes, handiphobes, ethniques, d'opinion personnelle (religieuse, politique, ...), etc. en s'appuyant sur des supports propices et déclencheurs de réflexions, en inscrivant les différents préjugés identifiés et en décidant de les jeter dans « la poubelle des préjugés ».

Séance finale

Faire un bilan de l'expérience vécue

Enfin, pour conclure ce cycle de séances, nous sommes revenus en groupe sur chacune des étapes de la réflexion, puis nous nous sommes posés les questions suivantes :

- Peut-on s'empêcher de préjuger les autres ?
- Peut-on dire que tout le monde « préjuge autrui » et « est préjugé par autrui » ?
- Pourquoi le fait-on ?
- Est-ce qu'en général, je « pré-juge » les groupes de personnes que je connais bien ?
- Avez-vous déjà discriminé quelqu'un ?
- Etre discriminé, qu'est-ce que ça peut provoquer chez la victime ?
- Et vous ? L'avez-vous déjà été ? Pouvez-vous nous raconter ?

Enfin, j'ai proposé sous forme écrite un bilan plus personnel sur le vécu de cette expérience :

- Qu'ai-je appris/ retenu de ces discussions ?
- Suis-je plus sensible aux préjugés que j'ai en moi ?
- Est-ce que je peux en identifier quelque uns clairement ?
- Est-ce qu'ils pourraient me pousser à adopter un comportement discriminatoire au quotidien ?

Ces questions peuvent également permettre d'amorcer un travail sur les comportements discriminants, les différentes façons de réagir en tant que victime lors d'une agression discriminatoire et pour chaque façon de réagir, la question de l'impact créé chez l'agresseur.

Sitographie, outils et références de l'article

- www.conseil-et-formation.fr
- www.lyon.fr charte d'engagement EGALYCITE
- www.adedurhone.fr (Association départementale d'éducation à la santé)

Centre de ressources pédagogiques, exemples de thématiques traitées : les violences, le mal être, la citoyenneté, les discriminations, l'éducation à la sexualité, l'estime de soi...

- Moi, Raciste !? (1998), communautés européennes, Union Européenne, Luxembourg ISBN 92-828-4020-4
- Action de l'association FIA-ISM « jeter ses préjugés aux poubelles »



le Ravi
ENQUÊTE & SATIRE EN PACA

Le mensuel régional qui, depuis dix ans, ne baisse jamais les bras !

Un journal libre ne s'achète pas, il se finance.
ABONNEZ-VOUS !

www.leravi.org

Les 1er vendredi du mois chez les marchands de journaux en Provence-Alpes-Côte d'Azur
Partout ailleurs par abonnement
redaction@leravi.org & 04 91 08 78 77



Fédération
A.E.F.T.I.

Fédération des
Associations pour l'
Enseignement et la
Formation des
Travailleurs
Immigrés
et de leurs familles

16 rue de Valmy
93100 Montreuil
Tél. : +33 (0)1 42 87 02 20
Fax : +33 (0)1 48 57 58 85
federation@aefti.eu

aefti.eu

se donner
les moyens
d'**agir**
ensemble
pour une
formation
de qualité
pour tous



La Fédération AEFTI
renouvelle son site
internet

RETROUVEZ-NOUS SUR
<http://aefti.eu>

Vous pourrez mieux...

- **nous connaître** et comprendre comment adhérer à notre réseau
- **consulter** notre catalogue de formation destiné aux acteurs de la formation et de l'insertion
- **vous tenir informé** sur nos publications (*en consultation gratuite pour certaines*)
- **découvrir** nos derniers outils de formation conçus par notre Groupe de Recherche Action Formation (GRAF)

les AEFTI luttent contre

- les inégalités face à l'éducation à l'emploi et aux savoirs
- l'illettrisme et l'analphabétisme
- le racisme le sexisme et toute forme de discrimination

STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS

STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS, COMMENT CRÉER DU MOUVEMENT DANS LES REPRÉSENTATIONS DE CHACUN ?

BILAN D'UNE EXPÉRIMENTATION (2012-2014)



Céline BABIN
Responsable pédagogique
FOCEL77

En créant des espaces d'expression et d'argumentation via des journées de sensibilisation, nous favorisons le dialogue entre acteurs de différents niveaux. Interroger ce qu'est une discrimination, faire émerger les stéréotypes existants, permet de comprendre comment éviter d'entrer dans les processus de victimisation. Notre plan d'action vise à :

- 1/ Inciter les jeunes à une réflexion sur les processus discriminatoires, susciter une prise de conscience des conduites stéréotypées afin qu'ils en mesurent les enjeux.
- 2/ Aider les personnels et acteurs publics à réinterroger leurs propres représentations des publics reçus, promouvoir auprès d'eux des outils de médiation, les accompagner dans la mise en place d'animation sur le sujet.

Nos contenus

- Informer et comprendre : ce que sont les discriminations et ce que dit le cadre de la loi (dimension morale et légale)
- Orienter à partir des ressources locales et délégués territoriaux
- Proposer des outils de médiation pour aider les différents acteurs à agir.

