



HAL
open science

Analyse transversale des reseaux de lutte contre les discriminations

Thomas Kirszbaum

► **To cite this version:**

Thomas Kirszbaum. Analyse transversale des reseaux de lutte contre les discriminations. Injep. 2023. hal-04180673

HAL Id: hal-04180673

<https://hal.science/hal-04180673>

Submitted on 13 Aug 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

R.E.P.S.

Recherches et Études sur les Politiques Socio-urbaines

AUBERVILLIERS, GRENOBLE-ALPES METROPOLE,
NANTES METROPOLE ET VILLEURBANNE

Projet du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse

**Analyse transversale des réseaux de lutte contre les
discriminations**

Rapport final

Mars 2023

Thomas Kirszbaum, chercheur associé au Ceraps

Recherches et Études sur les Politiques Socio-urbaines (R.E.P.S.)

SIRET 385 229 349 00027

15 rue Pavée 75 004 Paris - Tel : 01 42 71 75 96 / 06 62 60 91 37

Courriel : tkirszbaum@yahoo.fr

Sommaire

Rappel du contexte et de la problématique de l'étude	3
1. Genèse et structuration des réseaux.....	8
1.1. Des réseaux animés par des technicien.nes des collectivités	8
Le rôle précurseur de Villeurbanne	8
Les trois autres réseaux inscrits à des degrés divers dans la politique de la ville.....	9
Des partenariats diversifiés, accordant une place limitée aux acteurs « jeunesse », mais traitant en priorité des critères ethno-racial et des convictions religieuses	11
1.2. Une institutionnalisation progressive des réseaux.....	15
Une instrumentation qui tend à s'homogénéiser	15
Des appuis politiques et institutionnels contrastés	18
Une adhésion forte des acteurs.ices au paradigme des discriminations, mais des incertitudes sur la finalité des réseaux.....	19
2. Les logiques de l'action antidiscriminatoire	23
2.1. Une approche individuelle et technique du droit qui reste prépondérante.....	23
Un travail de pré-qualification juridique des situations individuelles qui débouche sur un faible contentieux	23
Un rééquilibrage souhaité vers une approche plus sociologique et politique des discriminations	33
Une prise en compte des jeunes des quartiers populaires mêlant approches spécifiques et intégrées.....	40
2.2. La diffusion aléatoire des normes de l'antidiscrimination au sein des organisations.....	43
Des structures plus engagées que d'autres dans la cause de la LCD	43
Les résistances au changement au sein des organisations	45
Des procédures d'interpellation des organisations discriminantes mises en place à Villeurbanne et Grenoble.....	49
Conclusion et perspectives d'évolution des réseaux	55

Rappel du contexte et de la problématique de l'étude

Véritable spécificité française, le local a été érigé en laboratoire de la lutte contre les discriminations (LCD), notamment ethno-raciales, depuis le début des années 2000¹. Impulsés par l'Union européenne, les projets Equal avaient favorisé l'émergence, parfois éphémère, de réseaux d'acteur.ices publics, privés et associatifs, dans le champ de l'emploi. Mais c'est surtout la politique de la ville qui a été utilisée pour réaliser l'« arrimage territorial »² de la prévention et la lutte contre les discriminations, alors qu'elle servait déjà de support local pour la politique d'intégration.

Cet encastrement de la lutte contre les discriminations dans la politique de la ville devait permettre d'apporter des réponses de proximité censées faciliter l'accès au droit des habitants.es des quartiers dits prioritaires (QPV). La lutte contre les discriminations devait également contribuer au changement d'échelle et aux objectifs de transformation de l'action publique de cette politique publique, tout en contribuant à établir une égalité réelle des chances.

En pratique, les outils de la politique de la ville (diagnostics territoriaux, formation-sensibilisation des acteurs, plans de lutte) ont présenté de nombreuses faiblesses. L'inscription de la lutte contre les discriminations ethno-raciales comme axe transversal des contractualisations locales a rarement dépassé le simple affichage d'intentions générales, masquant l'absence fréquente de stratégies d'action précises et évaluables, appuyées sur des diagnostics³. La focalisation des actions locales sur l'emploi a laissé en jachère de nombreuses politiques sectorielles, lesquelles intègrent d'autant moins l'enjeu des discriminations qu'il apparaît identifié à des techniciens dédiés, sans véritable portage politique.

On relève aussi que l'échelle d'intervention de la politique de la ville est restée indexée sur une logique de proximité, ne permettant pas d'appréhender les mécanismes discriminatoires qui sont plus souvent à l'œuvre dans l'environnement des quartiers que dans le périmètre étroit de ceux-ci. Peu propice à la mobilisation transversale des institutions locales, le ciblage de quartiers tend à inverser l'imputation des responsabilités dans les phénomènes discriminatoires. La politique de la ville vise pour l'essentiel à « remettre à niveau » les habitants.es dans une logique d'intégration ou d'insertion, faisant comme si leurs « déficits » et « handicaps » étaient la cause des inégalités qu'ils subissent. Ce ciblage laisse au

¹ Cerrato Debenedetti, M.-C. (2018), *La lutte contre les discriminations ethno-raciales en France. De l'annonce à l'esquive (1998-2016)*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

² Selon l'expression de M. Doytcheva (2008), « Lutter contre les discriminations en France. L'arrimage territorial », *VEI-Enjeux*, décembre, p. 132-138.

³ Altidem (2011), *Capitalisation et évaluation des plans territoriaux de lutte contre les discriminations*, Rapport pour l'Acse.

demeurant sans réponse la grande majorité des populations exposées aux discriminations, qui ne résident pas dans ces quartiers.

Au vu de ce bilan peu concluant, des collectivités territoriales ont cherché à s'affranchir du cadre d'intervention de la politique de la ville qui fait peu ou prou office de stratégie unique de l'État en matière de prévention et de lutte contre les discriminations. À partir de la fin des années 2000, et surtout des élections municipales de 2008, ces collectivités ont multiplié les signes d'engagement, en créant des délégations politiques et des missions dédiées au-delà du simple affichage de chartes ou de déclarations d'intention.

Ces initiatives n'ont pas toujours permis de sortir les élu.es et technicien.nes en charge de la LCD d'un certain isolement au sein de leur institution⁴, ni d'institutionnaliser la lutte contre les discriminations grâce à une instrumentation adéquate (budgets, ressources humaines, procédures, programmes d'actions, pilotage, évaluation)⁵. Les initiatives des collectivités locales ne lèvent non plus toutes les incertitudes concernant l'identité propre de la prévention et la lutte contre les discriminations ethno-raciales par rapport à des politiques connexes (diversité, égalité des chances, intégration, insertion...). Enfin, le terme même de « discrimination » ne fait pas forcément consensus parmi les acteurs.ices territoriaux, s'agissant notamment des discriminations ethno-raciales ou fondées sur les convictions religieuses qui font l'objet de conflits idéologiques récurrents aboutissant à euphémiser ou à dénier la réalité du problème à traiter⁶.

Dans ce contexte d'illégitimité persistante de la prévention et de la lutte contre les discriminations, les réseaux « de veille et de vigilance » déployés à Aubervilliers, Grenoble-Alpes Métropole, Nantes Métropole et Villeurbanne, parties prenantes du projet «Prévention et lutte contre les discriminations envers les jeunes» soutenu par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (Fej), font presque figure d'exception. Loin d'occulter les discriminations, ces réseaux s'attachent au contraire à les repérer, à les analyser et les traiter en agissant sur un double plan : celui de la mobilisation du droit comme outil de lutte contre les discriminations d'une part ; celui du changement au sein des organisations, afin de réduire les risques de discrimination directe, indirecte ou systémique d'autre part.

⁴ Noël, O. (2012). « Un consensus politique ambigu. La lutte contre les discriminations raciales » in Fassin, D. (dir.), *Les nouvelles frontières de la société française*, Paris, La Découverte, p. 267-290.

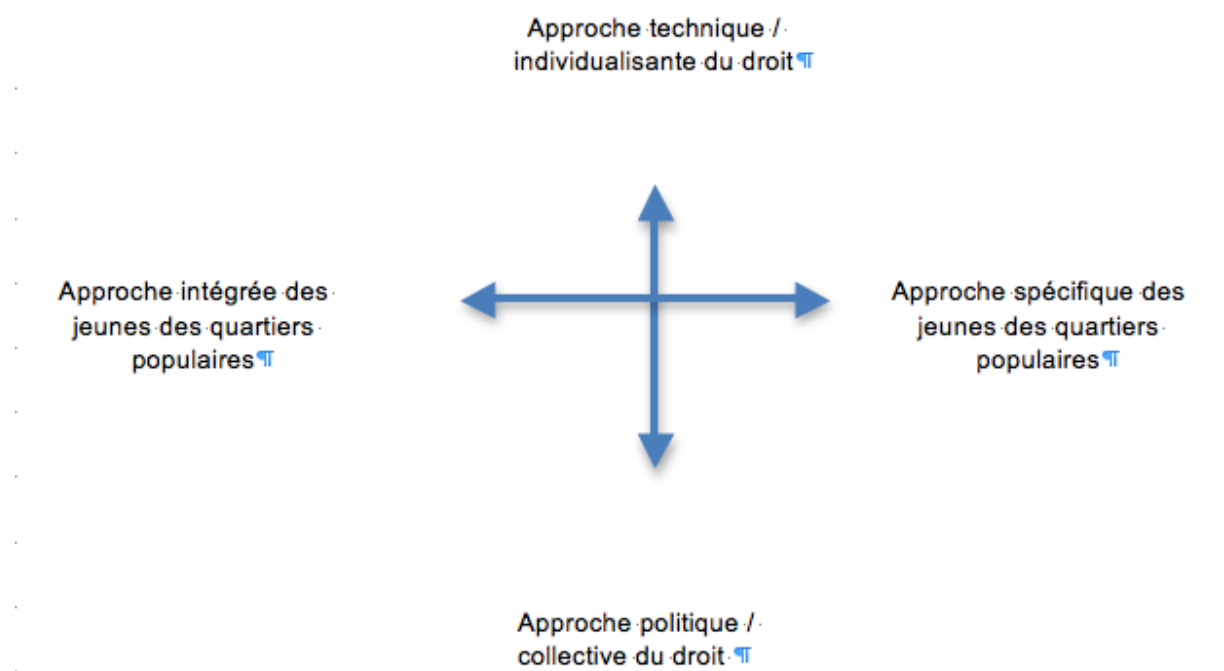
⁵ Bereni, L., Epstein, R. (2015), *Instrumenter la lutte contre les discriminations : le "label diversité" dans les collectivités territoriales*, CNRS, Université de Nantes, Rapport pour l'Ardis.

⁶ Eberhard, M. (2010), « De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination. Stratégies discursives et conflits d'interprétation », *Sociologie*, vol. 4, n°4, p. 479-495 ; Lemercier, E., Palomares, E. (2013), « La disparition. Le traitement de la "question raciale" dans l'action publique locale de lutte contre les discriminations », *Revue Asylon(s)* (en ligne), n°8, juillet 2010-septembre 2013 ; Frigoli, G. (2020), « Sociologie d'un bruit de fond : la lutte contre les discriminations ethno-raciales à l'échelon local », in Le Bris, C. (dir.), *Les droits de l'homme à l'épreuve du local*, Paris, Mare et Martin.

Mobilisant tout à la fois des acteurs.ices du droit et des professionnel.les de différents secteurs de l'action publique, ces réseaux s'efforcent ainsi d'articuler les logiques souvent disjointes de la lutte et de la prévention des discriminations. Ils tentent en d'autres termes d'articuler la fonction réparatrice du droit, comprise comme une réponse technique à apporter aux individus victimes de discriminations, et la fonction préventive du droit, comprise comme un processus politique de changement au sein des organisations produisant des discriminations.

En s'associant dans un projet soutenu par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, les quatre collectivités s'engagent désormais à répondre plus spécifiquement aux discriminations subies par les jeunes des quartiers populaires qui, jusqu'à présent, sollicitent peu ce type de réseaux, alors même qu'ils sont surexposés à des discriminations multiformes.

La prise en compte de ce public peut s'effectuer selon deux logiques distinctes et potentiellement complémentaires : par une approche « intégrée », c'est-à-dire de manière transversale aux organisations impliquées dans les réseaux, et/ou par une approche « spécifique », c'est-à-dire en appui sur des organisations spécialisées dans le champ de la jeunesse. Le positionnement des réseaux au croisement des deux axes que constituent l'articulation de la lutte et de la prévention d'une part, la prise en compte intégrée ou spécifique des jeunes des quartiers populaires d'autre part, est au cœur du questionnement de l'étude. Le schéma suivant indique les orientations possibles des réseaux :



L'objectif de cette étude est de conduire une analyse comparative à même de rendre compte de la diversité des logiques de l'action antidiscriminatoire dans les quatre territoires étudiés. Il s'agira in fine de d'alimenter la réflexion des différents réseaux sur les améliorations pouvant être apportées à leur fonctionnement et sur les actions à développer pour répondre plus efficacement aux discriminations subies par les jeunes des quartiers populaires.

L'analyse est organisée autour de deux entrées :

1. La structuration et l'organisation des réseaux, dont on verra qu'elle est évolutive, les échanges occasionnés par le projet Fej ayant suscité des ajustements ;

2. Les logiques d'action des réseaux, selon qu'ils activent le droit aux fins de réparer des torts subis par des individus et/ou aux fins de changer les pratiques au sein d'organisations produisant ou coproduisant les discriminations.

Outre l'exploitation d'une bibliographie générale et de sources documentaires relatives à chacun des quatre réseaux, des entretiens individuels et collectifs, ainsi que des observations, ont été menés dans les quatre réseaux entre janvier 2020 et février 2021. Le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19 a conduit à réaliser certains entretiens en distanciel.

Récapitulatif des entretiens et observations réalisés

	Entretiens individuels	Entretiens collectifs	Observations des réunions de réseau
Aubervilliers	<ul style="list-style-type: none"> - Chargée de mission LCD - Ex-chargée de mission LCD - Organisation en mouvement des jeunes d'Aubervilliers (Omja) - Chargé de mission Insertion et emploi, ville Aubervilliers - Délégué du Défenseur des droits - Experte juridique 	<ul style="list-style-type: none"> - Chargée de mission quartier Vilette, ville d'Aubervilliers - Agent de proximité, ville d'Aubervilliers - Association franco-chinoise - Association de prévention spécialisée - Association Solidarité Emploi 	<p>3 novembre 2020</p> <p>11 février 2021</p>
Grenoble-Alpes Métropole	<ul style="list-style-type: none"> - Chargée de mission Egalité LCD - Mission locale Sud Isère - Régie de quartier Village Olympique - Maison Des habitants.e.s Le Patio - Experte juridique 	<ul style="list-style-type: none"> - Mission locale Sud Isère - GUSP Saint-Martin d'Hères - Régie de quartier Village Olympique - Service égalité et citoyenneté, ville de Fontaine - Mission égalité, ville de Grenoble - Clinique juridique - Service jeunesse, ville de Grenoble - CCAS Echirolles - Association Adat 	<p>14 janvier 2021</p>

Nantes Métropole	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable politique publique LCD, Nantes Métropole - Direction enfance jeunesse, ville de Nantes - France Victime 44 - Maison de l'emploi - Fal 44 - Mrap - Experte juridique 	<ul style="list-style-type: none"> - Police nationale - CIDFF - Ligue des droits de l'homme - Direction enfance jeunesse, ville de Nantes - Association Nosig - Licra - Délégué du Défenseur des droits 	<p>20 janvier 2021</p>
Villeurbanne	<ul style="list-style-type: none"> - Chargée de mission LCD - Mission locale - Association AVDL - Centre social Cusset - Experte juridique 	<ul style="list-style-type: none"> - Direction du Développement économique, de l'emploi et l'insertion, ville de Villeurbanne - Association ADL - Mission locale - Association AVDL 	<p>8 octobre 2020</p>

1. Genèse et structuration des réseaux

1.1. Des réseaux animés par des technicien.nes des collectivités

Créés entre 2008 et 2017, les quatre réseaux prolongent des démarches engagées à partir des années 2000 dans des villes politiquement orientées à gauche et soucieuses d'afficher une stratégie de prévention et de lutte contre les discriminations. Mais la création des réseaux relève avant tout de l'initiative de technicien.nes qui avaient participé, à partir de 2007, à un groupe de travail sur les discriminations (également appelé « chantier ») mis sur pied par l'Inter-réseaux des professionnels du développement social urbain (IRDSU)⁷. Des acteur.ices d'Aubervilliers, Grenoble, Nantes et Villeurbanne ont rejoint ce groupe de travail, lequel a bénéficié de l'appui d'expert.es comme le sociologue Olivier Noël, le consultant Julien Viteau ou la juriste Gwénaële Calvès (cette dernière animant une *hotline* pour les professionnel.les).

En 2015, le « chantier » de l'IRDSU a produit une fiche intitulée « l'accès au droit et l'accompagnement des victimes de discrimination », laquelle insistait sur le besoin de « *développer simultanément le repérage des situations et leur traitement* ». Face au faible nombre de recours, il était notamment préconisé de créer des « réseaux de vigilance » pour faciliter l'accès au droit et l'accompagnement des victimes, en appui sur des expert.es du droit. Parmi les territoires ayant expérimenté cette approche figurait notamment la commune de Villeurbanne, dont l'expérience a constitué une source d'inspiration importante pour les trois autres réseaux étudiés.

Le rôle précurseur de Villeurbanne

La politique de lutte et de prévention des discriminations développée à Villeurbanne a pris naissance au début des années 2000. À la demande de militant.es associatif.ves (notamment d'origine maghrébine), la municipalité a organisé en 2002 un débat sur les « discriminations ethniques ». L'année suivante était installée une « commission extramunicipale de lutte contre les discriminations » (transformée en conseil consultatif à partir 2009) chargée de faire des propositions aux élu.es. Le thème des discriminations, tout comme le fait d'associer les concerné.es., se trouvaient ainsi légitimés.

En 2004, une opportunité se présente à Villeurbanne avec le projet Equal sur la lutte contre les discriminations ethniques dans l'accès à l'emploi. Initialement porté par une association locale d'insertion, ce projet sera transféré au sein de la municipalité en 2007. Bénéficiant de l'appui d'un élu volontariste, la cheffe de projet Equal est intégrée à l'équipe municipale et rattachée au Directeur général des services (DGS) à partir de 2009. Le projet Equal villeurbannais a débouché sur de nombreuses réalisations : diagnostic puis plan d'action sur les discriminations ethniques dans l'emploi, formation-action des intermédiaires sur le thème

⁷ Les informations qui suivent sont tirées de Cerrato Debenedetti, M.-C. (2018), *op. cit.*

de la « coproduction » assurée par l'Iskra, révision des processus de recrutement internes à la mairie, information du public, etc.

C'est aussi dans le cadre du projet Equal qu'un « réseau de vigilance » est expérimenté à partir de 2007. Officialisé l'année suivante, ce réseau a formalisé des fiches d'enregistrement des situations repérées par les intermédiaires de l'emploi, et des procédures de traitement des situations. Des permanences juridiques d'avocat.es ont été financées en parallèle au titre de la prévention de la délinquance et de l'accès au droit. Puis une convention a été signée avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), et bientôt le Défenseur des droits, dont un délégué assure des permanences au sein de la Maison de la justice et du droit.

Le réseau villeurbannais était initialement composé par des intermédiaires de l'emploi et acteur.ices de l'insertion (4 centres sociaux, Mission locale, Pôle emploi, association d'insertion professionnelle ADL, service insertion de YMCA, service insertion de la Ville, un lycée). À partir de 2008, le réseau a élargi ses activités au domaine du logement en intégrant l'AVDL (Association villeurbanaise pour le droit au logement) en 2009, puis Ailoj (association agissant pour l'insertion des jeunes par le logement) en 2013. Le CCAS a également fait son entrée en 2010, permettant au réseau d'étendre ses activités au domaine de l'action sociale.

Les trois autres réseaux inscrits à des degrés divers dans la politique de la ville

Les trois autres collectivités, notamment Aubervilliers et Grenoble, se sont inspirées de l'expérience villeurbanaise à travers la participation de leurs techniciennes au groupe de travail de l'IRDSU sur les discriminations. Mais contrairement à Villeurbanne, les dispositifs mis en place dans ces collectivités ont été formatés par les outils et financements de la politique de la ville. Le réseau nantais s'est quant à lui assez vite affranchi du cadre de la politique de la ville.

À Grenoble-Alpes Métropole, la délégation de l' élu communautaire en charge de l'éducation a été complétée en 2008 par la lutte contre les discriminations. Un plan de lutte contre les discriminations dans le champ éducatif a alors été élaboré avec l'appui financier de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé). Dans la même période était créée une délégation « lutte contre les discriminations, égalité femmes-hommes et accessibilité » au sein de l'agglomération (dite Métro). Devenu vice-président chargé du personnel, l' élu communautaire en charge du plan de LCD dans l'éducation et la chargée de mission LCD ont initié une démarche plus globale en faveur de l'égalité, incluant la gestion des ressources humaines de la Métro et la mobilisation des associations autour d'un observatoire des discriminations. L'animation de la politique de LCD s'est toutefois heurtée à des moyens d'animation trop limités et déséquilibrés par rapport à l'égalité femmes-hommes.

En 2010, un séminaire national de l'Acsé a été organisé à Grenoble sur le thème des victimes de discrimination. Il sera suivi en 2011 par un séminaire local intitulé « Quels recours et quel accompagnement pour les victimes de discrimination ? » dans le cadre du Contrat urbain de cohésion sociale (CuCs). C'est au cours de ce séminaire que le réseau de vigilance de Villeurbanne a été présenté. À Grenoble, ce séminaire débouchera sur un diagnostic stratégique « Accès aux droits des victimes de discrimination » financé par l'Acsé. C'est dans le cadre du contrat de ville 2015-2020 que sera finalement créé le réseau

« Partenaires Égalité » de la Métro. Un financement du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) a permis de structurer une « cellule de veille et d'actions » (CVA) pour mettre en œuvre l'engagement n°1 du réseau des Partenaires Égalité : « agir face à des situations de discrimination ».

À Aubervilliers, un diagnostic territorial sur la prévention et la lutte contre les discriminations à l'insertion et à l'emploi des jeunes avait été conduit en 2005-2008 par le cabinet Amnyos sur le territoire de Plaine Commune. Bien que les pistes d'actions opérationnelles de ce diagnostic n'aient pas été suivies d'effet, un poste de chargé de mission « prévention des discriminations » avait été créé au sein la Maison de l'emploi de Plaine Commune, ce poste étant basé à Aubervilliers. Au milieu des années 2000, la mairie d'Aubervilliers a elle-même créé une délégation et une mission « Droits des femmes et Lutte contre les discriminations » intégrée au sein de son service politique de la ville. Le fait que la chargée de mission ait travaillé préalablement au sein de la Mission Egalité de la Ville de Lyon, alors réputée pour être l'une des collectivités les plus actives sur ce sujet, représentait un atout.

Après l'élection d'un nouveau maire à Aubervilliers, en 2008, une action de sensibilisation a été conduite par l'Iskra en direction des élu.es, cadres et agents des services municipaux. À partir de 2009, des permanences de la Halde, puis du Défenseur des droits, se sont déroulées au sein de la Maison de la justice et du droit, puis de la Maison pour tous, en impliquant aussi des associations. En 2011, grâce à un financement de l'Acisé, un diagnostic sur les discriminations a été réalisé par le cabinet Geste. Ce diagnostic préconisait notamment de prendre appui sur des « acteurs-relais » de l'accès au droit. Il a débouché sur l'élaboration d'un Plan local de prévention et lutte contre les discriminations pour la période 2011-2013, structuré autour des axes suivants : approche intégrée de prévention des discriminations et d'égalité de traitement ; promotion de l'accès au droit pour les victimes de discriminations ; approche participative et développement du pouvoir d'agir des habitant.es.

En 2014, lors d'un comité de pilotage du Plan local d'Aubervilliers, la mise en place d'un réseau est proposée en référence aux réseaux mis en place par d'autres collectivités (Villeurbanne, Nantes, Grenoble, mais aussi Paris 19^{ème}). Mais ce réseau est resté informel et n'a pas produit d'outils, hormis une étude sur la dématérialisation des services publics. La création du réseau « Discrimin'Action » se concrétisera en septembre 2017 après la signature en 2016 d'une convention partenariale avec le Défenseur des droits. Cette convention mettait l'accent sur l'accès aux droits des victimes dans le contexte des quartiers de la politique de la ville (qui couvrent presque toute le territoire municipal), où il était souligné que le ressenti des discriminations est plus important et le recours au droit moins effectif.

L'expérience nantaise s'écarte de celles de Grenoble et Aubervilliers car la stratégie de prévention et de lutte contre les discriminations, d'abord conçue dans le cadre de la politique de la ville, a été progressivement portée par la Ville de Nantes, puis par d'autres communes de la métropole. La Ville de Nantes et Nantes Métropole avaient adopté une charte d'engagement à lutter contre les discriminations, respectivement en 2006 et 2009, avant d'engager une démarche d'obtention du label diversité. À partir de 2016, la politique de LCD est devenue commune aux deux collectivités.

La formalisation d'une stratégie de prévention et de lutte contre les discriminations n'a été que progressive à Nantes. En 2010, un financement de l'Acisé avait permis d'élaborer un plan territorial de prévention et de lutte portant sur les ressources humaines de la collectivité, les politiques publiques et l'accompagnement des publics. Plusieurs études centrées sur l'accompagnement des victimes ont été impulsées en 2013, parmi lesquelles un diagnostic du cabinet Gers, financé par l'Acisé, qui soulignait la « *méconnaissance des discriminations, et une résistance à les reconnaître dans les pratiques internes* », ainsi que « *des difficultés pour identifier vers qui se tourner pour se former, informer ou orienter dans le champ de la lutte contre les discriminations* ». De son côté, la Mission « égalité, intégration, citoyenneté » de la Ville de Nantes (intégrée à la Métropole en 2014 et rebaptisée mission « égalité, diversité, mixité ») a réalisé un état des lieux de l'offre d'accompagnement des personnes confrontées aux discriminations. Cet état des lieux servira de base pour le projet de création d'une « cellule de veille discriminations ».

Le « Réseau d'acteurs et de vigilance et d'accès au droit des discriminations » (Ravadis) n'est devenu effectif qu'en 2016 dans le cadre d'une démarche de la Ville de Nantes intitulée « AntidiscrimiNantes », ayant pour objet l'écoute et l'accompagnement des publics subissant des discriminations. Outre la création du Ravadis, la démarche AntidiscrimiNantes s'est traduite par la mise en place du numéro d'appel « AlloNantes discriminations », devenu effectif à partir de février 2018. La lutte contre le non-recours au droit des victimes est également l'un des objectifs du Plan territorial de lutte contre les discriminations 2017-2020 adossé au contrat de ville de l'agglomération nantaise. Ce plan propose notamment : d'« *actualiser un répertoire des acteurs de l'accompagnement des victimes* » ; de « *mettre à disposition des acteurs de proximité des outils pour repérer les situations de discriminations et orienter les victimes* » ; de « *faire vivre le groupe d'acteurs de l'accès au droit de la non-discrimination* » ; et de « *multiplier les modes de saisine pour les publics ayant eu une expérience de discrimination en facilitant les démarches* ».

Des partenariats diversifiés, accordant une place limitée aux acteurs « jeunesse », mais traitant en priorité des critères ethno-racial et des convictions religieuses

Le nombre de structures représentées dans les réseaux s'échelonne de 12 à Villeurbanne à 23 à Grenoble ; à mi-chemin se trouvent Aubervilliers (16) et Nantes (21). À Villeurbanne, la petite taille du réseau est présentée comme un facteur de cohésion.

Une différence majeure entre les réseaux concerne la nature des structures parties prenantes. Villeurbanne et Grenoble privilégient des professionnels intermédiaires, considérés comme mieux à même de repérer les discriminations que ces structures sont susceptibles de coproduire. À Aubervilliers et Nantes, le réseau est ouvert à des acteurs qui ne sont pas nécessairement des intermédiaires entre usagers et discriminateurs potentiels. Dans le cas nantais, il existe cependant un réseau d'intermédiaires de l'emploi coordonné par l'ATDEC de Nantes métropole (une association réunissant les activités de la Maison de l'emploi, de la Mission Locale, de Pôle emploi et du Plie). Ce réseau d'intermédiaires de l'emploi a été impulsé et soutenu par la Mission Egalité à partir 2010, sans toutefois être porté par elle.

Tous les réseaux mêlent des structures publiques ou parapubliques et des associations, selon des proportions variables : le réseau grenoblois comprend près de trois-quarts de structures publiques ou parapubliques (auxquelles s'ajoutent les chargés de mission LCD

de 4 villes ayant un statut d'invités), contre seulement 33 % à Villeurbanne, 38% à Nantes et 44% à Aubervilliers, où la société civile se trouve donc mieux représentée. Le réseau nantais fait ainsi place aux associations antiracistes (LDH, Licra, Mrap), mais aussi à des associations représentant l'intérêt de groupes discriminables (gens du voyage, LGBTQI+, personnes en situation de handicap).

À Aubervilliers, une distinction est introduite entre les « référent.e.s discrimination », présentés comme le « moteur du réseau », et les « soutiens » qui sont des acteurs.ices spécialisé.es dans la prise en charge des victimes (notamment le délégué du Défenseur des droits). À Nantes, plusieurs acteur.ices de l'accès au droit (France Victime 44, Bureau d'aide aux victimes de la Police nationale, délégué LCD auprès du Procureur de la République à Nantes) font partie du Ravadis.

À Villeurbanne et Grenoble, la prise en charge des victimes est externalisée. Les membres du réseau de vigilance villeurbannais peuvent orienter les personnes vers les associations d'aide aux victimes de discriminations (Agir pour l'égalité - ex SOS racisme -, Mrap, Licra, SOS homophobie). Afin de ne pas mélanger les postures professionnelles et militantes, le choix a été fait à Grenoble de positionner au sein du réseau des Partenaires Egalité plutôt que dans la cellule de veille les associations généralistes de défense des droits, dont un diagnostic a montré le faible rôle en matière d'accompagnement des victimes, ainsi que d'autres associations agissant dans le champ de la LCD.

Les structures membres des réseaux se distinguent selon l'importance de leur expertise préexistante en matière de prévention et de lutte contre les discriminations. Dans chaque réseau, on relève la présence de quelques structures motrices, dont les agents ont été formés aux discriminations :

- Villeurbanne : ADVL et ADL sont des associations initialement militantes qui se sont professionnalisées, et dont la LCD est l'un des objets depuis leur création ; les agents de la Mission locale ou du centre social Cusset ont été formés à la LCD dès les années 2000 dans le cadre du projet Equal.
- Nantes : l'association Tissé Métisse a été fondée au début des années 1990 pour lutter contre le racisme ; la Fal 44 coordonne les semaines d'éducation contre le racisme ; les agents de la Maison de l'emploi ont été formés à la LCD dans les années 2000.
- Grenoble et Aubervilliers : les Missions locales sont mobilisées de longue date sur le sujet des discriminations ; c'est aussi le cas de la Maison pour tous et de la direction de la Santé à Aubervilliers.

À l'opposé, des structures apparaissent peu sensibilisées, plus passives – voire absentéistes – notamment quand elles participent aux réseaux non pas sur une base volontaire, mais en réponse à une injonction politique ou institutionnelle.

Reflétant la nature des acteurs.ices mobilisé.es, l'emploi est le premier domaine traité par les réseaux d'Aubervilliers, Nantes et Villeurbanne (ce sont par exemple 54% des discriminations repérées en 2019 à Villeurbanne). L'accès aux services publics et aux droits sociaux est un autre domaine d'action privilégié, notamment à Grenoble où l'emploi n'arrive qu'en deuxième position après les services publics et privés. L'éducation, la santé et le logement sont des thématiques généralement moins centrales, sauf à Villeurbanne où le réseau comprend des intermédiaires du logement (24% des discriminations repérées en 2021 contre 9% en 2019 et 14% en 2020).

Si l'on met de côté l'insertion et l'emploi, les domaines où les discriminations envers les jeunes des quartiers populaires sont les plus prégnantes (orientation scolaire, relations avec police) font l'objet d'un faible nombre de remontées. Les structures représentées dans les réseaux n'ont pas toujours d'ancrage fort dans les QPV. Le réseau de Villeurbanne a d'ailleurs été délibérément structuré en dehors du cadre de la politique de la ville, à la différence de Grenoble ou Aubervilliers où la LCD est plus directement rattachée à cette politique publique (dans le cas de Grenoble, le réseau intègre toutefois des structures dont le périmètre d'intervention est plus large que celui des QPV). À Nantes, ce sont les révoltes de l'été 2018 qui ont orienté la commande politique vers les jeunes des quartiers populaires, mais les structures composant le Ravadis ne s'adressent pas de façon centrale au public des QPV.

Avant le projet Fej, les quatre réseaux intégraient déjà à des degrés divers des acteurs.ices labellisé.es « jeunesse » (par exemple les Missions locales ou la Ligue de l'enseignement). Selon les animateur.ices des réseaux, une entrée massive d'acteur.ices spécialisé.es dans le champ de la jeunesse risquerait de déstabiliser et de dénaturer les réseaux qui, à ce jour, s'adressent à tous les publics. Le projet Fej n'a donc pas bouleversé la composition des réseaux. Tout en confirmant le choix d'une approche intégrée, le projet Fej a eu pour effet d'intégrer quelques acteur.ices jeunesse au sein du réseau villeurbannais (BIJ et centres sociaux). À Grenoble, où l'approche intégrée est également privilégiée, l'intégration de Missions locales et de deux services jeunesse au sein du réseau est conçue comme un levier de ciblage des jeunes des QPV. À Aubervilliers, après des tentatives relativement infructueuses pour attirer des acteurs.ices « jeunesse » perçu.es comme peu réceptif.ves au thème des discriminations, l'animatrice préconisait une approche plus intégrée de la jeunesse, c'est-à-dire la prise en compte de la dimension jeunesse par l'ensemble des structures.

Les effets les plus sensibles du projet Fej ont été observés à Nantes, même si c'est en parallèle du Ravadis qu'a été constitué un Réseau d'acteurs jeunesse contre les discriminations (RAJD) qui doit permettre une montée en compétences des acteur.ices jeunesse du territoire (identification et traiter des discriminations, outillage pour la sensibilisation et l'expression des publics jeunes au contact des structures). La création du RAJD est à l'initiative de la direction de la jeunesse de la Ville de Nantes qui était préoccupée par le faible nombre de remontées de situations concernant les discriminations subies par les jeunes. L'approche est donc plus spécifique qu'intégrée. Toutefois, la question reste pendante de la capacité de ce nouveau réseau à atteindre effectivement les jeunes des quartiers populaires, au-delà des thématiques privilégiées par les structures qui le composent (éducation, loisirs, animation jeunesse). Une jonction entre le RAJD et les acteurs.ices des quartiers populaires reste également à établir.

Si les réseaux enregistrent dans leur ensemble peu de remontées sur les critères de l'âge et du lieu de résidence, la majorité des discriminations repérées sont liées aux critères de l'origine ethnique/raciale, de la nationalité et des convictions religieuses, au croisement avec le critère du genre. Or, ce sont là les critères de discriminations qui affectent le plus les jeunes des quartiers populaires.

Les quatre réseaux sont donc parvenus à asseoir la légitimité de la prévention et la lutte contre les discriminations ethno-raciales ou religieuses, qui sont des objets de controverses récurrents du débat public national et qui peinent généralement à s'imposer comme des objets légitimes dans les arènes locales de la lutte contre les discriminations⁸. Ce faisant, les réseaux ont permis de compenser localement les effets de la création de la Halde, en 2004, qui avait abouti à une dilution du critère ethno-racial au sein d'une multiplicité de critères, en expansion constante depuis lors.

S'ils n'établissent aucune hiérarchie entre les 25 critères légaux de discrimination, l'histoire et la composition des réseaux, et sans doute aussi la situation des discriminations en France (cf. l'enquête TeO), orientent une part substantielle de l'activité des réseaux de Villeurbanne, Aubervilliers et Grenoble vers le critère ethno-racial (origines et nationalité). Le critère des convictions religieuses, au croisement du critère ethno-racial et de genre, mobilise aussi une bonne part de l'activité des réseaux de Villeurbanne et Grenoble ; à Aubervilliers, les acteurs.ices semblent moins à l'aise avec ce dernier critère, certain.e.s acteurs.ices hésitant à qualifier comme discriminatoires des différences de traitement opérées en fonction des convictions religieuses.

À Villeurbanne, les critères de l'origine ethnique ou raciale, de la nationalité et des convictions religieuses représentaient 54% des situations repérées en 2021. Les discriminations à raison de la nationalité concernent essentiellement des discriminations directes ou indirectes subies dans l'accès à l'emploi, au logement social et aux prestations sociales, par des étrangers, en lien avec les difficultés de renouvellement de titre de séjour ou avec des pratiques discriminatoires d'agents des services sociaux ou des entreprises. Les situations liées aux convictions religieuses concernent des discriminations à l'encontre de femmes musulmanes portant le foulard, notamment dans l'accès à l'emploi et la formation.

À Grenoble, ces mêmes critères ont représenté jusqu'à 68 % des situations repérées sur la période 2016-2019. La cellule grenobloise est d'autant mieux investie par certain.es acteur.ices qu'elle est perçue comme un vecteur de reconnaissance des discriminations ethno-raciales ou religieuses, à l'instar de ces participant.es à la Cellule de veille et d'actions :

« Il y a très peu d'endroits pour parler du racisme et de l'islamophobie ».

⁸ Lemerrier, E., Palomares, E. (2013), *op. cit.*

« Il y a un devoir d'être dans le réseau pour résister sur des questions comme la laïcité ou le port du voile ».

« Le réseau ne fait pas de hiérarchie entre les critères, mais on est d'accord sur le fait que les rapports sociaux de genre, de classe et de "race" sont les plus importants dans une approche systémique des discriminations ».

Le réseau nantais se polarise moins que les autres sur les critères ethno-raciaux et des convictions religieuses. Ceci peut s'expliquer par la présence d'acteur.ices représentant l'intérêt d'autres groupes exposés aux discriminations comme les LGBTQI+ (associations Nosig et L'Autre cercle) ou les personnes en situation de handicap (Association des paralysés de France). À Aubervilliers, l'arrivée au sein du réseau d'une structure d'insertion des personnes en situation de handicap s'est également traduite par une attention plus importante accordée à ce critère.

1.2. Une institutionnalisation progressive des réseaux

Trois critères peuvent caractériser le degré d'institutionnalisation des réseaux : des instruments pour concrétiser les intentions affichées ; un soutien institutionnel et politique ; une adhésion des acteurs.ices sur les enjeux et finalités de l'action. Seul le réseau de Villeurbanne, le plus ancien des quatre, semble satisfaire pleinement ces trois conditions.

Une instrumentation qui tend à s'homogénéiser

Le principal outil destiné à repérer et faire remonter des situations de discrimination auprès du réseau est la fiche d'enregistrement ou de signalement. Tous les réseaux ont conçu de telles fiches, sauf celui d'Aubervilliers où le déploiement de cet outil n'a pas reçu l'aval de l'administration car son traitement induit des coûts d'expertise juridique. À Nantes, l'utilisation de l'outil reste aléatoire, certaines structures ne se l'étant pas appropriée (voir infra).

Des chartes d'engagement ont été édictées à Villeurbanne, Aubervilliers et Grenoble. Une charte a été validée plus tardivement (en mars 2022) à Nantes. Il s'agit là d'un effet indirect du projet Fej qui a incité le réseau nantais à combler ce manque constaté dans notre rapport intermédiaire de juin 2021.

Dans le cas de Villeurbanne, la promotion par le maire de la charte d'engagement signée en juin 2013 a été un levier de légitimation de la prévention et la lutte contre les discriminations. Cette charte énonce en 11 points les engagements des structures signataires auprès du public, en interne et vis-à-vis du réseau. La charte villeurbannaise rappelle également la procédure d'enregistrement et de traitement des discriminations. Ici se marque une différence avec les « chartes de la diversité » qui tendent à substituer à l'impératif légal de l'interdiction de discriminer un simple engagement moral de bonne conduite⁹. À Villeurbanne,

⁹ Dhume, F., Hamdani, K. (2013), *Vers une politique française de l'égalité*, Rapport du groupe de travail « Mobilités sociales » dans le cadre de la Refondation de la politique d'intégration, novembre.

dont la charte a servi de matrice pour l'élaboration de celles de Grenoble et d'Aubervilliers, la charte d'engagement réaffirme au contraire la centralité du droit, qu'elle vient renforcer en rappelant que son effectivité dépend de l'engagement politique des signataires. Les acteurs.ices interrogé.es à Villeurbanne jugent ce document utile à condition que son existence soit régulièrement rappelée aux organes dirigeants des structures dont la composition évolue en permanence. À Aubervilliers et Grenoble, les acteurs.ices interrogé.es se montraient plus sceptiques sur l'utilité de la charte, laquelle ne sert pas véritablement de guide pour l'action et dont le contenu a pu être oublié par certaines structures après qu'elles l'ont signée.

Pour s'assurer d'une familiarisation de leurs membres avec le droit et les notions sociologiques afférentes au champ de la discrimination, tous les réseaux ont mis en place des formations. Très axées au départ sur la dimension juridique et individuelle des discriminations, les formations proposées à Grenoble et Nantes ont été élargies aux dimensions sociologiques à l'instar de Villeurbanne et Aubervilliers. Les réseaux de Villeurbanne, Aubervilliers et Grenoble visent explicitement un objectif de prévention des discriminations au sein des structures adhérentes, et proposent donc des formations aux personnels de ces structures, et parfois au-delà (mais avec des budgets trop limités à l'échelle de la Métro de Grenoble). Le suivi d'une formation est une condition pour intégrer le réseau villeurbannais. Le principe de formation des nouveaux entrants a aussi été posé dans le règlement de la cellule grenobloise, mais il n'a été mis en pratique qu'à partir de 2018.

Tous les réseaux, communiquent en direction du public discriminable par voie d'affiches, de flyers ou de plaquettes, ou encore par l'organisation de débats. C'est à Villeurbanne que la démarche de communication est la plus ambitieuse avec 40 points d'information disséminés dans la ville et une communication qui s'adresse aussi aux entités potentiellement discriminantes. À Grenoble, cette communication se limite à l'affichage par certaines structures du logo témoignant de leur appartenance à la Cellule de veille et d'actions (les acteurs.ices interrogé.es se disaient en attente d'une diffusion plus large d'outils de communication en direction des habitants.es). Par ailleurs, les réseaux de Villeurbanne et Grenoble ont formalisé des procédures d'interpellation/rappel au droit de potentiels discriminateurs extérieurs au réseau.

À Nantes existe le numéro d'appel AlloNantes Discrimination, sur lequel la municipalité a amplement communiqué, ainsi qu'un annuaire en ligne des acteurs de la LCD (mais ce dernier outil n'a qu'une faible audience). Le travail d'un « groupe citoyen » animé par la Mission Égalité de la Ville de Nantes a également débouché sur la publication d'un livret pédagogique. Mais le Ravadis en tant que tel n'a pas initié d'outils de communication. À Aubervilliers également, les différents vecteurs de communication (édition d'une « gazette de l'égalité » une fois par an, plaquettes, affiches réalisées par les usagers de la Maison pour tous, bande dessinée réalisée par des jeunes...) sont le fait de la municipalité dans le cadre du Plan local de prévention et lutte contre les discriminations plutôt que du réseau Discrimin'actions lui-même.