MISE EN ŒUVRE DU PROJET

Suite à la phase de communication, j'ai rencontré différents établissements et élaboré un calendrier d'intervention auprès des lycéens et des professionnels. Les contenus ont été sélectionnés de façon à pouvoir être utilisés autant avec les jeunes qu'avec les publics adultes, mais selon des modalités d'animation adaptées.

A chaque rencontre, je présente les supports et les modalités d'animation possibles. Je co-construis l'intervention avec l'interlocuteur référent : nous choisissons les supports et l'ordre des contenus qui seront abordés et transmis, la durée des interventions, si elles ont lieu dans le cadre de la formation des délégués ou pour des classes entières. Ainsi, chaque intervention s'adapte à la demande et aux contraintes des structures accueillant l'action tout en impliquant au maximum les acteurs de terrain afin de s'inscrire dans une continuité au sein des établissements.

CONTEXTE DU PROJET ET DE CES OBJECTIFS

La FOCEL77 a monté un projet de sensibilisation et d'accompagnement des acteurs et publics jeunes du 77 sur le repérage des attitudes intolérantes et des situations discriminatoires, financé dans le cadre du programme régional de lutte contre les discriminations 2012 et d'un appui de l'Education Nationale.

En matière de prévention contre les discriminations, la nécessité de questionner les représentations, les siennes mais aussi celles des autres, est une étape incontournable.

Comment aider les jeunes à en prendre conscience ? Comment aider les professionnels à analyser les situations complexes auxquelles ils sont confrontés ?

Notre objectif s'inscrit dans une démarche d'Education Populaire renforçant un mouvement social du « Vivre ensemble ». Organisme de formation et acteur reconnu du 77 en matière d'Education à la citoyenneté, notre programme vise 2 éléments constitutifs de la toile complexe tissée autour de la lutte contre les discriminations :

- l'expérience des femmes et des hommes, leur interprétation de la réalité
- le développement de compétences d'écoute active dans le débat et d'analyse de situations complexes.

Tableau synoptique des réalisations auprès de jeunes de 15 à 25 ans

Date	Structure	Délégués (D) ou classes entières (C)	Nb de jeunes	Nb d'adultes	Version 3h (BD+VIDE+JEU)	Version 1h30 (BD+JEU)
10/2012	FOCEL77	C (groupe « test » version courte) Avenir Jeunes	12	1 formateur		X
02/2013	Lycée pro A.Carême à Savigny	D - 2de, 1ère, Tle restauration, vente communication, gestion administrative,	15 dont 9 élus CVL	2 CPE	X	
04/2013	Espace dynamique d'insertion à Dammarie les lys	C (jeunes suivis par ADSEA)	9	2 éducateurs	X	
06/2013	PIJE	C - Avenir Jeunes	8	2 formatrices	X	
01/2014	Lycée J.Curie à Dammarie les lys	C - 2des + 3ème pro	105	6 adultes (CPE + Assistants d'Education)		X
02/2014	Lycée G.Bachelard à Chelles	C - 2des	163	6 (CPE +assistants d'éducation)	X	
04/2014	Lycée J.Amyot à Melun	D - 2de, 1ère ES, 1ère SMG, 1ère S, Tle ES, Tle L	19	1 CPE	X – associé à un projet journal	
04/2014	Lycée G.Sand au Mée s/seine	D - 2de, 1ère	18	2 (CPE et Assistante sociale)		X (2h)
TOTAL : 42h30 d'intervention			349	22 adultes	30h	12h30

Parole des jeunes à l'issue des interventions

- « Très bon programme qui montre des histoires basées sur des faits réels ; très bonne méthode ; c'est sympa d'associer la théorie à l'amusement »
- « j'avais une opinion, et en prenant le temps d'écouter les opinions des autres, j'ai modifié la mienne »
- « je n'avais pas d'attente particulière mais ce fut complet. Bonne ambiance »
- « j'ai tout aimé l'intervention en elle-même – l'information, de bons documentaires »
- « Les échanges ont été intéressants, chacun a pu donner son point de vue »
- « j'ai apprécié de vifs échanges, et les nombreux points abordés »
- « personnes souriantes, agréables et tolérantes, c'est agréable »
- « je comprends la nécessité d'être plus à l'écoute, les débats sont très actifs »
- « ça nous aidera à plus connaître les gens, comment ils sont, pour pouvoir les aider »
- « elle m'aidera à avoir un meilleur point de vue sur les autres, ça m'aidera pour les préjugés »
- « ça m'a appris toutes sortes de discriminations et comment les surmonter, pour mieux s'ouvrir aux autres »
- « j'ai appris plein de nouvelles choses sur la discrimination, le sexisme, que je transmettrai à mes camarades de classe »
- « tout est bon à prendre. Mon point de vue ne changera pas mais ma vision sera plus douce »

RÉALISATION DES JOURNÉES DE FORMATION-SENSIBILISATION AUPRÈS DES ADULTES

J'ai animé 5 journées distinctes de formation-sensibilisation « Lutte contre les discriminations : stéréotypes et préjugés » sur la période 2012-2014.

Au total, 78 professionnels ont participé à ces journées via des inscriptions spontanées suite à notre procédure de communication.