Enfin, si tous les réseaux réalisent des rapports d'activité pouvant servir à communiquer sur leurs activités, seul celui de Villeurbanne publicisait véritablement (au moment de l'enquête) les activités du réseau *via* un observatoire. Créé en 2010 pour donner une plus grande visibilité aux discriminations, cet observatoire a été doté d'un conseil scientifique en 2018.

Outre le recueil de données sur les situations discriminatoires repérées par le réseau, les permanences d'avocat.es et les délégué.es locaux.les du Défenseur des droits, l'observatoire peut diligenter des études. L'analyse des données permet d'ajuster la stratégie de lutte contre les discriminations en ciblant des secteurs et des critères prioritaires. Les données recueillies fournissent également des indications sur l'accueil et l'écoute des victimes, et sur la façon dont sont traitées les situations discriminatoires par les différents partenaires.

À Nantes, un observatoire des discriminations devait voir le jour en 2022. Ses missions seraient larges : étude et analyse des faits discriminatoires sur le territoire de Nantes, voire de la Métropole ; animation du système d'acteur.ices sur la question des discriminations ; prise en compte des discriminations vécues par les premier.es concerné.es., par exemple les jeunes dans leurs rapport avec la police ; définition d'orientation, priorisation des actions, évaluation et conseil des acteurs politiques.

Les outils mobilisés par les réseaux

	Villeurbanne	Aubervilliers	Grenoble	Nantes
Charte d'engagement	X	X	X	X
Formations des membres du réseau	X	X	X	X
Fiches d'enregistrement des discriminations	X		X	X
Communication en direction du public discriminable	X	X	X	X
Procédures formalisées de rappel au droit	X		X	
Observatoire et publicité des activités du réseau	X		X (rapport annuel)	X (en cours)

Des appuis politiques et institutionnels contrastés

L'une des faiblesses traditionnelles de l'action territoriale contre les discriminations réside dans le déficit de portage politique qui tend à transférer la prise en charge de ce sujet à des technicien.nes plus ou moins isolé.es au sein de leur institution. Même quand un.e élu.e est mobilisé.e et forme un binôme avec un.e technicien.ne, l'enjeu est de passer de modes de concernement individuels à une démarche plus politique, engageant l'institution dans son ensemble¹⁰. Les réseaux étudiés bénéficient à cet égard d'une légitimité interne contrastée.

Le réseau villeurbannais bénéficie de la position la plus favorable. Sous la précédente comme dans la nouvelle mandature politique, la chargée de mission peut se prévaloir d'un engagement clair du maire et de son adjointe en charge de la LCD. Son rattachement au DGS, combiné avec un accès direct au maire pour obtenir par exemple un courrier, sont des indicateurs manifestes de la forte légitimité politique dont bénéficie le réseau de veille et de vigilance. Ce tableau mérite toutefois d'être nuancé car tou.tes les élu.es des précédentes mandatures n'étaient pas convaincu.es au même degré de l'importance de l'enjeu. On doit souligner aussi que la chargée de mission ne consacre qu'une partie de son temps au réseau, lequel ne bénéficie pas des moyens humains adéquats.

Le réseaux d'Aubervilliers et Grenoble se caractérisent par une inscription dans la politique de la ville qui s'avère moins favorable. À Aubervilliers, l'animatrice du réseau Discrimin'action a pu compter sur l'engagement symbolique de l'ancienne maire qui, sous l'ancienne mandature, avait pris la délégation LCD. Mais elle n'avait pas accès direct aux élu.es et ne disposait pas de réelle feuille de route politique. L'équipe municipale arrivée aux affaires en juin 2020 n'a d'ailleurs pas prévu de délégation d'élue relative aux discriminations. Ce manque de soutien politique n'est pas véritablement compensé par un soutien de la hiérarchie administrative. La chargée de mission apparaissait relativement isolée au sein du pôle politique de la ville, sans pouvoir prendre appui sur le directeur général adjoint (DGA). L'animatrice du réseau a finalement quitté son poste. La création d'une mission « Diversité Inclusion », directement rattachée à une DGA Solidarités, semble de nature à renforcer de la position de la chargée de mission qui l'a remplacée, laquelle devra réactiver le réseau Discrimin'action mis en sommeil depuis plus d'un an.

L'animatrice du réseau de Grenoble bénéficie de moyens humains très limités pour mener à bien sa mission sur un territoire étendu et politiquement complexe. Elle se trouve relativement isolée au sein de la Direction de la cohésion sociale et de la politique de la ville de Grenoble-Alpes Métropole, sans réelles marges de manœuvre pour impliquer les services de droit commun. Au moins sous l'ancienne mandature, l'accès de la chargée de mission au président de l'agglomération apparaissait difficile, tandis que le portage de la LCD par le vice-président alors en charge du sujet n'était pas optimal. La difficulté est redoublée par la

¹⁰ Noël, O. (2009), « La lutte contre les discriminations à l'épreuve du temps et des territoires. Rôle des élu.e.s locaux, place des victimes et configurations d'actions locales », in Recr, *Discrimination & territoires. La mobilisation des acteurs locaux*, septembre.

concurrence avec l'égalité femmes-hommes qui constituait la véritable priorité politique de la Métro et de la Ville de Grenoble, au moins jusqu'aux élections de 2020.

Le réseau de Grenoble doit affronter une autre difficulté : son échelle métropolitaine. L'agglomération est en effet marquée par la juxtaposition de plans de lutte municipaux qui s'articulent difficilement avec la superstructure métropolitaine dans un contexte de concurrence autour du périmètre des compétences municipales et métropolitaines. Le thème des discriminations n'est pas forcément approprié par les communes les plus urbanisées, sur fond de controverses idéologiques sur les enjeux raciaux et de laïcité, tandis que les élu.es des communes rurales se montrent généralement indifférent.es.

À Nantes Métropole, le positionnement du coordonnateur du Ravadis (qui a quitté ses fonctions en 2022) était également incertain, là aussi du fait du déploiement du réseau à l'échelle métropolitaine. Agent métropolitain depuis 2016, il animait le réseau dans le cadre du Plan territorial de LCD, mais celui-ci n'était pas investi par d'autres communes, comme Orvault ou Rezé, ni par l'État. La maire de Nantes et présidente de la Métropole avait légitimé le réseau au moment de son lancement, mais cet appui s'est révélé éphémère et aucune vice-présidence n'a pris en charge le thème des discriminations. Si la lutte contre les discriminations figure dans le projet politique de Johanna Rolland, l'égalité femmes-hommes a jusqu'à présent bénéficié d'une plus grande attention, comme à Grenoble.

Une adhésion forte des acteurs.ices au paradigme des discriminations, mais des incertitudes sur la finalité des réseaux

La légitimation du thème des discriminations, notamment ethno-raciales, constitue l'un des grands acquis des quatre réseaux. Si des controverses ont pu apparaître ponctuellement autour du critère des convictions religieuses, ces conflits ont plutôt consolidé la cohésion des collectifs d'acteur.ices. Que ce soit dans le cadre des entretiens ou de l'objectivation des réunions de réseau, et à contre-courant des controverses médiatiques nationales, aucun.e des acteur.ices interrogé.es n'a émis la moindre réserve concernant l'existence des phénomènes discriminatoires et la nécessité de les combattre.

Signe de leur adhésion, les référent.es « discriminations » participent de manière plutôt assidue aux réunions des quatre réseaux. C'est que l'on a pu constater lors de nos observations, pourtant effectuées en période de crise sanitaire. Plus de 30 personnes étaient présentes à une réunion de la CVA grenobloise tenue en janvier 2021 ; les réunions des réseaux villeurbannais et nantais ont attiré une quinzaine de personnes ; seules les réunions observées à Aubervilliers ont attiré moins de monde, bien en deçà de la fréquentation habituelle (15 à 20 personnes) du réseau Discrimin'actions.

Les personnes que nous avons interrogées déclarent participer aux réunions de réseau en premier lieu pour se former et s'informer. Mais elles y trouvent parfois aussi une opportunité d'échapper à la quotidienneté du travail et à leur isolement professionnel face à un sujet contesté dans la société et délicat à aborder avec des structures partenaires s'agissant des professionnels intermédiaires. L'importance du collectif est particulièrement affirmée par les acteurs.ices villeurbannais, à l'instar de cette actrice :

« Ça permet de voir les situations que les autres vivent dans d'autres contextes. Ça permet de partager l'expérience, l'information. Le fait d'agir collectivement, d'être

ensemble est très important. S'il n'y avait pas ce collectif, on serait moins sensibles à la question. Le réseau, c'est mobilisateur ».

C'est dans le réseau de Villeurbanne, le plus ancien des quatre, que la cohésion du réseau apparaît la plus forte. Cette cohésion se vérifie dans la consolidation d'une culture commune sur les discriminations, à laquelle la répétition des formations a grandement contribué. La formation des nouveaux entrants contrecarre également les effets du turn-over qui s'observe au sein des structures membres, nécessitant des « piqûres de rappel » périodiques, comme l'explique cette actrice du droit :

« Le réseau a clairement fait émerger un référentiel commun. Quand je suis allée sur d'autres territoires, j'ai pu mesurer à quel point les professionnels ne savaient rien. La formation des nouveaux entrants et la récurrence des formations annuelle produit des effets. À la permanence juridique de Villeurbanne, on n'oriente pas des gens pour des choses qui n'ont rien à voir avec les discriminations. C'est la preuve que les gens sont bien formés. En plus, certaines structures proposent des formations en interne ».

À Grenoble-Alpes Métropole, le collectif apparaît moins soudé car segmenté entre deux groupes dont les attentes ne coïncident pas nécessairement. Un premier groupe, au sein duquel sont notamment représentés les acteur.ices « jeunesse », vient avant tout chercher une opportunité de se former, notamment sur le plan juridique, afin de clarifier ce qui relève ou non du champ des discriminations et leur apporter des réponses techniques:

« Ce qui m'intéresse beaucoup, c'est la formation et les éléments juridiques. C'est à partir de là qu'on peut avancer ».

« La question des discriminations est compliquée. Beaucoup de situations sont tangentes. On a besoin d'analyse juridique. Cette cellule permet de bien comprendre les situations. Si on n'est pas armés techniquement, c'est difficile de défendre la personne discriminée ».

« La première chose, c'est de comprendre le cadre juridique et d'échanger sur la qualification des faits. C'est ça qui est très formateur. Ça permet de mieux toucher du doigt ce qui relève d'une discrimination ou n'en relève pas. On est souvent seuls face à un témoignage de discrimination et on ne sait pas quoi en faire. À force de décortiquer des cas, on voit quels sont les process à mettre en œuvre ».

Un autre groupe d'acteur.ices grenoblois.es donne un sens avant tout politique à leur participation au réseau. Ces acteur.ices « engagé.es » investissent la CVA parce qu'il s'agit d'un espace (rare) permettant de conférer une visibilité aux discriminations, notamment ethno- raciales et religieuses. Pour ces acteur.ices, l'enjeu premier est d'engager une démarche de transformation sociale qui passe notamment par un travail auto-réflexif au sein des organisations :

« Pour moi, l'objectif du réseau, c'est que les professionnels soient conscients qu'ils peuvent produire ou se rendre complices d'un système de discrimination. C'est aussi permettre aux habitants de connaître leurs droits ».

« Le réseau sert à bousculer les choses dans une démarche de transformation sociale. Lutter contre la coproduction, c'est se remettre en question. Est-on soi-même discriminant ? Les structures dans lesquelles on travaille nous conduisent à reproduire des discriminations sans qu'on s'en rende compte ».

« La lutte juridique contre les discriminations est une chose, la transformation des pratiques en est une autre. C'est très positif que des gens veuillent évoluer dans leurs pratiques, qu'autour de la table des gens s'indignent. Ça fait du bien. Comme les gens ne portent pas plainte, on pourrait se dire qu'il n'y a pas de discrimination. La CVA sert à mettre en visibilité ce qui se passe sur le territoire ».

L'enjeu de la transformation des pratiques internes aux structures adhérentes apparaît beaucoup moins central dans le discours des acteur.ices d'Aubervilliers et de Nantes. De fait, la vocation première de ces réseaux n'est pas de fédérer des professionnel.les en position d'intermédiaires (un réseau parallèle d'intermédiaires de l'insertion et l'emploi existe toutefois à Nantes). À la différence de leurs homologues villeurbannais ou grenoblois, ces acteur.ices évoquent rarement la possibilité que leur structure d'appartenance puisse être coproductrice de discriminations. Comme les rares cas de situations discriminatoires rapportées ne font pas l'objet d'une « mise en fiche », ni d'un suivi collectif d'une réunion sur l'autre, les acteur.ices d'Aubervilliers et Nantes peinent à décrire les objectifs du réseau, dont l'identité et les finalités leur semblent incertaines.

Au moment de l'enquête en 2020-21, les incertitudes quant aux finalités du réseau étaient assez marquées à Nantes. La nature composite du Ravadis, qui mêle des associations militantes, des structures d'éducation populaire, des acteurs de l'insertion et des professionnel.les du droit, ne favorise pas l'émergence d'une identité commune. Avant que le réseau ne se dote de nouveaux instruments en 2022 (charte d'engagement, observatoire), plusieurs acteur.ices ont exprimé des doutes sur les finalités même du réseau :

« L'objectif premier, c'est de créer un terreau commun sur les aspects juridiques. La base, ce sont les situations que chacun rencontre et qu'on peut partager. Mais on a du mal à le faire. On manque un peu de matière. On n'a pas encore de culture commune. Peut-être qu'on ne s'est pas redit pourquoi les uns et les autres on était là. Ravadis reste une structure récente. On n'a pas encore la maturité. On ne sait pas forcément ce que les gens qui participent viennent y chercher ».

« Il y a un enjeu à reposer les objectifs prioritaires, d'avoir des lignes directrices. D'autant plus qu'il y a eu un gros turn-over avec ceux qui étaient là à la création du réseau. Le déroulement des réunions est d'un intérêt variable. On a de l'apport d'information, mais on ne sait pas toujours à quel objectif ça répond. J'y retrouve quelques copains, mais il n'y a pas vraiment d'enthousiasme car on ne voit pas d'ambition pour construire quelque chose collectivement. On est là parce qu'on doit être là ».

Le réseau d'Aubervilliers est lui aussi affecté par un turn-over constant, des participant.e.s, mais aussi de ses animatrices, ce qui n'a pas favorisé la consolidation d'une culture de travail commune. De façon symptomatique, chaque réunion commence par la présentation de nouvelles structures ou de nouveaux membres qui doivent faire l'apprentissage de son fonctionnement. Jusqu'à la mise en sommeil du réseau en 2022, il subsistait toutefois une

poignée de « fidèles » pour qui le réseau était perçu comme un lieu ressource où ils.elles venaient se former et s'informer, échanger avec d'autres structures et chercher des conseils sur la manière de réagir lors des interactions avec le public accueilli. Mais à la différence des réseaux villeurbannais ou grenoblois, très peu de situations discriminatoires étaient remontées par les acteur.ices albertivillarien.nes. En l'absence de fiches de signalement, l'analyse juridique des situations n'apparaissait pas centrale dans l'identité du réseau. Les mails, coups de téléphone et échanges informels entre deux réunions paraissaient au moins aussi importants que les réunions elles-mêmes, par ailleurs très espacées (le réseau ne se réunissait qu'une fois par trimestre).

2. Les logiques de l'action antidiscriminatoire

2.1. Une approche individuelle et technique du droit qui reste prépondérante

Un travail de pré-qualification juridique des situations individuelles qui débouche sur un faible contentieux

Le mode opératoire commun aux quatre réseaux consiste en un travail de pré-qualification juridique visant à déterminer si ces situations relèvent bien du droit de la discrimination. Il s'agit en d'autres termes « *de confronter des récits de situations particulières à des définitions juridiques abstraites* »¹¹ afin de « *transformer l'expérience discriminatoire en objet juridique* »¹².

Ce travail commence au guichet des structures membres. Après un premier filtrage à ce niveau, l'information est remontée vers le réseau par les « référent.es LCD » des structures. L'analyse des situations fait l'objet d'une discussion collective, éclairée des expertes du droit. Toutefois, le travail de « triage » des situations s'organise de façon très différente à Villeurbanne et Grenoble d'une part, et à Aubervilliers et Nantes d'autre part.

À Villeurbanne et Grenoble, le travail de pré-qualification des situations individuelles prend appui sur des fiches d'enregistrement/signalement instruites par les référent.es, puis traitées par l'experte juridique (ainsi que par la Clinique du droit à Grenoble), en amont des réunions du réseau. Lors des réunions, les faits sont exposés synthétiquement, des précisions peuvent être apportées par les référent.es sur les situations rapportées, et un débat s'engage tout à la fois sur la (pré)qualification juridique des faits et les suites à donner. En aval des réunions, les cas traités font l'objet d'un suivi qui peut être évoqué lors de la réunion suivante.

Nous reproduisons ci-après, à titre d'exemple, une fiche d'enregistrement d'une situation de discrimination sur le fondement des convictions religieuses, à Villeurbanne, relatée par la personne discriminée qui exprime son soulagement d'avoir obtenu écoute et conseil auprès d'une conseillère en insertion.

¹¹ Chappe, V.-A. (2020), « Faire vivre l'égalité. La lutte contre les discriminations au travail », *La Vie des idées* (revue en ligne), 7 janvier 2020, p. 3.

¹² Cerrato Debenedetti, M.-C. (2018), *op. cit.* p. 176.

Fiche d'enregistrement des discriminations

Enregistrement suivi par S.GENIN

Fonction : ÇIP

Date : 20/03/2015

Structure : PEF CUSSET

La Ville de Villeurbanne et ses partenaires se sont engagés dans un programme de prévention et de lutte contre les discriminations.

En remplissant cette fiche, vous contribuez sur votre lieu de vie, d'habitation et de travail, à lutter contre toutes les formes de discrimination qui viennent miner tout ce qui fait l'idéal d'une société républicaine et démocratique.

L'objectif de cette fiche est double. Elle permet aux personnes qui ont vécu des situations qu'elles estiment discriminatoires :

1. de dire et de rendre visibles des injustices qui ont été jusqu'à présent tolérées, admises et banalisées dans la société française (les fiches rendues anonymes servent à alimenter l'observatoire villeurbannais des discriminations. Les fiches sont uniquement à usage interne à la structure qui a enregistré la discrimination et au réseau local de vigilance et de lutte contre les discriminations) ;
2. de vous aider si vous le souhaitez à saisir les instances compétentes (Défenseur des droits, Inspection du Travail, Tribunaux) pour réparer devant la loi les préjudices subis.

Contexte		
Homme <input type="checkbox"/> Femme <input checked="" type="checkbox"/> Age : <input type="checkbox"/> - de 25 ans <input checked="" type="checkbox"/> 25 -50 ans <input type="checkbox"/> + de 50 ans	Emploi <input type="checkbox"/> Logement <input type="checkbox"/> Education <input type="checkbox"/> Entrave à l'exercice d'une activité économique <input type="checkbox"/> Santé <input type="checkbox"/> Loisirs <input checked="" type="checkbox"/> Accès à un service public autre <input type="checkbox"/> Accès à un droit autre <input type="checkbox"/> Dans tous les cas, préciser :	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Identification de la discrimination rapportée (plusieurs cases peuvent être cochées)		
Sexe (H/F)	Activités syndicales ou mutualistes	
Mœurs (habitudes, pratiques, morales)	Convictions religieuses	x
Orientation sexuelle	Apparence physique	x
Age	Patronyme	
Situation de famille	Etat de santé	
Origine (appartenance vraie ou supposée à une ethnie, ou à une « race »)	x	Handicap
Nationalité	Etat de grossesse	
Opinions politiques	Lieu de résidence	
	Autre notamment pour discrimination indirecte (préciser) :	
Pour veille territoriale, masquer uniquement les parties nominatives (Noms et structures)		
Identification des structures et personnes mises en cause		
Nom de la structure <u>Bowling</u>		
Adresse		
Nom de la personne ou des personnes		
Qualité de l'interlocuteur (ne pas masquer) :		
Responsable <input type="checkbox"/> chargé de mission <input type="checkbox"/> agent d'accueil <input type="checkbox"/> Travailleur social <input type="checkbox"/>		
Autres (préciser)		
Date et lieu du fait relaté supposé discriminatoire : <u>8 mars 15</u>		
Témoins éventuels des faits (nom, fonction, coordonnées) :		
Documents laissant supposer une discrimination :		

Fiche d'enregistrement des discriminations

Témoignage Pour veille territoriale, mettre du blanc sur toutes les parties du texte nominatives (victime, structures, personnes mises en cause et témoins)	
x Ecrit par la personne reçue <input type="checkbox"/> Retranscrit par le professionnel <input type="checkbox"/> Ecrit uniquement par le professionnel <input type="checkbox"/> durant l'entretien	
<p>Le 8 mars dernier pour la journée de la femme, nous avons décidé (15 personnes dont 3 hommes et 12 femmes) de passer un agréable après-midi tous ensemble et avons choisis une sortie au bowling. On arrive sur place au bowling de ... Tout notre groupe a pu rentrer sauf moi parce que j'étais voilée.</p> <p>Le vigile a dit que si une personne voilée, avec une casquette ou un monsieur portant une quipa n'ont pas l'autorisation de rentrer au bowling. Suite à ce refus, je suis rentrée à mon domicile, je me suis sentie humiliée, rejetée en sachant que j'étais une citoyenne française comme les autres, la seule différence est que j'ai une autre religion.</p> <p>Après cet incident, je n'ose plus aller dans les endroits de loisirs par peu d'être à nouveau humiliée et être rejetée à nouveau. Actuellement à chaque fois que je souhaite me rendre au cinéma ou au théâtre ou un autre lieu de loisirs avec mes enfants, je téléphone avant et je leur demande s'ils acceptent l'accès aux femmes voilées, car c'est plus fort que moi, il faut que je leur demande avant. Je ne vous cache pas que maintenant, j'ai peur de sortir dans certains endroits.</p> <p>En résumé, il m'a interdit de rentrer sous prétexte de la laïcité, mais le terme de laïcité évoque le respect et la tolérance. Chacun de nous doit respecter la croyance de l'autre sans juger ni avoir de préjugés et ainsi accepter la différence de l'autre.</p> <p>Sylvie GENIN que j'avais rencontré le 5 mars m'avais donné et expliqué la fiche de LCD (Lutte Contre la Discrimination). Je lui ai téléphoné le lundi. Cela m'a fait beaucoup de bien d'avoir une écoute et surtout un conseil. J'avais besoin d'entendre ça. Je me suis rendue à la maison de justice et de droit, j'ai un rendez-vous le 15/04 avec le délégué défenseur des droits.</p>	
Suites que la personne souhaite donner :	
A pris RDV avec le délégué Défenseur des Droits	

Avis du professionnel suite à qualification juridique si nécessaire

Identification du déclarant	
Pour veille territoriale, masquer uniquement le nom, prénom et téléphone	
Nom :	Prénom :
Téléphone :	
Adresse :	
CP 69100	Ville Villeurbanne

J'atteste avoir pris connaissance du témoignage et des faits retranscrits ci-dessus qui reprennent fidèlement mes propos. Signature de la personne reçue : 27/03/15	Signature du professionnel
--	---------------------------------------

Avis et préconisation de la Direction		
Suite à donner :		
Représentant de la Direction	Date	Signature
Validation par les instances ou la direction	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	Date :

Nous reproduisons ci-dessous un exemple d'analyse juridique d'une situation repérée à Grenoble, concernant cette fois l'état de santé d'un enfant.