Parmi eux nous trouvons :

- Animateurs de service jeunesse
- Chargé de mission en Maison des services publics
- Infirmière scolaire
- Conseiller en formation continue (greta)
- Responsable d'équipe de Centre social
- Personnels administratifs et agents d'accueil
- Ludothécaire et bibliothécaire
- Coordinatrice AEPS
- CPE + Assistante de prévention en lycée
- Chargé de projets à la ville (suivi des actions CUCS)
- Professeur Documentaliste
- Moniteur Educateur
- Intervenante parent d'élèves
- Directeur de centre social
- Formatrices en insertion

Ces professionnels interviennent dans des villes couvrant l'ensemble du territoire 77 et du 94 :

- PROVINS, LA ROCHETTE, LAGNY SUR MARNE, SAVIGNY LE TEMPLE, DAMMARE LES LYS, MITRY MORY, THORIGNY SUR MARNE, MONTEREAU-FAULT-YONNE, MELUN, VAUX LE PENIL, CRETEIL, MEAUX, ROISSY EN BRIE, OZOIR LA FERRIERE, COMBS LA VILLE... (Liste non exhaustive)

La journée proposée est structurée de façon à ce que chacun puisse faire connaissance, prenne le temps de rencontrer « l'autre ». L'aller-retour théorie/pratique est utilisé à partir des savoirs et expériences des participants. J'anime en des temps précis des ateliers en sous-groupe. Qu'ils soient ludiques, comme pour l'expérimentation du jeu Distinction, ou relevant de l'analyse de pratique, ils ont en commun une approche participative forte demandant une grande implication de la part des professionnels présents. Bienveillance, écoute rigoureuse et distribution harmonieuse de la parole sont des cartes indispensables à la réussite de pareilles journées !

Voici 2 exemples de situations construites (vécues/perçues) par les participants et qui ont pu être analysées collectivement en deuxième partie de journée:

Cas 1

QUI : Un groupe de « Senior retraité », Une « Femme Française sans problème financier »

OÙ/QUAND ? Centre Social (CS) « ont investi les ateliers du CS » or, à l'accueil : lieu où situations diverses de grandes précarités sont visibles >>> aide alimentaire « informelle » aux yeux de tous proposé par personnels du CS lors de la pause déjeuner.

QUOI ? Une « mamie distinguée » : « je ne savais pas que vous faisiez self-service ici »

Reproduction de la situation avec cette personne : provoque la colère de l'agent, choqué par les propos.

Relais sur un autre membre de l'équipe qui s'entretient avec la personne : les remarques cessent sans difficultés.

Problématique soulevée à analyser collectivement : La réflexion de la « mamie » est-elle anodine ? Stéréotypes et préjugés, où sont-ils ?

■ **INDIVIDU/ ENVIRONNEMENT** : le groupe a soulevé le caractère « informel » de la situation dans un contexte institutionnel, le CS. La remarque de la dame interroge le cadre organisationnel. Pistes pour structurer l'acte informel, impliquer adhérents CS dans une démarche projet de solidarité.

■ Paroles descriptives de l'agent également sujet à préjugés : filtre éducationnel et système de valeur personnel en jeu, d'où colère. Rappel de la construction des préjugés sur nos systèmes de valeurs, en tant que professionnel, s'interroger : qu'est-ce que ça touche en moi ?

Cas 2

QUI : 3 animateurs encadrant un groupe d'adultes pour une visite - 2 dames du groupe

OÙ/QUAND : dans le métro, lors de la sortie

QUOI : les 2 dames du groupe ont tenu des propos racistes sur une personne extérieure au groupe. La dame insultée devant son fils réagit violemment pour interpeller les 2 dames « insultantes ». L'altercation est forte, contrôleurs et policiers sont obligés d'intervenir. La dame insultée : « je vais porter plainte ». Le policier temporise « ne portez pas plainte, ça sert à rien ». L'affaire s'arrête là, mais le reste du groupe interpelle les animateurs : que penser de ce qui vient de se passer ?

Problématique soulevée à analyser collectivement : comment réagir dans une telle situation ? S'agit-il d'une discrimination ?

■ Pistes d'action données au porteur de cas : animer un espace de parole, informer sur les droits et devoir du citoyen.

■ **RAPPEL** : un comportement violent ou abusif n'est pas une discrimination s'il ne constitue pas une différence de traitement. Ainsi, une injure, une violence, même si elles sont racistes, sexistes, etc... sont des délits punis par la loi avec un cadre juridique propre, mais ne sont pas des discriminations.

Les adultes ayant assisté aux interventions ont apprécié la méthode interactive sur des outils variés ; la disponibilité des intervenantes, la qualité des supports.

« Cela a permis de faire émerger des pistes de communication sereine (découverte des stagiaires entre eux) - une excellente animation à faire au sein d'un groupe à souder ».

Ils estiment « pouvoir tirer profit du module notamment sur la partie vocabulaire utilisé, ainsi que d'autres pistes d'application émergentes ».

PROBLÈMES RENCONTRÉS

Le temps des établissements scolaires et celui des projets tels que le nôtre sont parfois difficilement compatibles. Problèmes de concordance de calendrier, de personne à contacter en interne pour suivre le dossier, vacances scolaires limitant les possibilités d'action...