RESEAU « PARTENAIRE EGALITE »

Expertise juridique demandée : <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
---	--

N° Identification : 118

Date de rédaction : 04/01/2020

FICHE DE TRAITEMENT

□ Synthèse des faits : date, lieu, professionnel concerné (animation, travail social, insertion,...) cadre du recueil (un accueil, une activité, un accompagnement...), processus d'inégalité de traitement repéré – faits rapportés ou constatés, résumé domaine et critère, éléments dont on dispose, souhait exprimé

Date des faits : sept 2020
 Lieu : club de sport
 Professionnel: XXX
 Contexte de recueil du signalement : accueil à XXX
 Processus d'inégalité de traitement repéré - Faits rapportés :
 Refus d'accès à une activité sportive à un enfant âgé de 6 ans en raison de son comportement, dû à son état de santé
Le fils de la plaignante a fait une séance d'essai dans le club de foot. A la fin de cet essai, les entraîneurs ont prévenu la plaignante que son fils ne veut pas jouer et qu'il ne parle pas avec les autres. Elle leur explique qu'il est timide et qu'il souffre d'un mutisme sélectif, il est d'ailleurs suivi par des professionnel-les à ce sujet. Elle explique également que cela ne l'empêche pas pour autant de faire du judo dans un club depuis deux ans. Les entraîneurs ne voient donc pas d'inconvénient à ce qu'il revienne aux prochaines séances. Elle l'a emmenée à la 3ème séance (a manqué la 2ème, rv médical) car son fils souhaite effectivement poursuivre. Elle lui donne son dossier d'inscription et son certificat médical de non contre-indication. La plaignante est venue récupérer son fils après la séance. En arrivant, elle constate que son fils a été remis à une autre maman (sans autorisation préalable) avec son dossier d'inscription en lui expliquant que le fils de la plaignante ne peut pas être accueilli car il ne parle pas et ne joue pas. La plaignante identifie la personne qui a dit cela : il s'agit d'un homme qui n'est pas entraîneur et qui gère l'administratif du club (a priori, elle n'est pas sûre mais elle connaît son nom et son prénom). La plaignante est revenue au club quelques jours plus tard pour demander des explications à ce monsieur mais le dialogue n'a pas été possible.
 Propos tenus : il lui a crié dessus devant les autres parents en lui disant que son fils ne voulait pas jouer au foot et que donc il ne l'accepte pas dans le club. Il a dit : "Va chercher un autre club qui accepte ton fils" ou encore "Ton fils n'est pas normal".
 La plaignante n'est pas retournée au club depuis. Elle a rédigé un courrier avec une écrivaine publique pour interpeller le club sur cette situation. A ce jour (15 décembre 2020), elle ne l'a pas envoyée car elle ne sait pas à qui l'adresser. Elle va recontacter l'écrivaine publique pour qu'elle l'aide.
 Résumé domaine et critère : accès aux biens et services, état de santé
 Eléments : certificat médical de non contre indication et courrier rédigé avec une écrivaine publique (à recueillir) ; possibilité de voir les entraîneurs qui semblaient avoir accepté l'enfant ?

□ synthèse de l'analyse juridique

Un club sportif qui refuse l'adhésion d'un enfant handicapé au motif de son refus de participer au collectif commet-il une discrimination ?

Le fait pour un club sportif de refuser l'accès au sport à un enfant constitue une violation du droit au loisir garanti par l'article 31 de la Convention internationale des droits de l'enfant, et de l'article L 231-2 du Code du sport.
 Le refus d'accès à un service en raison du handicap constitue une **discrimination** incriminée par les articles 225-1 et 225-2 du Code Pénal.
 Le refus pour un club sportif d'accueillir un enfant en raison de son handicap sans lui proposer de solution d'intégration individualisée, constitue une violation de l'obligation d'accueillir les enfants en situation de handicap et de leur proposer des aménagements raisonnables si nécessaire prévue par l'article 2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées de 2006 et la jurisprudence.
 Les propos tenus par l'administrateur du club pourraient être qualifiés d'injure à caractère discriminatoire en raison du handicap de l'enfant, ce qui caractériserait une **contravention de 5ème classe** selon l'article R625-8-1 du Code pénal.

Nous reproduisons ci-après un autre exemple d'analyse juridique d'une situation repérée à Villeurbanne et traitée par une experte du droit travaillant pour le réseau de vigilance.

RESEAU DE VIGILANCE VILLEURBANNAIS

Date : Mars 2017

Question

Un foyer de jeunes travailleurs peut-il exiger à une future locataire de retirer son voile religieux lui couvrant la chevelure au moment où elle accédera à un logement ?

Réponse

En l'espèce une jeune femme qui s'est présentée dans un foyer d'hébergement pour jeunes pour déposer une demande de logement se voit préciser par l'agent d'accueil l'obligation qui lui sera faite, en cas d'acceptation de sa demande, de retirer son voile dans les espaces communs du foyer. Cette limitation du droit à l'expression de la liberté de conscience est justifiée par l'interlocuteur par un règlement intérieur en qualité d'établissement laïc précisant l'interdiction de tout signe religieux ostentatoire. Aussi, il précise que le « petit foulard » est autorisé mais pas le « grand voile ».

Cette question du port d'un signe religieux ostentatoire par une musulmane est juridiquement encore instable. De ce fait, plusieurs questions se posent :

- 1) Dans quels cas la manifestation d'une croyance religieuse, reconnue comme une liberté fondamentale, peut-elle être restreinte ?
- 2) Un règlement intérieur peut-il être autorisé à restreindre cette liberté et dans quelle mesure ?
- 3) Le statut de Foyer Jeunes Travailleurs répond-t-il à une situation particulière par rapport au droit commun ?

Les limites à la manifestation de la liberté religieuse

Aucun texte en France n'interdit à un citoyen de manifester, fut-elle de manière ostentatoire, son appartenance religieuse. Il convient de rappeler ici le principe des libertés individuelles telles que défini dans les textes majeurs de notre pays, à savoir la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui prévoit dans son article 10 la liberté de conscience et d'opinion, même religieuse ; La loi de séparation des églises et de l'Etat du 9 décembre 1905 précise dans son article 1 que la République assure la liberté de conscience des citoyens. De même la Convention Européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 ratifiée par la France le 3 mai 1974 prévoit la liberté de pensée, de conscience et de religion

« ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites » (article 9)

Les seules limites qui peuvent être apportées à cette liberté sont expressément prévues par ce même texte dans son alinéa 2 qui prévoit:

« La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui »

Ces éléments ne sont pas réunis dans le cas présent puisqu'il ne s'agit ni de la question de la neutralité des agents du service public, ni de celle de l'interdiction de dissimuler son visage dans l'espace public (*loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public*), ni enfin de celle de l'interdiction de signes religieux ostentatoires dans les établissements scolaires publics (*loi du 15 mars 2004 "encadrant le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics"*) puisque le foyer de jeunes travailleurs n'est pas un établissement d'enseignement public.

La restriction de la manifestation de son appartenance religieuse dans le règlement intérieur

Le fait qu'une restriction soit prévue par le règlement intérieur du foyer d'hébergement n'est pas suffisant en soi puisque d'une part un règlement ne peut prévoir de disposition discriminatoire (article L1321-3 du code du travail) vis-à-vis de ses salariés et donc encore moins vis-à-vis de ses usagers ou bénéficiaires.

D'autre part, si une telle restriction peut parfois être justifiée, notamment, comme le prévoit l'article 2 de la loi de 1905, en cas de trouble à l'ordre public ou d'atteinte à la liberté d'autrui qui peut trouver son expression dans des formes de prosélytisme actif, encore appartient-il à celui qui en fait état d'en rapporter la preuve. Il convient aussitôt de rappeler en l'espèce la décision du Conseil d'État qui précise que **le seul port du foulard ne constitue pas en lui-même un acte de pression ou de prosélytisme** (CE, 27 novembre 1996).

Le cas du statut de Foyer Jeunes Travailleurs répond-t-il à une réglementation spécifique dérogatoire ?

Un logement-foyer, au sens du code de l'action sociale et de la famille, est un établissement destiné au logement collectif à titre de résidence principale de personnes dans des immeubles comportant à la fois des locaux privatifs meublés ou non et des locaux communs affectés à la vie collective.

Parmi les logements-foyer, les foyers de Jeunes Travailleurs accueillent prioritairement des jeunes en activité ou en voie d'insertion sociale et professionnelle âgés de 16 à 30 ans (Art. D. 312-153-1). Ils établissent et mettent en œuvre un projet socio-éducatif ayant pour objet l'accès à l'autonomie et au logement indépendant des jeunes qu'ils logent. Dans ce cadre, ils assurent des actions d'accueil, d'information et d'orientation en matière de logement ; des actions dans les domaines de l'emploi, de l'exercice de la citoyenneté, de l'accès aux droits et à la culture, de la santé, de la formation et de la mobilité, du sport et des loisirs.

Les FJT sont des établissements qui peuvent être gérés par des associations régies par la loi de 1901, des centres communaux d'action sociale, des collectivités territoriales ou des mutuelles. Ils ont une double tutelle, ils relèvent à la fois du Code de l'Action Sociale et des Familles (article L312-1-CASF) et du Code la Construction et de l'Habitation (articles L351-2 et L353-2-CCH). Depuis la loi ALUR du 24 mars 2014, les FJT doivent de nouveau être soumis à autorisation pour obtenir le statut de ESSMS – Etablissements de Services Sociaux et Médicaux Sociaux - (Décret FJT n° 2015-951 du 31 juillet 2015 relatif aux foyers de jeunes travailleurs et Instruction n° DGCS/SD1A/2015/284 du 9 septembre 2015 relative au statut juridique des foyers de jeunes travailleurs) par le biais d'un appel à projets (D 313-2 du CASF). Quand ils sont autorisés, ils peuvent recevoir des subventions publiques de l'Etat, des départements, de la sécurité sociale ou des personnes accueillies. Cela leur donne également la possibilité de percevoir la prestation de service de la CAF et de pouvoir faire bénéficier les résidents de l'APL.

Les FJT autorisés sont soumis à un contrôle régulier afin de **vérifier qu'ils respectent les conditions d'exercice et le droit des usagers** définis par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale à travers les outils de la loi que sont : le projet d'établissement, le règlement de fonctionnement, le livret d'accueil, le contrat de séjour et le document individuel de prise en charge. Ces droits sont définis par l'art L311-3-1° du CASF qui rappelle l'obligation de respect de la dignité, de l'intégrité, de la vie privée, de l'intimité et de la sécurité de l'usager.

L'article L 311-4 du CASF renvoie à l'arrêté du 8 septembre 2003 qui institue une charte des droits et libertés de la personne accueillie. Cette charte prévoit dans son article 1 Article 1er le principe de non-discrimination et le droit à la pratique religieuse.

« nul ne peut faire l'objet d'une discrimination à raison de son origine, notamment ethnique ou sociale, de son apparence physique, de ses caractéristiques génétiques, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses, lors d'une prise en charge ou d'un accompagnement, social ou médico-social ».

Et dans son article 11, le droit la pratique religieuse est rappelé en ces termes avec les précautions d'usage :

« Les conditions de la pratique religieuse, y compris la visite de représentants des différentes confessions, doivent être facilitées, sans que celles-ci puissent faire obstacle aux missions des établissements ou services. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions. Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services ».

Le FJT récuse toute discrimination et fait état d'une circulaire du 25 février 2015¹ relative à la mise en oeuvre d'un plan d'action de la DPJJ en matière de respect du principe de laïcité et des pratiques religieuses des mineurs pris en charge dans les établissements et services du secteur public et du secteur associatif habilité et du principe de neutralité par les agents prenant en charge ces mineurs, il est rappelé que :

« la laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres mais la liberté d'en avoir une. Elle n'est pas une conviction mais le principe qui les autorise toutes ».

Ainsi le motif tiré de la laïcité de l'établissement n'est pas opératoire dès lors que la laïcité n'est pas une conviction au même titre qu'une croyance religieuse. Elle vise, au contraire, à toutes les respecter.

Ce texte vise précisément les établissements de la protection judiciaire, ce qui ne correspond ne semble pas correspondre au statut de ce foyer de jeunes travailleurs qui dépend de l'action sociale et médico-sociale. A moins qu'une habilitation « Justice » ait été délivrée par le Préfet, ces foyers ne sont pas des lieux de privation de la liberté ou de protection de l'enfance.

Par ailleurs, cette circulaire traite uniquement de la situation des mineurs, or les foyers de Jeunes Travailleurs ne reçoivent que de jeunes adultes. D'ailleurs l'article L311-4 du code de l'action sociale et de la famille rappelle l'interdiction de toute discrimination à raison de l'appartenance religieuse. L'article L311-7 du même code précise quant à lui que si un règlement de fonctionnement peut prévoir les règles de vie commune au sein de l'établissement, il ne peut en aucun cas limiter cette liberté fondamentale.

En résumé, dans le cas d'espèce, ce Foyer de Jeunes Travailleurs ne peut restreindre la liberté d'expression religieuse d'une usagère majeure sur le simple fait que le règlement intérieur le prévoit. Cet acte est constitutif du délit prévu par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal qui interdisent le refus ou la subordination de la fourniture d'un service à une condition fondée notamment sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion. Conformément à l'article 225-4 du code pénal, la responsabilité de la personne morale peut être engagée pour les infractions « commises pour leur compte, par leurs organes ou représentants ».

Le recueil de situations et l'analyse juridique des faits rapportés sont des activités moins centrales des réseaux de Nantes et d'Aubervilliers. Dans le cas nantais, il existe bien une fiche de signalement, mais elle est très peu utilisée par les membres du Ravadis. De même, la hotline mise en place avec une juriste est faiblement investie par les membres du réseau, avec environ une dizaine de questions adressées chaque année. Si une partie des situations évoquées lors des réunions du Ravadis sont rapportées par les structures-membres, d'autres proviennent de la plate-forme téléphonique AlloNantes discrimination. Au moment de l'enquête, entre septembre 2020 et janvier 2021, aucun cas repéré par AlloNantes n'avait été transmis au Ravadis, la plate-forme ne faisant que transmettre les coordonnées du Ravadis aux personnes qui rapportent une situation laissant penser qu'elle relève du champ de la discrimination. Le manque de connexion avec la plate-forme AlloNantes combiné à l'utilisation aléatoire de la fiche de signalement par les membres du Ravadis, faisaient dire en 2021 à l'un de ses membres qu'« *on n'a pas encore trouvé notre vitesse de croisière en terme de travail commun* ».

À Aubervilliers, les situations ne sont pas enregistrées ni traitées à l'aide de fiches de signalement. Un modèle de fiche avait été emprunté au dispositif voisin de Paris 19^{ème}, mais la mairie n'a pas donné de feu vert pour son utilisation. En l'absence de fiche d'enregistrement, les situations sont rapportées oralement et de manière spontanée lors des réunions trimestrielles du réseau. Lors de ces réunions, les cas évoqués sont discutés collectivement, avec l'appui d'une juriste qui aide le réseau à déterminer si les situations relèvent du droit de la discrimination. Mais la juriste, qui n'intervient que le temps de la réunion, ne peut procéder à une analyse plus approfondie des situations, ni en amont ni à l'issue de la réunion.

Quelle que soit la méthode adoptée, le nombre de situations traitées par les différents réseaux reste quantitativement modeste :

- ✓ Villeurbanne : environ 80 situations sont traitées chaque année depuis dix ans, en incluant les cas traités par le Défenseur des droits et une permanence d'avocat.es (appelé Reaji) ; le réseau en tant que tel ne traite qu'environ 20 situations par an en moyenne.
- ✓ Grenoble : 90 situations ont été traitées de 2016 à 2019, dont 61 fiches remontées par les structures et 29 formulaires en ligne remplies par des victimes ; soit une trentaine de cas par an (contre une dizaine pour le Défenseur des droits).
- ✓ Nantes : les chiffres ne nous ont pas été communiqués, mais les acteurs.ices interrogé.es jugent insuffisant le nombre de cas traités par le Ravadis, mais aussi par AlloNantes Discrimination (41 appels reçus en 2021, dont 25 relevaient du champ de la discrimination selon ISM-Corum chargé de gérer les appels depuis juin 2019).
- ✓ Aubervilliers : il n'y a pas de comptabilisation des situations traitées et, comme à Nantes, les acteurs.ices interrogé.es font état d'un trop faible nombre de situations remontées et déclarent être rarement eux.elles-mêmes en contact avec des situations discriminatoires dans leurs interactions avec les usagers de leurs structures.

Compte tenu du nombre relativement faible de situations remontées par les membres des réseaux, le contentieux lié aux activités des réseaux est très faible dans les quatre territoires. Sans prôner une juridiciarisation à outrance, les réseaux ont pourtant développé, à des degrés divers, des stratégies d'accueil et d'orientation des victimes vers des structures d'accès au droit.

À Villeurbanne, l'offre d'accès au droit a indéniablement progressé depuis la création du réseau. À partir de 2009, des permanences d'avocat.es se sont tenues à la Maison de la justice et du droit dans le cadre d'une convention signée entre la Ville, le Parquet et l'ex-Halde. Par ailleurs, des conventions ont été passées avec les associations Arcad, puis ADL, afin de compléter l'offre d'accompagnement juridique. Plus largement, la Ville de Villeurbanne a engagé une démarche visant à mailler le territoire en points d'information. Ce volontarisme a été salué par la nouvelle Défenseuse des droits, Claire Hédon, qui a réservé l'un de ses premiers déplacements à la Ville de Villeurbanne. Malgré ces avancées, les acteurs.ices interrogé.es estiment que les victimes se saisissent très peu, en pratique, de cette offre d'accès au droit.

À Aubervilliers, l'offre d'accompagnement juridique des victimes n'est pas négligeable, qu'il s'agisse de la permanence juridique au sein de la Maison pour tous ou de la permanence du Défenseur des droits au sein de la Maison de la justice et du droit. Mais les structures d'accès au droit restent très peu sollicitées par les habitants.es. En dépit de la convention signée entre le Défenseur des droits et la Ville d'Aubervilliers, seul l'un des deux délégués locaux du Défenseur participe effectivement au réseau (mais il n'est pas juriste de formation, comme la plupart des délégués locaux). En pratique, l'antenne locale du Défenseur des droits ne reçoit quasiment aucune plainte.

À Nantes, les orientations effectuées par AlloNantes discrimination sont critiquées au vu de la déperdition des plaintes liée à l'obligation faite aux victimes de devoir refaire plusieurs fois le récit de la discrimination subie. Les correspondant.es locaux.ales du Défenseur des droits, qui n'a pas passé de convention avec la collectivité comme à Aubervilliers ou Villeurbanne, sont resté.es notablement distants du Ravadis jusqu'à une période récente, obligeant le Ravadis comme la plate-forme AlloNantes discrimination à se tourner vers le Défenseur des droits au niveau national. Les affaires de discrimination ne représentaient qu'une part marginale de l'activité locale du Défenseur des droits jusqu'à l'installation d'une déléguée permanente dédié aux discriminations. Au moment de l'enquête, un acteur regrettait que *« concernant l'accompagnement des personnes, on ne sait pas trop vers qui orienter »*.

À Grenoble, compte tenu de la faiblesse des associations investissant le champ de la LCD, et des difficultés du partenariat avec les délégué.es locaux.ales du Défenseur des droits (lequel n'a pas signé de convention comme à Nantes), la Cellule a soutenu la mise en place d'une consultation juridique animée par des avocats de l'Institut des droits de l'homme du barreau de Grenoble. Le dispositif, qui est entré en fonctionnement en 2021, associe aussi la Clinique juridique de la Faculté de droit, la Régie de quartier Villeneuve Village Olympique et la Métro. Au moment de l'enquête, en 2020, une actrice déplorait des lacunes dans l'accompagnement juridique des victimes : *« Il faut pouvoir passer la main, mais je ne sais pas trop vers qui. Au niveau des accompagnateurs juridiques, et de l'accompagnement tout court, il y a des lacunes »*.

Dans les quatre réseaux, le maillage des territoires en structures proposant une offre d'accueil et d'orientation s'est renforcé. Bien que cette offre bénéficie d'une lisibilité par les membres des réseaux, très peu de victimes s'en saisissent effectivement. Les procédures judiciaires restent en conséquence très rares, et les condamnations plus rares encore. On peut citer à ce propos la métaphore souvent utilisée par la sociologie américaine du droit, celle d'une « pyramide des plaintes » dont la base représenterait le nombre potentiel de plaintes de discrimination et la pointe correspondrait au nombre effectif de condamnations¹³.

Pour expliquer l'ineffectivité du droit, de multiples raisons peuvent être avancées – et sont avancées par les acteurs.ices des réseaux. Ces raisons tiennent à la fois aux dispositions des victimes et aux contraintes inhérentes à la procédure judiciaire : la difficulté à interpréter la situation vécue comme une discrimination ; le refus d'afficher la souffrance liée au traumatisme de la situation vécue ; la résignation et le fatalisme ; le refus d'endosser le statut de victime ; la peur des rétorsions ; le coût, la lourdeur et la lenteur du parcours judiciaire ; la précarité sociale et le manque de ressources des victimes ; les difficultés à établir la preuve de la discrimination ; la peur de revivre la douleur de la situation discriminatoire dans l'arène du procès ; l'incertitude forte sur l'issue de la procédure judiciaire compte tenu de la faible sensibilité des tribunaux... Au-delà des quatre territoires étudiés, ces freins multiples à la juridiciarisation des discriminations ont été amplement documentés par la littérature¹⁴.

Dans ce contexte, les personnes déterminées à engager une procédure judiciaire seraient surtout motivées par des fins altruistes, ne voulant pas que d'autres personnes soient victimes des mêmes agissements discriminatoires. Mais ces personnes prêtes à effectuer ce « parcours du combattant » restent rares. Pour beaucoup, l'écoute par un.e professionnel.le semble suffire. Cette écoute peut être vécue comme une forme de reconnaissance et de réparation du dommage subi, la victime n'éprouvant plus alors le besoin d'engager des démarches supplémentaires. Comme le rappelle Didier Fassin, la légitimation sociale de la victime de discrimination peut être relativement dissociée de sa légitimation juridique, car *« la plainte comporte, historiquement et sémantiquement, une double dimension : l'une, juridique, qui est l'exigence d'un droit ("porter plainte") ; l'autre, affective, qui est l'expression d'une souffrance ("émettre une plainte") (...) Il en résulte que la gestion des plaintes relève beaucoup plus de la reconnaissance d'un sujet de souffrance (l'écoute valide officiellement l'objet de la plainte, puisque les "écoutants" ont pour posture éthique de ne pas mettre en cause son bien-fondé) que de la reconnaissance d'un sujet de droit (l'enquête administrative,*

¹³ Pour une présentation de ces travaux, voir Chappe, V.-A. (2014), « Le droit au service de l'égalité ? Comparaison des sociologies du droit de la non-discrimination française et états-unienne », *Tracés. Revue de Sciences humaines* (en ligne), n°27.

¹⁴ Voir par exemple : Fassin, D. (2002), « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol. 4, n°4, p. 418 ; Eberhard, M. (2010), « De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination », *Sociologie*, vol. 1, n°4, p. 479-495 ; Dubet, F. et al. (2013), *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Paris, Seuil ; Dhume, F., Hamdani, K. (2013), *op. cit.*

la médiation par les associations et la saisine de l'autorité judiciaire conduisent rarement à un résultat tangible en termes de traitement de la plainte) »¹⁵.

Dans les différents territoires, des lacunes sont néanmoins identifiées au premier stade de l'itinéraire d'accompagnement, celui de l'accueil des victimes au niveau des structures de proximité qui composent les réseaux, où entre en jeu la question de la posture des professionnel.les et de leur capacité d'écoute. Certain.es interlocuteur.ices regrettent qu'une réponse exclusivement juridique soit apportée au récit des expériences individuelles de la discrimination, au risque de négliger leur aspect traumatique. Ces acteur.ices s'estiment démuni.es quand il s'agit d'apporter d'autres réponses, notamment psychologiques, qui nécessiteraient un ajustement de leur posture, sans déboucher nécessairement sur une prise en charge juridique. Ce besoin est notamment exprimé à Grenoble. À Aubervilliers, un atelier a été consacré à la fin de l'année 2018 à la question de l'écoute et de la prise en charge des personnes subissant une discrimination.

Un rééquilibrage souhaité vers une approche plus sociologique et politique des discriminations

Les limites d'une approche juridique centrée sur des cas individuels sont reconnues dans les quatre réseaux. Certes, l'intervention d'expertes juridiques est très appréciée par les professionnel.les, qu'il s'agisse des apports sur l'analyse des situations remontées, des éclairages sur l'actualité du droit et de la jurisprudence, ou de l'implication des juristes dans les formations. Le principal acquis des réseaux est de fournir des clés d'analyse juridique à des professionnel.les dont le rapport au droit pouvait être jusque-là distant, car perçu comme le monopole d'autres professions (avocats, juges, médiateurs...).

Toutefois, une partie significative des acteur.ices interrogé.es sont demandeur.euses d'un dépassement des approches centrées sur la seule dimension répressive du droit au profit d'approches transdisciplinaires et politiques des discriminations qu'il conviendrait d'appréhender dans leur dimension systémique. Les professionnelles du droit interrogées jugent elles-mêmes indispensable de croiser les savoirs juridiques avec d'autres savoirs issus notamment de la sociologie des discriminations et des organisations. L'enjeu est de réinscrire les discriminations dans un tissu complexe de processus – sociaux, politiques, institutionnels, organisationnels, territoriaux... – plus larges que la seule non-conformité au droit de certaines pratiques.

C'est à Villeurbanne que les acteur.ices estiment que l'équilibre entre l'approche juridique et sociologique des discriminations a été le mieux respecté. Depuis les origines, ce réseau met en effet l'accent sur la notion de « coproduction systémique » des discriminations. Olivier Noël, chercheur-consultant à l'Iskra, qui a été pionnier dans la conceptualisation de cette

¹⁵ Fassin, D. (2002), *op. cit.*, p. 418.

notion¹⁶ a réalisé de nombreuses formations ayant permis aux professionnel.les d'intégrer l'idée d'une responsabilité des organisations (y compris leurs organisations d'appartenance) derrière les situations qu'ils.elles signalent. Le profil de l'animatrice du réseau, sociologue et politiste de formation, contribue également à élargir l'approche des discriminations.

À Grenoble, les limites d'une spécialisation du réseau dans le traitement de situations individuelles sont rapidement apparues. La Cellule de veille et d'action priorise désormais les situations individuelles ayant le plus fort potentiel de transformation sociale. Un rééquilibrage des formations, jusque-là très axées sur la dimension individuelle et répressive du droit, a été opéré en ce sens. Cette réorientation satisfait notamment les acteur.ices ayant un profil engagé. « *J'apprécie quand la juriste a une posture engagée* », souligne l'un d'eux. Cependant, le passage du traitement de situations individuelles à des changements plus structurels ne va pas de soi. Certain.es acteur.ices semblent surtout rechercher une confrontation avec les structures discriminantes. Cette posture reflète pour partie le faible maillage du territoire par des structures juridiques qui seraient à même de jouer ce rôle et auxquelles les professionnel.les peuvent être tentés de se substituer. Comme le dit une juriste, « *le risque est de faire porter sur les victimes le poids des transformations sociales à accomplir, en niant le fait qu'elles s'inscrivent dans des rapports sociaux inégalitaires et qu'elles sollicitent avant tous les réseaux pour y trouver des ressources et définir une stratégie individuelle* ».

À Nantes, la prise en compte des dimensions extra-juridiques des discriminations est plus récente. C'est avant tout un effet du projet Fej, lequel a représenté une opportunité pour réorienter les formations. Olivier Noël et Myriam Matari ont ainsi été sollicité.es à partir de la fin de l'année 2020 pour animer des formations d'abord destinées aux acteur.ices du « réseau jeunesse » récemment constitué, puis étendues aux membres du Ravadis. Comme l'expliquait l'animateur du Ravadis, « *le droit est une solution dans certains cas, mais en travaillant sur le projet Fej, on s'est aperçu que ça ne suffirait pas pour traiter la question massive des discriminations* ». À Aubervilliers, des formations extra-juridiques sont également proposées, mais en dehors du réseau, par exemple dans le cadre de la formation continue des agents municipaux. Les formations proposées aux membres du réseau Discrimin'action restent quant à elles de facture surtout juridique.

Donner un sens politique aux activités des réseaux – au sens de l'action sur les mécanismes structurels de la discrimination – supposerait de capitaliser sur les situations de discrimination récurrentes afin de « monter en généralité » et d'infléchir les politiques publiques en conséquence. Comme l'écrivent Fabrice Dhume et Khalid Hamdani, le droit « *reconnaît un tort au prix d'une individuation et d'une attribution des responsabilités, des "auteurs" comme des "victimes". Or, on sait que la discrimination fonctionne le plus souvent*

¹⁶ Noël O. (1999), « Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discriminations ? », *Hommes & Migrations*, n°1219, p. 5-17.

de manière systémique, en engageant dans sa production la collaboration de multiples acteurs à divers niveaux »¹⁷.

En pratique, et le constat vaut bien au-delà des quatre réseaux étudiés, la traduction opérationnelle de cette conception systémique des discriminations se limite généralement à l'inclusion d'outils d'analyse dans l'offre de formation faite aux acteur.ices locaux.ales. Mais la conscientisation des professionnel.les fonctionne dans une relative étanchéité avec d'éventuelles stratégies politiques, institutionnelles ou organisationnelles qui viseraient, au-delà du changement de posture de ces professionnel.les, à agir « *sur les normes et principes de l'institution, sur les processus de régulations, les cadres de travail et les organisations et procédures* »¹⁸.

Au cours des débats observés dans les réunions des quatre réseaux, les acteur.ices s'efforcent souvent de replacer dans une perspective sociale, politique ou institutionnelle plus large, les situations individuelles qui s'y trouvent évoquées. Mais l'articulation entre le travail des réseaux et les lieux de construction de l'action publique reste souvent faible.

C'est à Villeurbanne que cette tentative d'articulation a été poussée le plus loin. Constitué d'intermédiaires, le réseau se présente comme un maillon de la politique municipale de lutte contre les discriminations. Le réseau a ainsi vocation à peser sur les politiques publiques de l'emploi, du logement et de l'accès aux droits par le truchement de l'observatoire qui permet de prioriser l'action publique vers les secteurs repérés comme discriminatoires grâce aux situations individuelles rapportées (par exemple le secteur bancaire). Il s'agit aussi de dénoncer politiquement et publiquement des discriminations *via des* opérations de testings ou des communiqués de presse.

Le maire de Villeurbanne n'hésite pas à monter au créneau pour porter certaines situations à la connaissance de responsables nationaux. En juin 2014, il a par exemple adressé un courrier au Défenseur des droits pour porter à sa connaissance « *certaines situations auxquelles le réseau local n'a pas pu trouver de solutions totalement satisfaisantes du fait de l'état actuel de la législation* ». Il s'agissait en l'occurrence de situations remontées par des intermédiaires de l'emploi concernant l'accès à l'emploi de personnes étrangères détentrices d'un titre de séjour (ou d'un récépissé de renouvellement de titre de séjour) avec autorisation de travail, mais dont la date de validité était antérieure à la date de fin d'un contrat à durée déterminée. Comme l'écrivait le maire dans son courrier, « *dans la pratique les employeurs sont donc placés dans une sorte d'injonction contradictoire et malgré la législation antidiscriminatoire, sur laquelle nous sommes particulièrement vigilants, ces dispositions conduisent, souvent par anticipation du risque, à de nombreuses discriminations à l'égard d'étrangers pourtant autorisés à travailler en France. Je tenais à attirer votre attention sur*

¹⁷ Dhume, F., Hamdani, K. (2013), *op. cit.* p. 55.

¹⁸ Ibid, p. 58.

cette problématique en espérant que vous puissiez user de vos prérogatives pour faire une analyse précise de la situation et contribuer à sa résolution ».

L'un des enjeux de cette montée en généralité est celui du changement d'échelle car beaucoup de situations enregistrées à Villeurbanne relèvent en réalité de processus ou de pratiques qui se déploient à l'échelle métropolitaine. En juin 2020, la création d'une vice-présidence en charge de la lutte contre les discriminations au sein l'exécutif métropolitain, et le recrutement d'une chargée de mission, ont été salués comme une avancée au vu des compétences de la Métropole dans le domaine de l'emploi et de l'insertion. Comme le suggère une note interne à la Ville de Villeurbanne, les outils mis en place dans le cadre du réseau de veille et de vigilance *« peuvent servir de trame à l'extension de cette action sur le territoire de la métropole. Ceci augmentera significativement l'efficacité de l'action par une vigilance accrue et un accompagnement à la prévention des discriminations intervenant sur le périmètre adéquat auprès des employeurs et des organismes de formation ».*

Cependant, même à Villeurbanne, la traduction politique des situations repérées est loin d'être systématique. Ainsi, alors même que des discriminations récurrentes mettent en cause les organismes de formation, ces derniers (qui dépendent de la Région) n'ont pas fait l'objet d'interpellations. De même, si une partie des membres du réseau participe par ailleurs à diverses instances des politiques publiques, ils.elles n'ont pas nécessairement la capacité à faire évoluer des partenaires qui ne participent pas au réseau, notamment lorsqu'ils interviennent à une échelle supra-communale. Comme le dit un acteur, *« il y a une difficulté à convaincre ceux qui ne sont pas convaincus. C'est la limite de notre petit village gaulois. Comment faire bouger les lignes ailleurs ? Cela ressort peu au-delà de la commune et l'appropriation est variable à l'échelle de la commune ».*

À Grenoble, une partie des acteur.ices interrogé.es se déclaraient en attente d'un repositionnement du réseau comme levier de transformation politique. Bien que la CVA se présente comme un réseau d'intermédiaires, comme à Villeurbanne, les passerelles avec les politiques publiques semblent fonctionner moins efficacement. La raison est d'abord politique, liée au manque d'impulsion d'une stratégie de LCD à l'échelle intercommunale comme à l'échelle des communes urbaines membres du réseau. La raison est également institutionnelle, liée cette fois au manque de transversalité entre la DGA Cohésion sociale et urbaine, où officie l'animatrice de la CVA, et les autres directions de la Métro, dont certains agents ont toutefois été formés. Les thématiques travaillées dans le cadre du contrat de ville n'ont ainsi pas débouché sur l'élaboration d'une stratégie territoriale intégrée. Certain.es acteur.ices regrettent notamment que des institutions aussi cruciales que l'Éducation ou la Police nationales ne soient pas interpellées sur la base des situations repérées par la CVA.

À Aubervilliers et Nantes, les réseaux ne sont pas réservés aux intermédiaires, ni construits autour de la notion de coproduction. Dans ce contexte, les liens avec les politiques publiques sont ténus, plus encore à Aubervilliers où l'animatrice de Discrimin'action apparaissait particulièrement isolée au sein de l'administration municipale. À Nantes, l'animateur du Ravadis participait au contraire à différentes instances d'élaboration des politiques publiques, notamment dans le cadre du plan territorial de lutte contre les discriminations. Mais ce dernier, adossé au contrat de ville, ne semble pas produire d'effets de transformation des politiques publiques. Inversement, les représentant.es de services publics (par exemple, la police) présent.es au sein du réseau nantais ne sont pas en capacité de

porter l'enjeu des discriminations au sein de leur institution d'appartenance. Un acteur la Maison de l'emploi participe néanmoins tout à la fois au Ravadis et au réseau d'intermédiaires de l'emploi coordonné par l'ATDEC de Nantes métropole.

C'est surtout du futur Observatoire nantais des discriminations qu'est attendue une jonction entre les travaux du Ravadis et les politiques publiques. Parmi ses missions envisagées figure en effet « *l'animation du système d'acteurs* » engagés sur la question des discriminations ou non encore impliqués, notamment dans les domaines du logement, de l'éducation et de l'accès aux services publics. L'Observatoire doit aussi avoir vocation à conseiller les acteurs.ices politiques et à contribuer à la définition des priorités de l'action publique locale.

La dimension politique de la lutte contre les discriminations suppose enfin de faire place à l'expression et l'action collectives des concerné.es. Il existe une littérature fournie sur le sujet. Elle rappelle que l'approche française de la lutte contre les discriminations a été construite selon un credo républicain individualiste fondé sur la crainte de glisser vers la reconnaissance publique de minorités susceptibles de politiser l'enjeu des discriminations¹⁹, niant par là même l'histoire de luttes sociales appuyées sur la mobilisation de minorités (par exemple celles des immigrés). Le cadrage national des discriminations, notamment raciales, ne s'est pas réalisé sous l'impulsion de ces mobilisations citoyennes, à la différence des droits conquis par les mouvements féministes²⁰. Il a été impulsé d'en haut, notamment sous la pression de l'Union Européenne pour mettre l'accent sur la dimension répressive du droit, enfermant les acteurs dans une « logique du procès »²¹ qui alimente un soupçon permanent de « victimisation »²².

Du côté des victimes elles-mêmes, le passage à l'action collective est difficile. Outre les freins liés à la précarité ou au sentiment d'illégitimité, la réparation de la souffrance individuelle de la victime n'apparaît pas comme une fin en soi dans les usages collectifs et politiques du droit de la non-discrimination. La visée de ces mobilisations est plus large, soit qu'elles cherchent à défendre l'identité collective d'un groupe, soit qu'elles mettent en cause un « système » produisant la discrimination, pouvant faire craindre aux victimes une instrumentalisation de leur cas – là même où l'institution judiciaire reconnaît à la victime une

¹⁹ Eberhard, M. (2006), *L'idée républicaine de la discrimination raciste en France*. Thèse de doctorat en sciences sociales, Université Paris 7 ; Chappe V.-A. (2011), « Le cadrage juridique, une ressource politique ? La création de la Halde comme solution au problème de l'effectivité des normes anti-discrimination (1998-2005) », *Politix*, vol. 2, n°94, p. 107-130.

²⁰ Bereni, L. et al. (2010), « Entre contrainte et ressource : les mouvements féministes face au droit », *Nouvelles questions féministes*, vol. 1, n°1, p. 6-15.

²¹ Poiret, C. (2010), « Pour une approche processuelle des discriminations : entendre la parole minoritaire », *Regards sociologiques*, n°39, p. 5-20.

²² Fassin, D. (2002), *op. cit.* ;

qualité individuelle, celle que le discriminateur a précisément niée en réduisant l'individu à un attribut collectif²³.

La voie est donc étroite pour les collectifs militants pour lesquels le droit se présente à la fois comme une ressource susceptible de transformer les rapports de pouvoir et d'appuyer les demandes d'égalité des groupes minoritaires. La littérature américaine sur des mouvements des droits civiques et féministes s'intéresse depuis les années 1970 aux usages du droit de la discrimination comme ressource politique. En examinant cette littérature, Vincent-Arnaud Chappe distingue quatre niveaux d'efficacité du droit²⁴ :

« Tout d'abord, le droit sert en amont à la formation de l'action collective, en offrant un cadre et un langage de revendication. À travers un processus de legal catalysis, le mouvement social se structure et s'organise autour de la perspective de l'action judiciaire, gagne en compétences et provoque une prise de conscience de la discrimination parmi la population défendue. Le deuxième niveau d'efficacité se joue au niveau du pouvoir normatif et symbolique du droit qualifié de symbolic club (levier symbolique) : en dehors même du contentieux, le droit est utilisé à la fois comme une menace symbolique et matérielle qui peut amener le mis en cause à faire des concessions, par anticipation du risque judiciaire mais aussi de l'atteinte en terme de réputation qu'il peut subir. Le troisième niveau se situe au niveau des externalités liées à l'usage du droit – les radiating effects : l'action judiciaire – par ses retombées médiatiques – permet d'accéder à des scènes d'action publique et facilite éventuellement une mise à l'agenda politique de la question soulevée par le contentieux. Enfin, le droit a un pouvoir en aval de l'action judiciaire, comme cadre référent dans la mise en place de réformes organisationnelles au sein des organisations visées par les mobilisations ».

En dehors même d'une action judiciaire, le développement du pouvoir d'agir des personnes discriminées peut contribuer à transformer des problèmes individuels, vécus de manière isolée, en cause publique. D'où l'importance d'espaces où les expériences et le savoir découlant des discriminations peuvent être partagées. Pour l'heure, la gouvernance « à la française » des dispositifs se trouve généralement circonscrite aux seuls acteurs publics et aux associations fortement institutionnalisées. Cette gouvernance semble donc fermée aux organisations exprimant directement le point de vue des groupes discriminés. Très rares sont les initiatives locales prenant appui sur la mobilisation de citoyens confrontés à l'expérience de la discrimination²⁵. De façon significative, les

²³ Chappe, V.-A. (2013), *L'égalité en procès. Sociologie politique du recours au droit contre les discriminations au travail*, Thèse en sciences sociales, ENS de Cachan.

²⁴ Chappe, V.-A. (2014), *op. cit.* p. 7.

²⁵ Dhume, F. (2009), « De la discrimination du marché au marché de la discrimination. Les fausses évidences de la "lutte contre les discriminations" », *Mouvements*, n°49, janvier-février, p. 128-136 ; Noël, O. (2009), *op. cit.*

dispositifs de formation ne s'adressent pas aux premier.es concerné.es²⁶. Comme l'écrivent Fabrice Dhume et Khalid Hamdani, les victimes « *se taisent d'autant plus que parler, dénoncer ou revendiquer est risqué : on s'expose aux accusations de "victimisation", de "communautarisme", etc., qui sont des manières de faire taire et de délégitimer la parole et l'expertise des premiers concernés* »²⁷.