Autre difficulté : réunir les délégués de classes afin qu'ils deviennent des relais. Les établissements – et les délégués aussi – font remonter le désir d'interventions sur classes entières, plus facile à organiser, par rapport aux examens et périodes entreprises.

Dans les organismes de formation, j'interviens sur des petits groupes afin de canaliser les difficultés de savoir-être et/ou le très faible niveau de qualification (illettrisme, FLE) ce qui demande une centration sur le lexique. Ces deux points expliquent l'écart qu'il y a eu entre le nombre de jeunes devant être touchés la première année (75 à 120 jeunes initialement prévu – 44 jeunes touchés de façon effective).

PERSPECTIVES ET POINTS FORTS DE L'ACTION DANS SA GLOBALITÉ

Des demandes de co-financements sont en cours pour étendre ce projet expérimental au régional et faire face aux nouvelles demandes. Car si le projet a connu une mise en route un peu lente, il a permis à la FOCEL77 de bien être identifiée sur le territoire comme un acteur phare en matière d'intervention et de formation sur les stéréotypes, préjugés et leur impact.

Les taux de participation à nos actions ne cessent d'augmenter : sur la période 2012-2014, 349 jeunes et 99 adultes ont été touchés par ce programme. Nous recevons des demandes spécifiques pour former et accompagner des acteurs de terrain sur des projets locaux (en projet pour décembre 2014 et janvier 2015 : une mission Locale voulant sensibiliser ses conseillers en insertion et générer une nouvelle cohésion au sein de son équipe ; les GRETA de l'académie de Créteil en partenariat avec l'Ecole de Conduite Française dans le cadre des formations des personnels en charge du PRQC3 transport et logistique).

Pour ma part, j'observe à chaque nouvelle intervention le bien-fondé de ces espaces de parole reposant sur des méthodes participatives et réflexives. L'analyse des enquêtes de satisfaction souligne l'intérêt pour notre façon d'aborder le sujet, le dynamisme et la bienveillance permettant à chacun de s'exprimer, la richesse des échanges interprofessionnels ouvrant à différents points de vue sur la question. Ils ont pu apprécier le choix de nos outils de médiation (Distinction, courts métrages, BD) et l'apport équilibré entre théorie et pratique. L'action est perçue comme courte et efficace en guise de remise à niveau, de nouvelles prises de conscience. Elle permet à des acteurs de terrain, ne pouvant être « détachés » pour une formation plus longue, d'avoir accès à un espace de rencontre spécifique pour aborder le sujet.

Paroles de professionnels

« Cette journée m'a permis de réfléchir différemment à la discrimination et me permettra de monter des projets sur les représentations des acteurs sociaux sur le public avec lequel je travaille »

« Cela pousse à la réflexion quant à nos façon d'agir et de penser »

« J'ai eu les informations nécessaires et j'ai eu un autre regard sur moi-même et sur les autres »

« Meilleure compréhension avec prise de conscience de travailler déjà sur moi-même »

« Bien amené, de façon interactive ce qui évite de subir, vraiment sentie impliquée »

« Mes applications professionnelles futures seront de mesurer les enjeux des préjugés et stéréotypes, les analyser pour juger au plus juste et mieux gérer les problèmes »

« Applications dans mes recrutements professionnels et de stagiaires »

« M'inspire pour la dynamisation de mon équipe et la mise en place de projets interculturels »

« A développé ma capacité diagnostic : être conscient d'autres réalités, rester vigilant et garder une ouverture d'esprit »

« Je vais travailler davantage avec les jeunes sur leurs représentations, j'ai acquis de nouveaux outils d'expérimentation, je vais monter un atelier d'échange grâce aux BD ».

Les témoignages recueillis sont des indicateurs de « mouvement » des représentations... c'est une goutte d'eau dans la longue lutte contre les discriminations, mais elle s'additionne aux contributions d'autres acteurs de terrain. A chacun de faire sa part, voici la nôtre, puisse-t-elle continuer à inspirer et poursuivre son arborescence !

UNE POLITIQUE LOCALE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

UN EXEMPLE À VILLEURBANNE

Ce texte est un extrait de l'intervention d'un élu lors de l'Université d'été de la Solidarité internationale (Juillet 2014, Rennes) organisée par le CRID. Atelier animé par Ghania Boucekkine (présidente du COSIM).

Jean Berthinier, adjoint au maire de Villeurbanne (2002-2014) à la démocratie locale, la lutte contre les discriminations, la politique de la ville :

Villeurbanne compte 150.000 habitants, seconde ville de l'agglomération lyonnaise, elle est à cheval sur le centre et la banlieue. Ville de tradition ouvrière et d'immigration et municipalité de gauche presque de façon continue. (...) Régulièrement une évaluation des actions de LCD menées par la ville de Villeurbanne est réalisée par un organisme extérieur : Euréval. (...)

Quelles sont les conditions d'avancée ?

Il n'y a évidemment pas de recettes, tout dépend de l'environnement, des forces en présence ... Il faut donc un sérieux diagnostic de départ sur les atouts et les obstacles, y compris, et en particulier, dans sa propre majorité. Ceci doit s'opérer de façon collective, à deux ou trois au minimum pour démarrer. Ce n'est pas impossible, mais difficile, pour un élu isolé.