Dans les territoires étudiés, des expériences visant à favoriser l'expression collective des personnes discriminées ont parfois lieu, mais elles restent ponctuelles et sont souvent extérieures aux réseaux, ceux-ci se positionnant comme des médiateurs de la parole des concerné.es dans une logique de corps intermédiaires. Depuis une quinzaine d'années, des groupes de parole ont été constitués dans les quatre territoires, mais le cadrage institutionnel de ces expériences n'a pas débouché sur des mobilisations durables²⁸.

À Aubervilliers, quatre « groupes de parole » ont été mis en place pour recueillir la perception des habitants.es sur les discriminations dans le cadre du diagnostic stratégique réalisé par le cabinet Geste en 2011. Au-delà d'initiatives ponctuelles, comme celle de la Mission locale qui a organisé une rencontre avec des jeunes pour parler des discriminations à l'embauche en 2019, la question des discriminations peut être abordée dans les instances de démocratie participative impulsées par la municipalité, mais les populations (d'origine) étrangère(s) les plus précaires les fréquentent peu.

À Nantes, le réseau en tant que tel n'a pas impulsé d'action particulière pour favoriser l'expression collective des concerné.es. Des associations représentant l'intérêt de groupes discriminés (LGBTQI+, gens du voyage, personnes en situation de handicap) y sont représentées, mais elles se positionnent en représentantes de leurs usagers dans une logique de corps intermédiaires. Dans le cadre d'événements comme les Semaines contre le racisme et les discriminations, le recueil de la parole citoyenne sur les discriminations est confié à des associations comme la Fal 44 ou Tissé Métisse qui font partie du Ravadis. La Mission Égalité de la ville de Nantes a impulsé la mise en place d'un groupe citoyen baptisé « pouvoir de dire, pouvoir d'agir » qui se voulait plus pérenne, mais il ne fonctionne plus faute de moyens d'animation.

À Villeurbanne, les institutions et associations ont également impulsé divers dispositifs destinés à faire émerger la parole des concerné.es, notamment le Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques créé en 2009 dans le prolongement d'une commission extra-municipale. Ce conseil est composé de trois collèges dont un collège « citoyen.ne.s ». Il a contribué à l'organisation des Assises de la LCD en 2019, au cours desquels des

²⁶ Iskra Méditerranée (2018), *Prévention et lutte contre les discriminations. Livret pédagogique à destination des partenaires du réseau de vigilance villeurbannais en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination*, Ville de Villeurbanne, CGET.

²⁷ Dhume, F., Hamdani, K. (2013), *op. cit.* p. 45.

²⁸ Voir à propos de Villeurbanne, Cerrato Debenedetti, M.-C. (2018), *op. cit.*

collectifs d'habitant.es de Perpignan et de Lille se sont exprimés. En dehors de ce dispositif pérenne, d'autres expériences d'expression citoyenne institutionnellement encadrées ont eu lieu depuis les années 2000 : groupe Rebond mis en place par la Mission locale, groupe de créateur.rices d'entreprise mis en place par ADL, rencontre de jeunes sur le contrôle au faciès organisée par AVDL au sein du centre social Cusset...

La Métropole de Grenoble se distingue par l'importance de son réseau militant. Mais certaines mobilisations citoyennes autour de l'enjeu des discriminations ont occasionné des conflits avec les élu.es. C'est le cas de l'Alliance citoyenne, une coalition d'organisations formée à partir des techniques du *community organizing* et qui, conformément à cette doctrine d'action, cherche à publiciser l'enjeu des discriminations – comme d'autres injustices – en instaurant un rapport conflictuel avec les institutions. La Métro a néanmoins soutenu d'autres associations mobilisées contre les contrôles au faciès. La CVA a elle-même pris des initiatives en direction des jeunes des quartiers populaires (voir infra).

Une prise en compte des jeunes des quartiers populaires mêlant approches spécifiques et intégrées

Dans leur approche des jeunes des QPV, les réseaux peuvent privilégier une approche spécifique et/ou intégrée de la prise en compte des jeunes des quartiers populaires. Par approche spécifique, nous entendons une logique d'action prenant appui sur des acteurs.ices spécialisé.es – ici des acteur.ices « jeunesse » – qui développent des outils permettant de cibler un groupe – ici les jeunes des quartiers populaires. Le déploiement d'une telle approche suppose d'inclure des acteurs.ices « jeunesse » au sein des réseaux. Par approche intégrée, nous entendons la prise en compte de la situation spécifique de certains groupes (ici les jeunes) par les structures de droit commun. Cette approche appelée également « *mainstreaming* » est universaliste au sens où elle s'adresse potentiellement à tous les publics. Elle suppose néanmoins d'adapter l'offre afin de n'exclure aucun groupe – ici les jeunes des quartiers populaires – de son bénéfice.

Si le projet Fej n'avait pas encore déployé tous ses effets, au moment de l'enquête, il en ressortait que les réseaux nantais et albertavillarien s'inscrivaient délibérément dans une approche spécifique des jeunes, même si cette approche restait universaliste en ce qui concerne le ciblage territorial. À Nantes, la plupart des structures composant le Ravadis entretiennent un rapport relativement distant avec le public jeune, hormis le service jeunesse de la Ville de Nantes, l'association Tissé Métisse et la Fal 44. Le choix a donc été fait de créer un réseau parallèle formé d'acteur.ices spécialisé.es dans le champ de la jeunesse, même s'ils ne s'adressent pas spécifiquement aux jeunes des QPV.

L'option retenue à Nantes résulte à la fois du constat pragmatique que le Ravadis n'était pas en capacité d'apporter en son sein des réponses aux jeunes, mais aussi d'une commande politique invitant à développer de telles réponses dans le contexte de vives tensions avec la jeunesse des quartiers populaires. Le réseau jeunesse mis en place en réponse à cette commande politique cible toutefois un public plus large que celui des QPV. Ce choix semble reposer, là aussi, sur le constat pragmatique du faible ancrage dans ces quartiers de structures par ailleurs investies dans la lutte contre les discriminations, comme la Ligue de l'enseignement.

À Aubervilliers, où la quasi totalité du territoire communal est classé en politique de la ville, l'approche peut être également qualifiée d'universaliste concernant les territoires, et spécifique concernant le ciblage des jeunes. Comme à Grenoble, l'approche spécifique est censée se concrétiser par la mobilisation de quelques structures spécialisées, de type Missions locales, services jeunesse des municipalités et prévention spécialisée. Mais cette mobilisation se fait non sans mal, ces acteur.ices spécialisé.es étant globalement peu réceptif.ives au thème des discriminations. De fait, ces structures repèrent très peu de situations. S'ajoute, dans le cas de Grenoble Alpes-Métropole, le problème posé par l'absence de service jeunesse structuré et d'élu.e porteur.euse de cette question à l'échelle de la Métro. Grenoble se différencie toutefois de Nantes et Aubervilliers par une approche se voulant spécifique à la fois sur le plan territorial et du public : ce sont bien les jeunes des QPV qui se trouvent au cœur des diverses initiatives développées dans le cadre du projet Fej (voir infra).

Au pôle opposé, la démarche mise en œuvre à Villeurbanne se situe nettement du côté de l'approche intégrée. Le réseau comporte des acteur.ices spécialisé.es dans le champ de la jeunesse (Ailoj, Missions locales), mais ils.elles sont attaché.es au paradigme universaliste consistant à ne pas différencier l'action en direction du public des QPV. La responsable d'une Mission locale précise sa position : *« 12 % de notre public vient des QPV. Mais tout le monde est concerné par les discriminations. Même si la problématique peut être plus prégnante en QPV, on peut être discriminé en habitant au centre-ville. Mon objectif comme manager, c'est que personne ne soit en marge de la lutte contre les discriminations au sein de mon équipe »*.

Rappelons que le réseau de vigilance villeurbannais a lui-même été délibérément construit en dehors du cadre de la politique de la ville. Dans ce contexte, la principale démarche mise en œuvre à la faveur du projet Fej a consisté à inclure la dimension « jeunesse » dans l'offre de formation faite aux professionnel.les, qu'ils s'agisse de structures « tous publics » ou d'acteur.ices du champ de la jeunesse. Pour atteindre le public des QPV, la municipalité fait le pari que la dissémination des points d'information dans l'ensemble des secteurs de la ville contribuera à renforcer l'accès au droit de l'ensemble des Villeurbannais, qu'ils résident ou non en QPV. L'ajout d'une dimension « jeunesse » dans les formations doit servir à produire des outils pour que les jeunes de ces quartiers utilisent effectivement ces ressources de proximité.

Qu'il s'agisse des démarches d'accompagnement juridique ou de la mobilisation collective des concerné.es, les jeunes des quartiers populaires n'étaient pas encore (au moment de l'enquête) un objet central de l'activité des réseaux. Avant l'arrivée du projet développé dans le cadre du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, on recensait quelques dispositifs, comme celui des Jeunes ambassadeurs des droits (Jade) du Défenseur des droits mis en place à Grenoble, Nantes et Aubervilliers, mais dans une logique de sensibilisation plutôt que d'accès au droit. On peut mentionner aussi la consultation gratuite à destination des jeunes mise en place dans le cadre du contrat local de santé à Aubervilliers ou, dans un autre registre, les actions d'une Mission locale de l'agglomération de Grenoble au sein de laquelle des groupes de jeunes ont travaillé sur différents vecteurs de sensibilisation aux discriminations (une pièce de théâtre évoquant les discriminations, un film concernant l'égalité hommes-femmes, la conception d'une affiche...).

Au moment de l'enquête, le projet Fej s'était traduit par quelques initiatives nouvelles en matière d'accès au droit des jeunes, mais cette offre ne visait pas toujours spécifiquement le public des QPV :

- ✓ À Nantes, une démarche d'identification des relais d'information (y compris sur les activités du Ravadis) accessibles par les habitant.es des QPV a été engagée dans le cadre des « 26 actions pour la vie des quartiers » décidées après les révoltes de l'été 2018. Le réseau d'acteur.ices jeunesse récemment constitué est un résultat de cette démarche, même s'il ne cible pas seulement le public des QPV.
- ✓ À Grenoble, des collectifs de jeunes sont associés au projet de création d'une consultation juridique sur les discriminations, afin de relayer l'information auprès d'autres jeunes.
- ✓ Des formations intègrent désormais un volet « jeunesse » et peuvent déboucher, comme à Villeurbanne, sur la construction d'outils spécifiques.

Le volet « Soutenir les jeunes comme acteurs en matière de lutte contre les discriminations » (axe 3 du projet Fej) a donné lieu à des initiatives plus limitées, sauf à Grenoble où le réseau Partenaires Égalité – mais non la CVA dont ce n'est pas la fonction – soutient plusieurs initiatives contribuant à faire des jeunes des « acteurs en matière de LCD » : participation de l'association AssociaJeunes (Saint-Martin-d'Hères) à l'écriture du projet Fej et projet de rencontre avec la cellule ; enquêtes du laboratoire Pacte sur les rapports police/population ; création par l'association La Petite Poussée d'une plate-forme permettant de recueillir les témoignages de jeunes sur les discriminations et proposant aussi des ressources juridiques ; hors projet FEJ, soutien financier du réseau des partenaires et de la politique de la ville à l'association « Agir pour la paix », à l'Université populaire et à la Régie de quartier Villeneuve Village Olympique qui élaborent des actions impliquant des jeunes des quartiers populaires, notamment sur l'enjeu des contrôles au faciès.

Les initiatives des autres réseaux concernant l'axe 3 du projet Fej étaient beaucoup limitées au moment de l'enquête. La seule initiative notable concernait le déplacement d'un groupe de jeunes du Conseil local des jeunes d'Aubervilliers à Grenoble, en octobre 2019. Mais l'expérience a tourné court faute d'implication du service jeunesse de la ville.

De manière générale, la participation des jeunes souffre d'une faiblesse chronique dans l'espace institutionnel et associatif français, et ce malgré sa mise à l'agenda des politiques de jeunesse. En cause : le regard persistant sur les jeunes comme « minorité sociale » – un référentiel encore dominant du côté des professionnel.les comme des institutions, véhiculant une vision du jeune qui ne saurait porter des droits politiques en raison, précisément, de sa condition juvénile²⁹.

²⁹ Cortesero, R. (2014), « Empowerment, travail de jeunesse et quartiers populaires : vers un nouveau paradigme ? », *Recherche Sociale*, n°209, janvier-mars, p.46-61 ; Loncle, P. (2008), *Pourquoi faire participer les jeunes ? Expériences locales en Europe*, Paris, L'Harmattan.

2.2. La diffusion aléatoire des normes de l'antidiscrimination au sein des organisations

Il ressort des développements qui précèdent que le droit de la non-discrimination resterait largement ineffectif s'il devait se réduire à sa seule dimension répressive. D'autant plus que nombre de situations se situent dans une zone floue où la frontière entre le légal et l'illégal n'apparaît pas immédiatement. Au delà de la vocation du droit à sanctionner les comportements discriminatoires, son « internalisation organisationnelle », pour reprendre une expression de Vincent-Arnaud Chappe³⁰, est donc nécessaire pour garantir son effectivité. On quitte ici le terrain de la lutte pour entrer dans celui de la prévention des discriminations. En suivant V.-A. Chappe, l'enjeu est d'amener les organisations à évoluer, pas seulement pour éviter un risque judiciaire, mais parce que le caractère complexe des discriminations, non toujours réductibles à une intentionnalité coupable, appelle la mise en place des dispositifs visant à intégrer l'égalité de traitement comme souci permanent, et à rendre le droit effectif « en continu ». Il s'agit en d'autres termes de trouver des points d'appui pour articuler une exigence juridique et une exigence politique, plutôt que de les opposer. *« Cela ne revient pas à plaider une déjudiciarisation de la lutte contre les discriminations, écrit V.-A. Chappe, mais à encourager une articulation poussée entre une fonction répressive du droit gagée sur les tribunaux et permettant de tracer les frontières de la légalité, et un usage plus négocié et horizontal aux marges de cette frontière forcément floue ».*

Des structures plus engagées que d'autres dans la cause de la LCD

L'internalisation du droit de la non-discrimination au sein des organisations membres des réseaux dépend de la capacité des référent.es à mobiliser leur structure d'appartenance. Cette capacité est souvent corrélée à la taille de celle-ci (l'engagement est plus facile dans les petites organisations), mais aussi à une forme de militantisme associatif. Dans chacun des réseaux étudiés, une partie des acteur.ices interrogé.es se définissent comme des « militant.es » de la cause des discriminations. Leurs propos illustrent cette posture d'engagement :

« On est dans une association militante. La discrimination, c'est central pour notre association. On intervient auprès des lycées et des professionnels. Dans nos interventions, on aborde la question. C'est dans nos statuts, dans notre charte de bénévoles. Tout le monde est censé être sensibilisé » (Nosig, Centre LGBTQI+ de Nantes).

« En interne tout est fait pour pouvoir approfondir ces situations et les dénoncer. C'est partagé par l'équipe dirigeante, les bénévoles et les salarié.es de l'association. On en parle en équipe et il n'y pas que moi qui porte le sujet » (Association franco-chinoise Pierre Ducerf, Aubervilliers).

³⁰ Chappe, V.-A. (2013), *op. cit*

« Les discriminations sont une question transversale pour notre Régie de quartier. C'est dans l'ADN de la structure. Mais quand on dit qu'on est engagés, c'est pour rappeler le droit et avoir une posture vis-à-vis du public qu'on accueille. C'est pourquoi je mets en place un plan de lutte contre les discriminations au sein de la Régie. C'est pourquoi on aura une consultation juridique portée par la Métro. On prévoit aussi de travailler sur la parole des habitants à partir de la pratique artistique » (Régie de quartier Villeneuve/Village Olympique, Grenoble).

« L'association existe depuis 1985. La discrimination était déjà évoquée dans notre objet initial. Historiquement, l'association a été créée par des travailleurs sociaux, des militants et des gens en situation de précarité. On a une verticalité faible avec une vraie implication de la direction. Il n'y a pas monsieur ou madame discrimination. On l'a intégrée dans le cadre de la formation et des pratiques professionnelles. Le cœur de notre travail, ce sont les personnes mal logées ou en situation d'expulsion. Dès le départ, la question ethnique est ressortie comme un enjeu fort et l'association porte toujours cette question aujourd'hui, même si on a une approche qui devient plus technique que politique. C'est une approche par le droit et par l'investissement des espaces institutionnels » (AVDL, Villeurbanne).

D'autres structures plus institutionnalisées peuvent être également répertoriées dans la catégorie des « engagées » parce que la lutte contre les discriminations est une priorité de la direction et/ou d'une personne particulièrement impliquée qui se sent soutenue par la direction. Les exemples suivants rendent compte de cette configuration :

« Notre Mission locale a été impliquée dans le projet Equal. On a eu une référente LCD impliquée dans Equal. Puis, quand la mairie de Villeurbanne s'est saisie de la question et a accompagné les acteurs, on s'est demandé comment ne pas être coproducteurs. On rappelle aux personnes qu'on recrute qu'elles recevront une formation et une sensibilisation. Elles peuvent aussi recevoir un appui technique de notre référent LCD. Le référent est là pour relayer l'information afin que tout le monde s'en saisisse, mais aussi pour nous titiller. Il y a une adhésion des agents. En tant que directeur, je tiens à ce que le sujet soit partagé et transversal » (Mission locale, Villeurbanne).

« La discrimination, c'est devenu un volet important de notre action. Le sujet est très fort dans toutes les structures de l'Omja. Avant les réunions, on fait un point général avec mon directeur sur ce qui se passe dans les structures. Après la réunion du réseau, je fais un débrief avec mon responsable qui est très sensibilisé. Il a suivi des formations sur la discrimination. C'est lui qui m'avait missionnée sur les discriminations alors que je n'étais pas très convaincue à l'époque. Le réseau m'a permis d'avoir une ouverture sur ce qu'est la discrimination concrètement » (Omja, Aubervilliers).

« Le fait de porter cette mission au sein de la Maison de l'emploi entrainé dans le projet de la structure. J'ai toujours été soutenu dans cette mission, même si se pose toujours la question du temps dédié qui a pu évoluer. Il y a eu des hauts et des bas, mais j'ai toujours pu disposer des moyens avec une certaine régularité » (Maison de l'emploi de la Métropole nantaise).

L'effet le plus tangible des réseaux concerne les structures dont l'ensemble du personnel a été formé. Cette configuration se rencontre surtout à Villeurbanne et Grenoble qui mettent l'accent sur la coproduction des discriminations, et dont les chartes prévoient la formation systématique des agents des structures nouvellement entrées dans les réseaux. Cette condition est toutefois mieux respectée à Villeurbanne qu'à Grenoble. L'objectif affiché à Villeurbanne « *est de permettre que chaque membre de la structure en contact avec le public, du personnel accueillant jusqu'à la direction, puisse avoir une conscience aiguisée sur les discriminations, afin de pouvoir intégrer cette dimension dans son travail* ». La charte de Villeurbanne prévoit également une formation des membres du conseil d'administration des structures. Les acteur.ices ayant reçue une formation soulignent son impact sur la mobilisation interne à leur structure, à l'instar de cette actrice de l'association ADL :

« Tous les salariés reçoivent une formation de base de deux jours sur la lutte contre les discriminations. On a eu l'intervention d'Olivier Noël qui nous a raconté l'histoire des droits de l'homme et de la discrimination. Cela m'a fait prendre conscience du bagage historique avant même d'avoir conscience d'être discriminant. Ça a permis aussi de prendre conscience qu'on peut co-discriminer sans s'en rendre compte. Je suis beaucoup plus vigilante sur mon comportement et celui des autres. C'est un sujet récurrent. On fait en sorte d'en parler en réunion d'équipe, avec une réunion spécialement sur la LCD une fois par mois. Ce sont des moments où l'on peut se poser et échanger. On croise nos réflexions sur les situations. Chacun s'enrichit. Quand un conseiller constate une situation, on fait le point sur tous les partenaires concernés. On échange aussi sur les fiches d'enregistrement ».

Cependant, même dans cette configuration « exemplaire », le turn-over des référent.es et/ou un changement de direction peut affaiblir l'impact du réseau sur les organisations, nécessitant de relancer le processus de formation.

Les résistances au changement au sein des organisations

Dans les quatre territoires étudiés, des témoignages indiquent que le thème des discriminations n'est pas porté par les directions de certaines structures, et n'est pas partagé par l'ensemble du personnel. Les formations touchent ici à leurs limites et certain.es référent.es des réseaux apparaissent isolé.es³¹. Le bilan 2015 du réseau villeurbannais résumait dans ces termes la posture des structures qualifiées d'« engagées passives » :

« Les engagements de la charte ne sont pas respectés en totalité. Ils participent, prennent les documents qu'on leur propose, ils "subissent" la vie du réseau. Les situations repérées ne sont pas partagées en interne, les collaborateurs et les directions ne sont pas toujours formés. Les fiches, affiches et l'engagement pris ne sont pas accessibles au public. Leur personnel d'accueil n'est pas au courant de l'engagement dans le réseau de vigilance. Pour ces structures et leurs

³¹ Sur cette question, voir plus largement Dhume, F., Hamdani, K. (2013), *op. cit.*

correspondants, la question de la lutte contre les discriminations n'est pas encore intégrée dans leurs pratiques. Ces structures sont membres du réseau, mais leur degré d'engagement est faible ».

Un indicateur de résistance au changement des pratiques internes à une organisation est l'absence ou le faible nombre de remontée d'informations vers le réseau. Le manque d'appropriation collective des procédures de remontée d'information se vérifie dans certaines structures appartenant au réseau de Villeurbanne. Ces témoignages pointent une sous-utilisation des outils proposés par le réseau, alors même que la majorité des agents ont pu être formés :

« On n'a pas produit de fiches depuis le départ de ma collègue qui était référente. On règle les problèmes, mais on ne signale pas forcément. Ce n'est pas complétement routinisé. J'attends ma formation de base pour relancer la machine en réunion d'équipe. Il y a des sensibilités personnelles qui font que certains se l'approprient plus que d'autres » (Mission locale).

« La discrimination est un axe qui fait partie du projet de l'association depuis de longues années. Les collègues ont été formés, même s'il reste encore quelques salariés non formés. Ils ont quand même été sensibilisés dans le cadre d'un projet sur l'orientation scolaire. Concernant les discriminations vécues par les personnes accompagnées, c'est moi qui fait remonter l'information à la direction et on échange sur les suites à donner. Mais on n'en parle pas dans les réunions d'équipe. Depuis quelques années les autres salariés sont davantage concernés grâce aux formations, même si ce n'est pas gagné. Je ne reçois pas encore de fiche d'enregistrement de leur part » (Centre social)

Repérer puis faire remonter l'information nécessite de repenser des modalités de travail plus transversales entre agents. Aucune des personnes interrogées à Aubervilliers n'évoque de tels changements dans l'organisation du travail. Il ne s'agit pas d'un objectif explicite du réseau et la position relativement périphérique des référent.es au sein de leur structure, se combinant avec le manque d'impulsion des directions, ne favorise pas cette prise en charge transversale. La juriste qui intervient auprès du réseau souligne pourtant l'importance de développer *« non seulement une approche juridique, mais aussi une approche organisationnelle des discriminations. Les personnes que j'ai en face ont beaucoup de travail et ne sont pas soutenues au sein de leurs organisations. La réflexion sur les organisations est importante, mais il faut la mener à un niveau supérieur. Le changement dans les façons de fonctionner ne peut pas venir uniquement des référents eux-mêmes ».*

Les référent.es du réseau nantais occupent des positions hiérarchiques plus élevées et l'appropriation collective du référentiel des discriminations paraît plus importante dans des structures plaçant la promotion de l'égalité et l'accès aux droits au cœur de leur mission (Ligue des droits de l'homme, Nosig LGBTQI+...). Mais, comme à Aubervilliers, on n'identifie pas de structures ayant formalisé une procédure de remontée des situations discriminatoires. Comme l'explique une actrice de la Fal 44, *« au sein de notre association, on a un fonctionnement en silos. Plein de services sont concernés par cette question, mais leurs chargés de mission n'ont pas le temps. Il faut qu'on formalise le projet et qu'on demande aux chargés de mission d'intégrer le réflexe de faire remonter des situations. On a*

mis en place des outils, comme une charte de LCD, on a un administrateur référent sur la question, mais on n'a pas d'espace formalisé pour réfléchir à ces questions en interne ».

À Grenoble également, bien que l'analyse des fiches de signalement soit au cœur de l'activité de la CVA, certaines structures peinent à s'organiser en interne pour favoriser la production de cette information. La capacité de la cellule de veille à infléchir la logique des organisations qui la constituent n'est pas encore avérée, ce qui reflète une forme de résistance des participant.es à l'idée d'une coproduction des discriminations par leurs organisations d'appartenance. Les actrices de deux structures témoignent d'un certain isolement au sein de leur structure :

« Notre directeur me laisse faire. Il n'a pas de point de blocage, mais il ne porte pas vraiment. Il ne participe jamais aux réunions. Je suis la référente, mais l'idée c'est que tout le monde soit formé. Or, si la démarche on ne l'anime pas, elle ne fait pas sens auprès des agents. Je me rends compte par exemple que les fiches de signalement ne remontent pas. Telle qu'elle est conçue, la fiche me parle, mais j'ai été formée. Mes collègues, eux, ont du mal avec les 25 critères. Ils ne savent pas lesquels choisir. La fiche n'est pas évidente s'il n'y a pas d'accompagnement à côté. Jamais un collègue n'a rempli une fiche si je ne suis pas à côté. Donc ça pâtime au niveau de l'opérationnalisation. Il faut un suivi régulier sur ces questions et ça pêche car c'est un sujet parmi plein d'autres. Moi-même je fais plein d'autres choses. Mais au-delà de la fiche, je sens une vraie résistance avec certains agents. Notamment sur un sujet comme le voile ou ce qu'ils appellent l'intégration. Ces agents pensent que les gens ne font d'effort. Ils ne voient pas que c'est tout un système ». (Maison des habitants).

« Les fiches de signalement ne sont pas d'une grande utilité pour ma structure. C'est le repérage en amont qui pose problème : même si des cas sont repérés, ils ne sont pas remontés. Ce n'est pas l'outil qui pose problème. Ce sont mes collègues qui ne s'en saisissent pas. On a des entretiens individuels qui ne sont pas longs et on n'aborde pas forcément la question avec les jeunes. Et pour beaucoup de salariés ce n'est pas un sujet indispensable. C'est quand ils ont le temps. J'ai l'impression d'être madame lutte contre les discriminations. Du coup, c'est moins porté par les collègues. La résistance ne vient pas des collègues qui ont été bien formés. Le problème, c'est qu'une fois que j'ai identifié une situation, il faut le soutien de la direction. Notre directeur a été très impliqué sur cette question, mais avec la charge de travail et la multiplication des dispositifs, on y accorde moins d'importance. La direction ne dit pas que c'est une priorité. Il y a aussi un manque de procédures internes pour traiter les situations. On a mis de côté la problématique pour le moment car on sait qu'en termes de traitement c'est hyper lourd : il y a l'accompagnement de la victime, le positionnement de la structure, les suites à donner... C'est pas possible en ce moment. En plus y a la crise sanitaire » (Mission locale).

Comme dans ce dernier témoignage, les référent.es interrogé.es soulignent fréquemment des contraintes liées à l'organisation du travail au sein de leurs structures pour expliquer le manque d'appropriation collective des outils. Ce constat vaut particulièrement pour les structures soumises à la pression de leurs financeurs pour atteindre des objectifs quantitatifs³². La prévention des discriminations peut alors être vécue comme une demande de travail supplémentaire, surtout quand la pression à la performance s'accompagne d'une réduction des moyens humains et matériels. Des actrices de Villeurbanne appartenant pourtant à des organisations « engagées » évoquent ce type de frein :

« Il y a des objectifs de résultats imposés par les financeurs sur le nombre de personnes à accueillir. Ça créé une tension permanente. Ça ne contredit pas notre engagement. On l'a toujours en tête. Mais on est moins à l'écoute. On repère moins. On va à l'essentiel » (Centre social).

« Quand on reçoit les personnes pour la première fois en accueil individuel, dans notre formulaire il y a une question : pensez-vous avoir été victime de discrimination ? Mais on saute tout le temps la question. Je suis toujours speed. Je squizze la question sans m'en rendre compte. Mes collègues, c'est pareil. Mais on peut y revenir dans les accompagnements à long terme » (Association logement).

Un autre type de frein réside dans l'injonction contradictoire que reçoivent certains agents : alerter sur les discriminations tout en développant des liens avec des partenaires dont les pratiques peuvent s'avérer discriminantes. On retrouve ici l'enjeu de la « coproduction » des discriminations. Cette question est affichée à Grenoble, mais elle paraît faiblement intégrée par les organisations membres de la CVA. La question est également mise en avant à Nantes, mais au sein du réseau parallèle consacré à l'insertion et l'emploi et non au sein du Ravadis. À Aubervilliers, l'enjeu de la coproduction n'est pas affiché comme un objectif explicite du réseau et les acteur.ices interrogé.es convoquent rarement cette notion. Même à Villeurbanne, où l'enjeu de la coproduction est une dimension essentielle de l'activité du réseau de vigilance, le changement des pratiques ne va pas de soi face à des injonctions contradictoires. La difficulté de trouver un compromis se lit dans les propos hésitants de cette actrice d'une Mission locale :

« On reste assez vigilant sur le sujet de la coproduction. Je n'ai pas le sentiment qu'on soit coproducteur... mais quand on se retrouve face à un employeur qui nous demande... on doit lui expliquer... mais c'est toujours très délicat... On ne peut pas se permettre de perdre un partenaire et en même temps on ne peut pas laisser passer. Alors il y a toujours au moins un échange avec le partenaire. Si c'est un partenaire important, alors c'est la direction qui prend le relais. Notre commande, c'est de rappeler la législation, mais on le fait de manière soft. Il y a eu un cas qui nous a fait perdre un employeur. Mais on doit trouver un équilibre. À certains moments, on doit trouver des compromis ».

³² Dhume, F., Hamdani, K. (2013), *op. cit.*

Des procédures d'interpellation des organisations discriminantes mises en place à Villeurbanne et Grenoble

À Villeurbanne et Grenoble, le travail d'interpellation des structures discriminantes est l'un des fondements de l'identité des réseaux. On rejoint la fonction préventive du droit, car il ne s'agit pas ici d'accuser et d'obtenir une condamnation, mais d'amener la structure discriminante à changer sa pratique par une meilleure intégration du droit de la non-discrimination. Même si cette activité reste minoritaire dans les deux territoires, des procédures d'interpellation ont été formalisées selon un mécanisme d'action graduée : rappel au droit et tentatives de médiation par le réseau ou par des structures membres des réseaux ; courriers de la collectivité, des membres du réseau ou du Défenseur des droits.

Nous reproduisons ci-après un courrier-type de la Cellule de veille et d'actions de Grenoble, utilisable par ses membres.

Grenoble, le

Objet : Prévention et lutte pour l'Égalité et contre les discriminations

Madame, Monsieur,

Nous vous adressons la présente en notre qualité de membre du Réseau Partenaire-Égalité et plus précisément de la cellule de veille et d'actions de la Métropole.

En devenant membre, notre structure a pris l'engagement de renforcer l'égalité de traitement et de faciliter l'accès aux droits des personnes que nous accompagnons en visant à :

- Repérer et recueillir les situations discriminatoires et les traiter en évitant leur « coproduction »,*
- Orienter et accompagner les personnes dans la mobilisation de leur droit,*
- Rendre visible les situations discriminatoires pour contrer leur banalisation et accompagner le changement des pratiques qui les ont favorisées.*

Nous œuvrons pour faire en sorte que le principe d'Égalité soit effectif pour tous.tes les citoyen·ne·s de la République et qu'aucune personne ne puisse faire l'objet d'une inégalité de traitement en raison d'un critère illégal conformément à l'article 225-1 du Code pénal qui prévoit que « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur

appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée (...) ».

Les discriminations sont souvent, moins la conséquence de démarches intentionnelles que, la matérialisation de processus qui produisent des inégalités de traitement et sur lesquels il convient d'agir collectivement.

Il nous semble en effet que : la pratique professionnelle (que nous avons constaté ou qui nous a été rapportée) consistant à (présenter la pratique professionnelle qui pose difficulté - refuser ou conditionner ou exiger)favorise ou peut conduire à un traitement inégalitaire dans (le champ de l'emploi, du logement... ou dans l'accès à un bien, service... tel domaine) en raison de tel critère

Aussi, nous vous remercions de ou nous souhaiterions pouvoir (expression des attentes)

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations les meilleures.

Certaines structures villeurbannaises sont parvenues à inscrire les procédures de rappel au droit dans leur répertoire d'action, par exemple dans le champ de l'insertion/emploi et du logement avec la Mission locale et l'AVDL, dont les directeurs témoignent :

« Quand une situation est signalée par un conseiller, il interpelle le référent et éventuellement la direction. Si une situation est suspecte, la médiation fait partie de notre pratique professionnelle. On prend attache avec l'employeur ou l'organisme de formation. Il m'est arrivé aussi de faire un courrier. On intervient pour éveiller la conscience de l'autre, pour lui signifier que son acte est répréhensible. C'est un effet du réseau. Il n'y aurait pas eu de réseau, on ne ferait pas de médiation sous l'angle de la discrimination » (Directeur de la Mission locale de Villeurbanne).

« L'interpellation des organismes qui discriminent, chez nous, ça fonctionne bien. On a été en difficulté avec certains bailleurs ou avec la Banque postale et la CPAM pour les Roms. On est face à des institutions tellement grosses... Mais globalement les rappels au droit permettent de modifier les pratiques ou de rétablir les gens dans leurs droits. La crainte, c'est de dégrader les relations avec nos réservataires ou les bailleurs sociaux. C'est pourquoi on a travaillé sur des argumentaires destinés aux partenaires. On les a alertés sur les discriminations ethniques et sur des pratiques qu'on refuse. Et ça s'est pacifié » (Directeur de l'AVDL).

Afin d'illustrer ces pratiques d'interpellation par les structures membres du réseau villeurbannais, nous reproduisons ci-après un courrier de l'AVDL adressé à un bailleur social suite au refus par ce dernier de présenter une famille Rom en commission d'attribution.

Bonjour ,

Nous vous remercions de l'attention que vous portez à la situation des familles que nous accompagnons dans le cadre du dispositif I2E.

Nous saluons également votre engagement à tenter de répondre au mieux au besoin de sortie vers le logement autonome de ces quatre ménages qui, comme nous vous l'avons précisé, ont donné à voir leurs capacités à habiter ainsi qu'à s'insérer dans leur quartier et au plan professionnel.

De la même manière que vous avez souhaité être transparente sur les motifs de non présentation en CAL de la famille C et L, et dans le cadre de notre relation partenariale privilégiée, nous tenons à vous faire part des interrogations qui nous ont traversés, ainsi que de notre attachement à l'égalité de traitement et à la non discrimination, directe ou indirecte, des demandeurs de logement.

Nous avons en effet été surpris qu'un type 5, même faux, ne puisse être proposé à une famille de 6 membres.

Par ailleurs, si l'allée du logement en question ne vit pas bien, nous nous demandons ce qui a pu faire penser au responsable de secteur que la présence du ménage C et L accentuerait ce dysfonctionnement?

Et enfin, si nous sommes sensibles à l'argument de la stigmatisation des familles roms par les habitants, nous n'avons pas la certitude qu'un meilleur accueil leur sera réservé sur un autre quartier, voire une autre commune. Devons nous pour autant les écarter des dispositifs de droit commun?

Nous avons conscience de la difficulté à traiter de ces questions et restons à votre disposition pour poursuivre cet échange, dans l'intérêt des familles.

Bien cordialement,

Cependant, pour d'autres structures villeurbannaises dont les rapports sont moins fluides avec leurs partenaires, les procédures d'interpellation ou de rappel au droit restent peu formalisées. Il subsiste alors une part d'appréciation « politique » sur les démarches à engager, que les agents ou référent.es délèguent à leur direction car ces questions ne se traitent pas « à leur niveau ». La direction des structures doit aussi arbitrer entre le fait de prendre une initiative autonome – et d'en référer éventuellement au réseau de vigilance – ou bien de transférer la charge de l'interpellation au réseau lui-même – ce qui donne plus de poids à l'interpellation et permet de préserver de bonnes relations partenariales avec les entités discriminantes. En 2021, 9 situations ont donné lieu à un rappel au droit de la part des partenaires du réseau de vigilance. Mais le réseau de vigilance n'ayant pas d'identité juridique propre, c'est l'intervention du maire ou d'un.e adjoint.e qui va donner tout son poids symbolique à la démarche. L'animatrice du réseau ayant un accès relativement facile aux élu.es, le système d'interpellation fonctionne avec une certaine efficacité.

Nous reproduisons ci-dessous le courrier adressé par une adjointe au maire de Villeurbanne au directeur d'un foyer d'hébergement, dont le règlement intérieur interdisait, illégalement, le port de signes religieux par les résident.es dans les parties communes.

Monsieur le directeur,

Dans le cadre de sa politique municipale de lutte contre les discriminations, la ville de Villeurbanne anime depuis 2008 un réseau de vigilance qui regroupe douze structures d'accompagnement social, à l'emploi, au logement et à l'accès aux droits. Le traitement par le réseau de la situation décrite ci-dessous fait apparaître un risque de discrimination pour de futur.e.s candidat.e.s à l'hébergement dans le foyer que vous dirigez. Je souhaite attirer votre attention sur cette situation.

Une personne accompagnée par la Mission locale de Villeurbanne a déposé une demande d'hébergement le XXXX 2017 au XXXX. Lorsqu'elle s'est présentée à l'accueil pour retirer son dossier de candidature, il lui a été spécifié que si elle obtenait un hébergement, elle devrait enlever son foulard dans les espaces communs. Madame XX, conseillère à la Mission Locale, s'est enquis de cette règle auprès de vos services. Il lui a été répondu que le foyer étant habilité par la Protection judiciaire de la jeunesse, la neutralité était requise pour les résidents et les résidentes, selon les termes du règlement intérieur du foyer. Le directeur de la Mission Locale de Villeurbanne a également échangé avec vous sur cette situation. Celle-ci a pu se régler car la personne a obtenu un hébergement dans un autre foyer dont la situation géographique était plus adaptée à ses besoins.

Conformément au protocole établi dans le cadre du réseau de vigilance, une analyse juridique a été réalisée à partir des éléments susmentionnés. Celle-ci fait apparaître un risque de discrimination dans le cas où vos pratiques et éventuellement votre règlement intérieur exigeraient la neutralité religieuse pour les résident.e.s.

En effet, juridiquement les personnels des associations habilités par la PJJ sont soumis à l'exigence de neutralité, en vertu du principe de laïcité, car ils concourent du fait de l'habilitation à une mission de service public.

Mais toujours en vertu du principe de laïcité, il n'en est pas de même pour les personnes hébergées, y compris mineures, qui ne sauraient être soumises aux mêmes exigences que les salariés, et à qui le droit à la pratique religieuse et à la non-discrimination religieuse doit être garanti par le règlement intérieur des établissements.

Ces principes juridiques et leur application sont explicités dans la « Note du 25 février 2015 relative à la mise en œuvre d'un plan d'action de la DPJJ en matière de respect du principe de laïcité et des pratiques des mineurs pris en charge dans les établissements et services du secteur public et du secteur associatif habilités et du principe de neutralité pour les agents prenant en charge ces mineurs » (NOR, JUSF 1505710N) parue au BO du Ministère de

la Justice, dont j'ai pris connaissance et que je joins à ce courrier à toute fin utile.

En conséquence, une demande faite aux personnes hébergées de ne pas porter de signes religieux dans les espaces communs ne serait pas conforme au principe de laïcité et au droit de la non-discrimination. Elle viendrait, notamment, constituer une discrimination religieuse pour les femmes de confession musulmanes qui portent le foulard, comme cela était le cas pour la personne accompagnée par la Mission locale, et pourraient vous exposer à des poursuites judiciaires.

Dans un souci de prévention des discriminations et d'information des partenaires locaux, je tenais à vous porter ces éléments à votre connaissance afin que vous puissiez prendre les mesures nécessaires.

Je reste bien entendu à votre disposition, ainsi que la chargée de lutte contre les discriminations, qui peut vous apporter des éléments d'information ou un appui à toute démarche que vous souhaiteriez entreprendre en matière de prévention des discriminations.

Dans cette attente, je vous prie d'accepter, Monsieur le directeur, l'expression de mes salutations des meilleures.

Autre exemple, celui d'un courrier adressé par le maire de Villeurbanne au président d'une fédération sportive à propos d'une mesure interdisant de délivrer une licence aux mineurs ne pouvant justifier plus de cinq ans de présence en France.

Monsieur le président,

J'ai été informé d'un problème qui me préoccupe concernant l'accès à la pratique du football d'enfants villeurbannais. Selon les éléments dont je dispose, il apparaît que pour délivrer une licence de football à des mineurs, la ligue régionale demande à certaines familles de fournir, en sus du dossier d'inscription, un certificat justifiant de plus de 5 ans de présence de leur enfant en France. Il semble que ce qui motive cette demande soit la nationalité étrangère des parents ou celle de l'enfant.

Si cette pratique était confirmée, je vous rappelle qu'elle relèverait d'une discrimination liée à la nationalité, telle que définie par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal. En effet, s'il s'avère que le critère mobilisé est bien la nationalité des parents, cette pratique revient à subordonner l'accès à la pratique du football, voire à en priver l'accès en mobilisant le critère de la nationalité et/ou de l'origine.

La ville de Villeurbanne finance et héberge les clubs de football. Soucieux d'un égal accès de tous mes administrés aux sports et aux loisirs, je ne pourrais admettre que perdurent de telles pratiques si elles étaient avérées.

Je vous demande donc, Monsieur le président, de m'informer dans les meilleurs délais des conditions d'obtention des licences de football pour les mineurs.

Dans le cas de Grenoble, alors même que la stratégie d'interpellation des discriminateurs occupe une place de choix dans les délibérations de la CVA, on note une triple difficulté : à coordonner les réponses individuelles des membres du réseau (certains ne remontent pas de fiche car ils ne souhaitent pas qu'elle débouche sur une interpellation) ; à mobiliser la présidence de l'agglomération pour signer des courriers ; à impliquer les délégués locaux.ales du Défenseur des droits (lequel agit néanmoins de manière autonome). S'ajoute une difficulté plus fondamentale encore : jusqu'à quel point le réseau peut-il « instrumentaliser » la plainte d'une victime pour initier une démarche de transformation des pratiques au sein d'une structure ou d'une institution, sachant que la victime ne souhaite pas forcément donner une visibilité à son expérience de la discrimination ? Les débats que nous avons observés au sein de la cellule montrent que la « doctrine » de la CVA n'est pas entièrement stabilisée sur ce plan. Plus globalement, c'est l'équilibre entre logique accusatoire et logique préventive du droit qui est au cœur du questionnement des membres de la cellule.

À la différence des réseaux de Villeurbanne et Grenoble, ceux d'Aubervilliers et de Nantes n'ont pas formalisé de procédure d'interpellation/rappel au droit de potentiels discriminateurs extérieurs au réseau. À Aubervilliers, les acteurs interrogés au sein des structures n'ont pas indiqué avoir mis en œuvre de procédures internes et ils ne perçoivent pas clairement le rôle du réseau en la matière. Dans le cas de Nantes, les processus d'interpellation et de rappel à la loi ont buté jusqu'à présent sur une difficile concertation avec la représentation locale du Défenseur des droits (du moins jusqu'au rapprochement effectué en 2022). La collectivité ou des membres individuels du réseau peuvent prendre l'initiative d'une interpellation, mais le réseau en tant que tel n'a pas la légitimité nécessaire. Comme à Aubervilliers, l'animateur du réseau souhaite une plus grande formalisation des procédures.