DES CONDITIONS POLITIQUES

Une volonté politique socialement affirmée et techniquement construite est nécessaire. J'entends par politique toute action visant des problèmes collectifs ; elle ne vient donc pas seulement des élus et des partis. (Notre vocabulaire courant, « la politique », est donc ambigu.)

Trois piliers sont nécessaires.

- les élus
- les habitants ou société civile
- les techniciens

■ Les élus.

Comme dit plus haut, il s'agit de gagner à l'action un groupe bien souvent timoré ou résigné, ou même ignorant. L'ensemble du problème social est ramené aux inégalités de revenus. Or les discriminations se superposent : par exemple, un ménage d'origine maghrébine a moins de chance à accéder à un logement qu'un ménage d'origine européenne à revenus équivalents. Il faut donc procéder par élargissements successifs du noyau initial d'élus, en

donnant une place active dans le dispositif. Par exemple, on va demander à l'adjoint au personnel de monter lui-même une formation LCD.

■ Les habitants ou société civile.

Cet ensemble est complexe : associations, militants de terrain... L'un des enjeux est d'impliquer les habitants eux-mêmes, notamment ceux qui résident dans les quartiers les plus discriminés. C'est très difficile, cela passe nécessairement par des relais (associations ou groupes, centres sociaux ...)

■ Les techniciens.

Ce sont à la fois les agents de la ville et des « experts » appelés pour des appuis précis. Tous les services municipaux sont concernés, mais il est indispensable d'avoir un service spécialisé dans la LCD, même limité en taille. Dire « c'est un problème horizontal que chaque service doit prendre en compte, il n'est pas besoin d'un service ad hoc » est une façon courante d'enterrer l'action.

L'articulation de cet ensemble est très variable. L'initiative peut venir de l'un de ces trois pôles. Parfois, il s'agit d'un choix programmatique au moment de l'élection. (...) Un élu dédié est indispensable, avec un minimum de moyens pour démarrer. Très souvent, ce sont des techniciens, en charge par exemple de la politique de la ville, qui ont eu l'initiative. Des initiatives de terrain, des actions et revendications peuvent également jouer le rôle moteur initial.

Mais la conjonction des trois pôles est indispensable, si l'on ne veut pas se contenter d'une politique qui reste confinée en mairie, loin des personnes concernées, ou au contraire en rester à une revendication sans perspective de débouchés. (...)

A Villeurbanne (...) L'origine a été très politique. Il n'y avait pourtant rien dans le programme municipal. Un élu (...) a travaillé avec des militants d'associations noires et maghrébines, dans l'objectif de créer un espace de parole politique (...). Il a été très vite décidé de se consacrer à la LCD, qui apparaissait comme le principal problème. Un ou deux autres élus ont rejoint le groupe, qui s'est transformé en « commission de LCD » (sans aucun statut officiel). Les obstacles étaient de deux ordres : politiques et techniques.

Politiques, car une majorité d'élus ne voyaient guère l'intérêt de cela, le problème étant pour eux uniquement social (difficultés économiques des gens), ou même l'action étant dangereuse, porteuse de communautarisme. Nous avons constamment rencontré ce dernier argument, qu'il a fallu déconstruire.

Techniques, car il n'y avait aucun moyen. Progressivement, une personne (qui avait d'abord été stagiaire auprès de l'élus) a été embauchée ; c'est elle qui a permis d'accéder à un financement européen (programme Equal), puis été l'agent principal du développement de l'action. Mais ceci supposait des crédits municipaux, donc l'ouverture d'un budget, etc. Et une certaine réussite, en partie médiatisée, a convaincu un nombre croissant d'élus.

Aujourd'hui, il existe un élu et un conseiller délégué, avec une chargée de mission directement rattachée au Directeur Général, ce qui raccourcit les délais. L'action concerne une part notable des délégations d'adjoint et des services. La commission officieuse s'est transformée en une commission municipale intitulée « Conseil consultatif villeurbannais de lutte contre les discriminations ethniques ». Le Conseil est composé d'un collège élus (6), habitants (12), associations (12). Il fonctionne par assemblées plénières et groupes de travail (ex. Suivi des actions municipales - Laïcité - Roms - Non francophones - Représentation politique, etc.). Un rapport bi-annuel est présenté au maire.

L'axe de travail central est donc la discrimination ethnico-raciale, ce qui inclut la question religieuse. Mais les autres critères de discrimination sont progressivement traités.

DES CONDITIONS CULTURELLES

Depuis Gramsci, on sait que les victoires politiques se construisent d'abord sur des avancées culturelles. Or le terrain culturel est largement occupé aujourd'hui par l'extrême droite sur les questions d'immigration, d'identité, d'égalité, obligeant les autres à débattre de ses propres questions/réponses... Les points de vue d'exclusion l'emportent, y compris parfois à gauche (ex. les Roms). Il faut donc former les acteurs et les faire débattre.

La formation

Nous nous sommes beaucoup appuyés sur des experts, en particulier l'ISCRA de Montpellier et notamment Olivier Noël, chercheur coopérant, qui nous a accompagné tout au long de ce travail.

Ces formations ont été proposées à des élus, des fonctionnaires, des agents de services publics, d'entreprises privées (DRH, agences immobilières). Des conférences ont été organisées. Des informations ont été proposées aux Conseils de quartier. Des documents écrits peuvent appuyer ces formations. (Ex. Identifier une situation de discrimination, document d'aide à la qualification juridique et Prévention et lutte contre les discriminations, livret pédagogique).

Les thèmes de la formation étaient les suivants : histoire de la LCD, question importante, car elle permet de

comprendre pourquoi la LCD a longtemps été ignorée, voire combattue dans le cadre culturel républicain - droit de la LCD, récent et mouvant. On a constaté que les obligations de non-discrimination étaient souvent ignorées (ex. agents du service public de l'emploi, agences immobilières) ; on ignore souvent qu'il y a un partage de la preuve en matière de discrimination, et on en conclut faussement que le recours au juge est inutile ; des élus croyaient, de bonne foi sans doute, que le fougard était interdit aux usagers dans l'enceinte de la mairie, etc.

Les débats

Les citoyens, y compris les élus, sont divisés sur des questions importantes. Encore une fois, l'extrême droite y tient une place non négligeable, sans que chacun en soit vraiment conscient.

Des conférences ont été organisées, et chaque réunion plénière du Conseil consultatif comprend une discussion à partir d'un exposé d'un expert extérieur (ex. l'état législatif et jurisprudentiel de la question de la laïcité). Des recherches sur des thèmes sensibles ont été faites, conclues par un rapport écrit. Quelques exemples de thèmes très sensibles.

Le «débat» lancé sur l'identité par N.Sarkozy l'a été dans des conditions telles qu'il ne pouvait que s'apparenter à une mise en accusation de nos compatriotes musulmans. Ceci ne signifie pas qu'il ne faut pas discuter de ces questions : communautés, République, multi et interculturelisme, etc. Il en est résulté le texte Démocratie et diversité adopté par le Conseil consultatif, qui veut réhabiliter la notion de communautés, et voit dans l'inter culturalisme l'objectif de notre démocratie.

Les oppositions sont aussi fortes en ce qui concerne la laïcité, et elles traversent droite et gauche. Le Conseil pense qu'il faut revenir à la loi de 1905, et que les débats de l'époque sont un éclairage indispensable. Il a produit le texte Laïcité et discriminations religieuses, où apparaît l'idée qu'une définition fautive de la laïcité peut être un paravent de l'islamophobie.

La LCD est un combat pour l'égalité. Mais de quelle égalité parle-t-on ? Egalité des droits, des chances, des résultats ? Ce débat n'est pas abstrait. La question de l'«action positive» (plutôt que «discrimination positive») en relève. Peut-il y avoir des catégories de population qui échapperont, de toute façon, à l'égalité, par nature ? Ce point de vue venu de l'extrême droite a été en partie relayé à gauche (cf. les déclarations du ministère de l'intérieur Manuel Valls). Le Conseil a fait au contraire des propositions d'action pour l'égalité. (Discriminations à l'égard des Roms).

En matière de logement en particulier, l'argument de la mixité sociale est souvent avancé pour limiter le droit égal à l'accès. Un groupe de travail, présidé par Christian Delorme, a planché un an sur la notion, et produit un texte qui en montre les limites. Faire ensemble une ville inclusive.

Nous vivons sur un ensemble de notions non exacte-

ment définies, sous le respectable manteau de l'idéologie républicaine, qui sont un obstacle fréquent à la LCD. Les analyses et opinions sont fréquemment différentes, voire opposées. Leur confrontation est pourtant indispensable.

DES CONDITIONS PARTENARIALES

La LCD doit se mener avec de multiples partenaires. Un tour d'horizon local est fait en début d'action pour les recenser. Il y a parfois des ressources auxquelles on ne pense pas (centres sociaux, maisons de quartier, associations...). Bien sûr, cette mobilisation est progressive;

- dans la collectivité locale : les divers services, dont les ressources humaines, l'emploi, le logement, la culture, la sécurité ...

- avec les autres collectivités publiques : l'Etat (son engagement est limité mais réel) ; les délégués du défenseur des droits ; le service public de l'emploi ; police et éducation nationale : intéressant, mais difficile ! - l'intercommunalité (essentiel pour le logement et l'emploi, mais nous avons eu peu d'avancées à Lyon) - Conseil général et régional (nous n'avons rien conclu) - l'Europe (financements possibles : nous avons démarré avec un programme Equal).

- avec le monde associatif : associations de quartier, communautaires (essentiels pour nous dans le démarrage de l'action), de défense des droits, syndicats (pas toujours facile de les convaincre)

- avec les acteurs économiques : entreprises dont les agences d'intérim ; bailleurs sociaux ; agences immobilières.

- liens internationaux : possibles par l'Union Européenne - adhésion à l'ECCAR (Coalition européenne des villes contre le racisme et les discriminations).

Des lieux, des instances, des conventions seront trouvés pour faire converger l'action.

DES TERRAINS DIVERS

L'entrée dans l'action peut se faire soit par les discriminés (recueil de plaintes, mobilisation) soit par les discriminants potentiels (prévention). C'est cette deuxième entrée que je présente, dans l'exemple villeurbannais.

- **Pratiques de la collectivité** : réception du public - équipements (handicapés) - recrutement et carrière - vie au travail - politique des achats (clauses).

Modalités : la formation des élus, des fonctionnaires des syndicats - conseils pour le recrutement (brochure Recruter sans discrimination) - une procédure de recueil des plaintes de fonctionnaires avec le recours à un instructeur extérieur à la mairie.

- **Emploi. Travail** (formation, échange d'informations) avec les DRH (création d'un club d'entreprises) et les intermédiaires de l'emploi (intérim, Pôle Emploi, Mission locale). La Charte de la diversité n'engage pas suffisamment, à notre avis. Appui à des associations (ex. Asso-

ciation pour le Développement Local, qui travaille sur les discriminations lors de création d'entreprise). Diffusion de Recruter sans discrimination.

- **Logement** : formation des salariés des bailleurs sociaux : il y a un déni très fort (Nous, discriminer ? Jamais !), et des réticences pour la LCD au nom de la «mixité sociale» - Rencontre des agences immobilières (à Villeurbanne il a été réalisé un testing en collaboration avec la FNAIM, suivi d'engagements d'un certain nombre d'agences) - Appui à des associations (Association villeurbannaise pour de droit au logement qui inclut la LCD dans ses objectifs). - Signature avec les bailleurs, les partenaires publics, les associations, la FNAIM d'un Plan villeurbannais de lutte contre les discriminations au logement.

- **Politique** : le droit de vote des immigrés aux élections nationales dépend d'une décision nationale, on peut essayer de convaincre les élus et les partis - localement, il existe des Conseils des étrangers - agir pour une véritable diversité dans le conseil municipal.

- **Police** : formation de la police municipale, rencontre de la nationale (tout dépend de la hiérarchie locale) - inscription de la LCD dans la stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance, avec suivi par un réseau de vigilance professionnel

- **Éducation** : il est facile de travailler sur la question des stages, puisque ce sont les entreprises qui sont en cause ; mais l'E.N. nie l'existence d'une discrimination dans l'orientation, pourtant avérée par des études. Il faudrait essayer de convaincre les autorités (rectorat, inspection académique), ou trouver un appui local (un chef d'établissement).

Avec l'enseignement supérieur, un partenariat peut s'instaurer. Villeurbanne a signé une convention avec Lyon II.

- **Loisirs, sports** : nous avons mis en lumière des discriminations dans le sport liées à la nationalité, ce qui a été relayé au niveau national. Des actions pourraient également être menées dans les loisirs (boîtes). La mairie a appuyé la création d'un café social, destiné en particulier, mais non exclusivement, aux vieux travailleurs immigrés.

- **Culture, mémoire** : les cultures étrangères sont souvent mobilisées localement uniquement en termes de cuisine et de danses, pour l'exotisme. Des initiatives sur la littérature, le cinéma peuvent être prises, en relation éventuelle avec l'E.N. - La mémoire locale doit réintégrer celles des quartiers populaires, où l'immigration a été forte. Ex. édition d'un livre sur la mémoire d'un quartier CUCS - réalisation d'un film sur la mémoire d'un bidonville (le Chaaba, connu par A.Begag).

Un Centre «Mémoires et société» (Le Rize) présente des expositions, conférences, par exemple sur l'immigration à Villeurbanne, les religions, la mémoire franco algérienne.

Du côté des discriminés, la nécessité est celle de l'accès aux droits. L'ensemble des citoyens a besoin d'informations.

UNE POLITIQUE LOCALE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

D'abord, il doit y avoir des lieux et des procédures de recueil et de traitement des plaintes. A Villeurbanne, le délégué du défenseur des droits tient des permanences à la Maison de Justice et du droit, où des informations peuvent être fournies sur les discriminations. Une convention a été signée avec une association, ARCAD (Agir en Région pour Construire un Avenir sans Discrimination). Elle fait de la sensibilisation (ex. en milieu jeunes), de la formation, des permanences d'avocat, et un suivi de cas. Un bel exemple : le groupe Casino a été condamné pour licenciement abusif d'une salariée portant le foulard. (Casino est pourtant signataire de la Charte de la diversité, ce qui montre d'ailleurs les limites de cette Charte qui engage peu les entreprises).

Il a été créé un Observatoire villeurbannais des discriminations qui enregistrent des données venant d'Arcad, du délégué du Défenseur des droits, et d'un réseau de vigilance et de prévention des discriminations réunissant diverses associations et la ville. Un rapport annuel est publié.

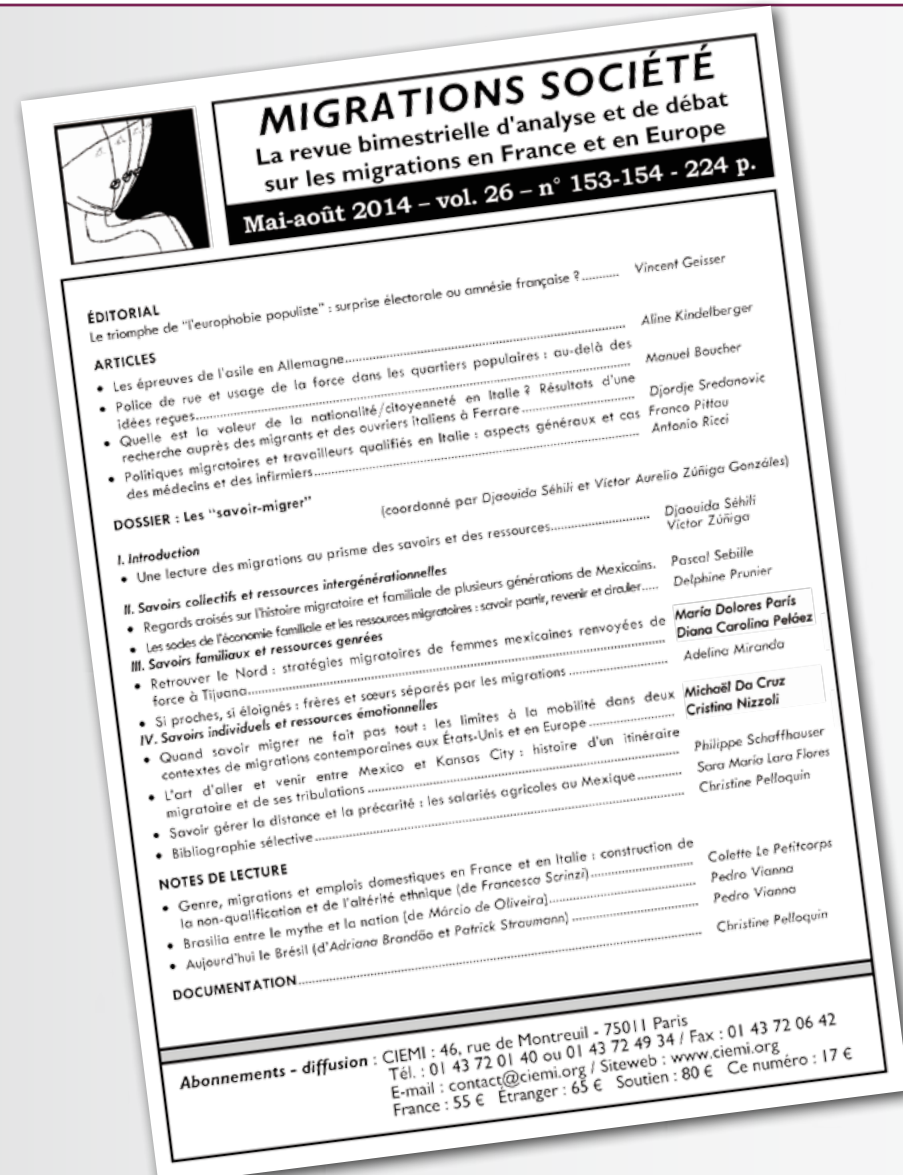
La communication de la ville fait également écho à ce travail de LCD.

En 2013, le Cran a classé les grandes communes de France en fonction de leur politique de lutte contre le racisme et les discriminations. Villeurbanne est arrivée dans le peloton de tête avec Paris et Montreuil, et a même été classée première. C'est un honneur qui ne doit pas nous faire oublier tout ce qui reste à faire. Et c'est considérable.

La lacune la plus importante est le manque de mobilisation de la population elle-même sur les quartiers. Certes, nous disposons de relais communautaires et associatifs, mais qui ne signifie pas l'implication des habitants eux-mêmes. Ceci veut dire que le volet culturel de l'action (débat, informations) doit se décentraliser, pour aboutir à l'action collective. Ceci est d'ailleurs un problème commun à toutes les politiques publiques.

A voir...

- http://www.mairie-villeurbanne.fr/mvd_ma_ville_plus_solidaire_lutte_contre_discrimination.html
- http://www.bretagne.drjcs.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_2014_Prevenir_et_lutter_contre_les_discriminations_et_les_rapports_de_domination.pdf
- <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/egalite-professionnelle,117/la-protection-contre-les,12789.html>



Ce dernier numéro est en ligne sur le site

aefi.eu

Dans ce numéro 94, le dernier, nous tenons à remercier les contributeurs à nos revues ainsi que les illustrateurs.

pour leurs illustrations dans cette revue un grand merci à

Olive

Dessin - Peinture - Illustration
www.lesdeliresdolive.com



Perrine

Günes Buket

Étudiante en Master 2
Didactique des Langues
Université de Strasbourg

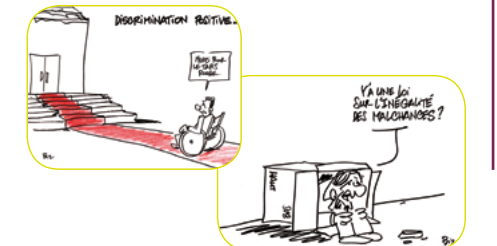


Christian



Biz

www.biz-humour.com
<http://bizhumour.over-blog.com>



Retrouver les dessinateurs de Bar à mines sur le site



www.bar-a-mines.com



Papier ou numérique :
Vous avez le choix !



Une revue, un site :
au cœur de votre métier

Abonnez-vous sur
WWW.FDLM.ORG