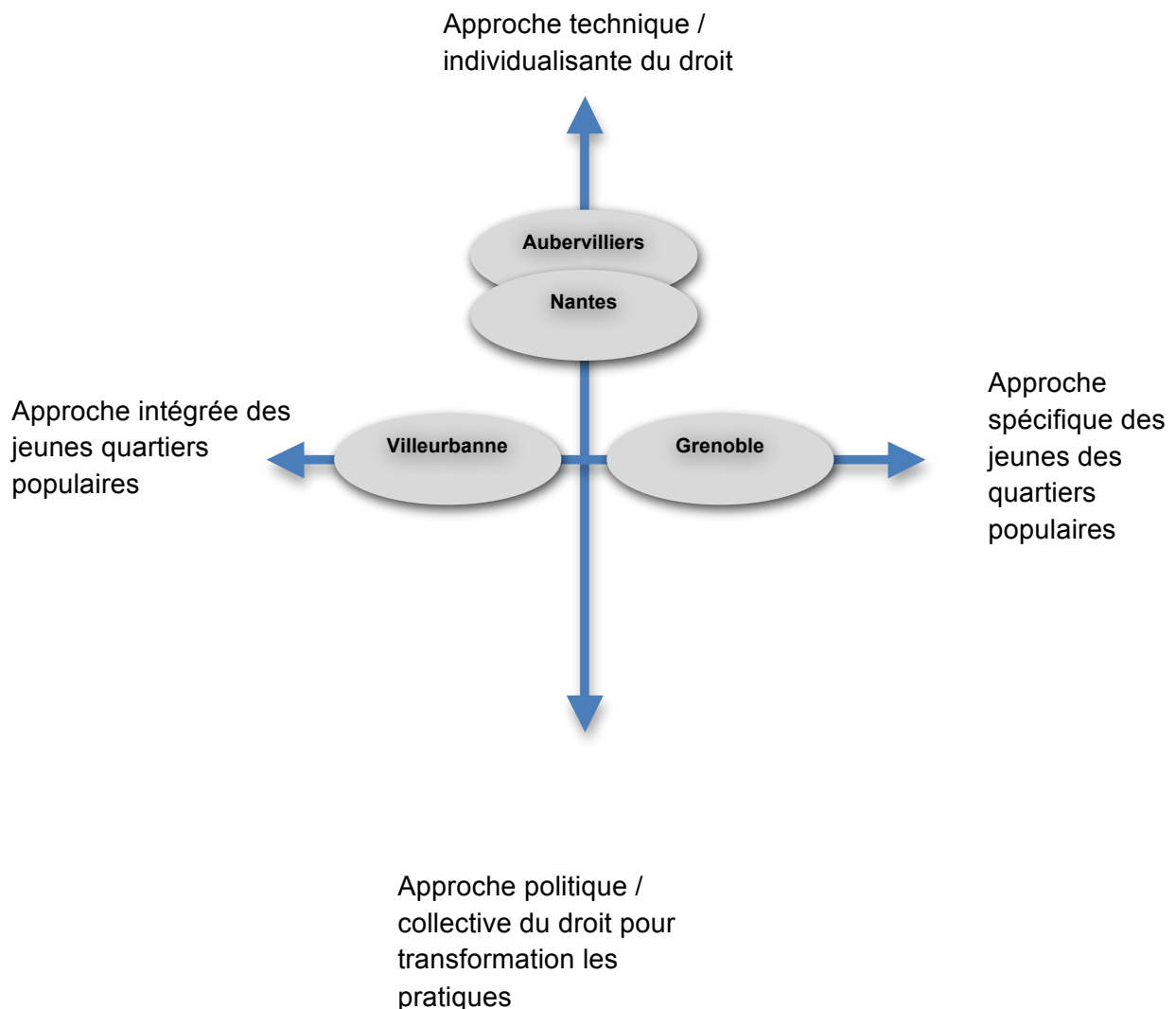
Conclusion et perspectives d'évolution des réseaux

Au terme de cette analyse, un positionnement des réseaux est possible au croisement des logiques d'action identifiées : approche technique ou politique du droit ; approche intégrée ou spécifique des jeunes des quartiers populaires.

Il ressort du schéma qui suit qu'au moment de l'enquête, les réseaux d'Aubervilliers et Nantes privilégiaient une logique d'action fondée sur la dimension réparatrice et individualisée du droit, alors que ceux de Villeurbanne et Grenoble, sans négliger cette approche, tentaient de combiner l'action judiciaire (au sens large) avec une approche plus politique et collective du droit, visant une meilleure intégration de la norme d'égalité de traitement au sein des organisations.

Bien que la prise en compte des jeunes des quartiers populaires liée au projet FEJ soit très récente, les réseaux proposent des combinaisons variables de démarches intégrées et spécifiques. Alors que Villeurbanne et Grenoble se positionnent respectivement sur une approche intégrée et une approche spécifique, Aubervilliers et Nantes tentent d'hybrider les deux approches.

Le positionnement des réseaux sur ce schéma rend compte des analyses et observations faites principalement en 2020 et 2021 et les pratiques locales ont pu évoluer depuis lors.



Sur la base de nos analyses, présentées dans un rapport intermédiaire datées du mois de juin 2021, les quatre réseaux ont été invités à engager une réflexion collective sur des pistes d'amélioration :

1. Composition des réseaux

- ✓ Y a-t-il taille idoine des réseaux par garantir l'efficacité de leur travail ?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Quel équilibre entre professionnel.les intermédiaires / professionnel.les du droit / représentant.es des groupes discriminés dans la composition des réseaux ?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Faut-il conditionner l'entrée dans les réseaux à la formation de l'ensemble des personnels des structures ?

Réseaux les plus concernés : Aubervilliers, Grenoble, Nantes

2. Domaines et critères de discrimination

- ✓ Faut-il étendre l'activité des réseaux à de nouveaux domaines thématiques (éducation, santé, logement, police...)?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Faut-il mettre l'accent sur certains critères (i.e. assumer explicitement l'ouverture d'un espace dédié aux discriminations ethno-raciales et religieuses) ou conserver une approche multicritères ?

Réseaux les plus concernés : tous

3. Instrumentation des réseaux

- ✓ Faut-il clarifier ou réaffirmer les objectifs du réseau, éventuellement par une charte d'engagement ?

Réseaux les plus concernés : Aubervilliers, Nantes

- ✓ Chaque réseau doit-il se doter d'une fiche de signalement ?

Réseaux les plus concernés : Aubervilliers, Nantes

- ✓ Les réseaux doivent-ils impulser la production d'outils de communication en direction du public discriminable et des organisations discriminantes ?

Réseaux les plus concernés : Aubervilliers, Grenoble, Nantes

- ✓ Les réseaux doivent-ils se doter d'un observatoire ?

Réseaux les plus concernés : Aubervilliers, Grenoble

4. Appuis politique et institutionnels

- ✓ Quels leviers pour s'assurer d'une implication plus forte des élu.es ?

Réseaux les plus concernés : Aubervilliers, Grenoble

- ✓ Quelle articulation entre lutte contre les discriminations et égalité femmes-hommes ?

Réseaux les plus concernés : Grenoble, Nantes

- ✓ Quel positionnement des réseaux dans l'organisation administrative des collectivités et vis-à-vis des services de droit commun ?

Réseaux les plus concernés : Aubervilliers, Grenoble, Nantes

- ✓ Quelles améliorations apporter au fonctionnement des réseaux intervenant à l'échelle métropolitaine ?

Réseaux les plus concernés : Grenoble, Nantes

5. Repérage des situations et travail de pré-qualification juridique

- ✓ Faut-il adapter les fiches de signalement pour un meilleur repérage des situations et une meilleure appropriation de cet outil par les structures ?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Faut-il étendre l'intervention d'expert.es juridiques aux différentes phases du travail de pré-qualification juridique des situations ?

Réseaux les plus concernés : Aubervilliers, Nantes

- ✓ Quelle procédure de suivi des situations traitées en aval des réunions du réseau ?

Réseaux les plus concernés : Aubervilliers, Nantes

- ✓ Quelles initiatives pour combler les manques et donner une plus grande cohérence à l'offre d'accompagnement juridique ?

Réseaux les plus concernés : Grenoble, Nantes

- ✓ Quelle articulation avec l'action du Défenseur des droits et d'autres acteur.ices du droit ?

Réseaux les plus concernés : Aubervilliers, Grenoble, Nantes

- ✓ Comment renforcer la capacité d'écoute et les compétences interactionnelles des professionnel.les ?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Comment garantir aux victimes la non-instrumentalisation de leur situation ?

Réseaux les plus concernés : tous

7. Dimension transformatrice des réseaux

- ✓ Comment s'assurer d'une meilleure mobilisation des directions des structures ?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Comment adapter le contenu des formations aux objectifs de transformation des réseaux ?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Faut-il ouvrir les formations à des acteur.ices extérieur.es aux réseaux et notamment à des habitant.es ?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Comment capitaliser sur les situations de discrimination récurrentes pour donner un sens politique à la démarche ?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Quelle articulation entre le travail des réseaux et les espaces de construction de l'action publique locale ?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Quelles initiatives des réseaux pour encourager l'expression des concerné.es ?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Les réseaux doivent-ils faire alliance avec des collectifs de citoyen.nes ou se recentrer sur une éthique professionnelle et technique ?

Réseaux les plus concernés : tous

8. Place des jeunes des quartiers populaires

- ✓ Faut-il privilégier une approche spécifique ou intégrée des jeunes ?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Les jeunes des quartiers populaires ont-ils besoin d'un ciblage spécifique ? Si oui, en appui sur quelles structures ?

Réseaux les plus concernés : Grenoble, Nantes, Villeurbanne

- ✓ Faut-il intégrer davantage d'acteurs jeunesse dans les réseaux ou privilégier une approche intégrée ?

Réseaux les plus concernés : Aubervilliers, Grenoble, Villeurbanne

- ✓ Faut-il recentrer l'activité des réseaux sur des domaines de discrimination affectant particulièrement les jeunes des quartiers populaires (éducation, loisirs, police...) ?

Réseaux les plus concernés : Aubervilliers, Nantes, Villeurbanne

- ✓ Quelles démarches pour renforcer l'accompagnement juridique des jeunes des quartiers populaires ?

Réseaux les plus concernés : tous

- ✓ Quelles démarches pour renforcer la conscientisation des jeunes des quartiers populaires sur les discriminations ?

Réseaux les plus concernés : Nantes, Villeurbanne

- ✓ Quelles démarches pour renforcer l'expression des jeunes des quartiers populaires sur les discriminations ?

Réseaux les plus concernés : tous

Trois des quatre réseaux (tous sauf celui d'Aubervilliers) se sont saisis de ces questions pour préciser leurs stratégies futures. Nous proposons une synthèse de ces réflexions locales, en distinguant trois enjeux majeurs : l'institutionnalisation des réseaux, la transformation des situations individuelles et collectives et la prise en compte des jeunes des quartiers populaires.

1. Un enjeu d'institutionnalisation des réseaux

Constat : Trois critères peuvent caractériser le degré d'institutionnalisation des réseaux : des instruments pour concrétiser les intentions affichées ; un soutien institutionnel et politique ; une adhésion des acteurs sur les enjeux et finalités de l'action. À ce jour, seul le réseau de Villeurbanne, le plus ancien des quatre, semble satisfaire ces trois conditions.

1.1. Portage politique et place des réseaux dans les organisations administratives

L'implication des élu.es apparaît complexe, notamment à Grenoble où le séminaire des élu.es n'a pas vu le jour, et où les technicien.nes restent en première ligne. À Nantes, même si des élu.e.s sont engagé.es dans la charte des « élu.e.s mobilisé.es contre les discriminations », le portage politique reste à déployer sur l'ensemble des niveaux territoriaux (Métropole, Ville de Nantes, villes périphériques).

Des évolutions positives sont cependant à relever à Nantes concernant le positionnement des différents réseaux locaux impliqués dans la prévention et la lutte contre les discriminations. La création récente d'une direction de l'égalité entérine en effet l'émancipation de ces réseaux vis-à-vis de la politique de la ville et permet d'éviter la dichotomie entre les enjeux de LCD, d'égalité femmes-hommes et de ville inclusive (handicap).

À Grenoble, le positionnement de la CVA dans le service politique de la ville reste peu favorable, d'où une faible transversalité et une attention moindre aux discriminations en comparaison de l'égalité femmes-hommes et au handicap. Une réflexion a toutefois été entamée sur le rapprochement entre ces différentes missions.

Nantes et Grenoble se caractérisent aussi par une structuration des réseaux à l'échelle métropolitaine, mais selon un processus inverse : alors que le réseau a été d'emblée structuré « par le haut » à Grenoble, cette structuration s'est d'abord faite à l'échelle de quelques municipalités à Nantes. Dans les deux cas, l'enjeu reste bien celui de l'articulation des échelles métropolitaine et locales.

1.2. L'instrumentation des réseaux

Cette instrumentation est en bonne voie, puisque les 3 réseaux semblent en passe de se doter d'outils similaires. On peut y voir l'effet du dialogue entre les technicien.nes impliqué.es dans le projet du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse.

À Nantes, une charte d'engagements a été validée par le Ravadis en mars 2022. À Grenoble est émis le souhait de renforcer l'engagement interne des structures via une charte révisée.

Un Observatoire des discriminations est également en cours de préfiguration à Nantes, dont on vu que les missions pourraient être très larges : fonction d'analyse (quantitative et qualitative) des faits discriminatoires sur le territoire de Nantes ; animation des différents réseaux d'acteur.ices ; renforcement de l'offre d'écoute et d'accès au droit ; prise en compte des discriminations vécues par les premier.es concerné.es ; fonction d'orientation et d'évaluation de la politiques publique de LCD ; sensibilisation des élu.es...

À Grenoble, la fonction « observatoire » de la CVA est en cours de développement, en lien avec la consultation juridique et les associations identifiées comme partenaires.

La dynamique est moins forte concernant les outils propres de communication des réseaux en direction du public (y compris en direction des entités discriminantes) : la CVA ne mène pas d'actions de communication, afin d'éviter un afflux de demandes non liées aux discriminations ; à Nantes, les outils de communication relèvent de services dédiés au sein des collectivités.

2. Un enjeu de transformation des situations individuelles et collectives

Constat : Le réseau de Nantes privilégie une logique d'action fondée sur la dimension réparatrice et individualisée du droit, alors que ceux de Villeurbanne et Grenoble, sans négliger cette approche, tentent de combiner l'action judiciaire (au sens large) avec une approche plus politique et collective du droit, visant une meilleure intégration de la norme d'égalité de traitement dans les organisations. Des avancées restent possibles sur ce double plan (individuel et collectif) pour les trois réseaux.

2.1. Améliorer l'efficacité des réponses individualisées aux discriminations

Le premier niveau de prise en charge des situations individuelle est celui de l'accueil des victime et du recueil des plaintes au sein des structures qui composent les réseaux. Les trois réseaux misent sur la formation des professionnel.les pour améliorer l'écoute des victimes ; le projet Fej a d'ailleurs contribué à l'essor de telles formations.

Un second enjeu concerne l'adaptation des fiches de signalement en vue d'un meilleur repérage des situations et une meilleure appropriation de cet outil par les structures, ce qui permettrait de lutter contre le sous-enregistrement des discriminations. À Nantes, la fiche de

signalement a été repensée pour être plus ergonomique et utilisable collectivement en cellule de veille, avec succès puisque de nouvelles situations ont pu être remontées. Un travail en atelier devait être organisé sur ce sujet à Villeurbanne en 2022-2023 (incluant des personnes non référentes au sein du réseau). Une réflexion sur ce sujet est en cours à Grenoble.

Se pose ensuite la question du suivi des situations traitées en aval des réunions du réseau. À Grenoble, une sous-traitance a été mise en place pour pallier le manque de temps que la CVA peut consacrer à ce suivi. À Nantes, la procédure de suivi a été renforcée grâce au croisement entre l'activité du Ravadis, d'AlloNantes Discriminations et du Défenseur des droits.

Le renforcement des liens avec le Défenseur des droits est une évolution majeure qui doit être soulignée à propos du réseau nantais : après des années d'absence, le Défenseur des droits est désormais pleinement incorporé à l'activité du réseau.

Le partenariat avec le Défenseur des droits est moins avancé à Grenoble, mais il est en cours de développement. La consultation juridique permet de pallier partiellement le manque de présence ou de réactivité des délégué.es locaux.ales du Défenseur des droits. La consultation pourrait également permettre de renouveler le partenariat avec les associations de défense des droits (discriminations sexistes, LGBTQI+, antivaldistes...) et de (ré)orienter mutuellement les victimes. À Villeurbanne, cette articulation sera recherchée via une « Maison de l'égalité » en cours de préfiguration.

Une piste évoquée par les trois réseaux concerne la mobilisation de ressources juridiques extérieures à ces territoires. Le réseau national des acteurs.ices juridiques de la LCD, en cours de constitution, ainsi que les cliniques juridiques représentent des appuis potentiels.

2.2. Renforcer la dimension transformatrice des réseaux

Quatre volets sont à considérer pour renforcer la dimension transformatrice des réseaux.

Le périmètre des réseaux

Si les trois réseaux se rejoignent dans une approche multicritères des discriminations (avec le souhait de mieux travailler sur le critère de l'orientation sexuelle et du handicap à Grenoble), l'enjeu principal est de mieux investir certains domaines insuffisamment couverts par l'activité des réseaux. Ainsi, à Nantes, même s'il n'y a pas d'exclusive, les domaines de l'emploi et de l'éducation reflètent avant tout la nature des professionnel.les impliqué.es dans les réseaux (emploi avec l'ATDEC, éducation avec le réseau d'acteur.ices jeunesse).

Grenoble est le seul des territoires étudiés où les discriminations qui concernent plus spécifiquement les jeunes de quartiers populaires (orientation scolaire, police, justice...) ont été directement abordées par le réseau. Grâce à l'enquête qui a fait remonter ces discriminations, un groupe de travail émanant de la CVA a été mis en place avec des acteur.ices jeunesse, les centres sociaux et trois municipalités. Ce groupe de travail vise à approfondir la connaissance des discriminations produites par la police (nationale et municipales).

Les liens avec l'action publique

Pour passer de l'individuel au collectif, il faut pouvoir capitaliser sur les situations récurrentes de discrimination et donner ainsi un sens plus politique (c'est-à-dire pas seulement technique) à la démarche des réseaux. À Villeurbanne et Nantes, c'est l'une des missions confiées à l'observatoire des discriminations : dans le cas villeurbannais, il s'agit depuis 2021 de faire apparaître non seulement les personnes discriminées, mais aussi les discriminateurs et le lieu des discriminations, dans les productions de l'observatoire ; dans le cas nantais, ce sera le rôle de l'observatoire de documenter les situations récurrentes, en croisant notamment les remontées auprès du Ravadis, d'AlloNantes Discriminations et du Défenseur des droits. À Grenoble, le développement de la fonction observatoire de la CVA permet d'ores et déjà de donner une visibilité aux situations récurrentes.

Se pose ensuite la question de l'articulation entre le travail des réseaux et les espaces de construction de l'action publique locale. À Villeurbanne, c'est dans le domaine de l'emploi que les connexions sont les plus fortes (mise en place d'un plan de lutte à l'échelle de la Métropole en lien avec Villeurbanne et Lyon, formation de conseiller.es de structures intervenant dans l'accompagnement vers l'emploi). Le projet de Maison de l'égalité constitue également un levier potentiel de renforcement des liens entre le réseau de veille et de vigilance et différents services municipaux.

À Nantes, c'est la nouvelle direction de l'égalité et l'observatoire qui devront porter l'enjeu des discriminations dans différents espaces de production des politiques publiques. À Grenoble, la CVA a surtout permis de former des agents du service de l'insertion et de l'emploi de la Métropole, mais les liens avec les autres politiques publiques sont plus ténus.

La diffusion de la norme d'égalité dans les organisations

Le premier levier pour assurer une prise en compte de la LCD au sein des structures membres des réseaux consiste à mobiliser davantage les directions de ces structures. À Villeurbanne existe une réunion annuelle des directions. Mais il est envisagé de proposer un second temps fort en réunissant conjointement les directions et les correspondant.es des structures. Grenoble cherche à renforcer le lien avec les directions des structures via un comité technique qui a eu lieu en avril 2022 et qui doit se tenir une fois par an. À Nantes, des espoirs sont fondés sur la Charte des engagements mutuels que les structures membres du Ravadis doivent ratifier.

L'autre levier de changement, partagé par les trois réseaux, est celui des formations. À Nantes, c'est là aussi dans le cadre de la Charte d'engagements mutuels qu'est envisagé non seulement un accompagnement formatif des acteur.ices du premier cercle du réseau, mais aussi d'acteur.ices extérieur.es. Si les référent.es de la CVA sont effectivement formé.es à Grenoble, la perspective de former plus largement les agents et directions des structures et services associés à la cellule de veille est jugée peu réaliste à l'échelle métropolitaine, si les communes ne donnent pas une réelle impulsion.

S'agissant du contenu proprement dit des formations, les trois réseaux privilégient désormais une approche pluridisciplinaires (droit, sociologie, psychologie, histoire...). Il s'agit d'une évolution nouvelle pour Nantes, où les formations étaient très axées.

Encourager l'expression et l'action collective des concerné.es

Des initiatives ont été prises à Villeurbanne pour encourager l'expression directe des concerné.es (mise en place d'écoutes collectives au sein des structures partenaires ou en inter-structures, formation et outils proposés aux Missions locales).

À Grenoble et Nantes, les réseaux ne sont pas à l'initiative de telles démarches, même si dans le cas grenoblois, le réseau n'est pas imperméable aux mobilisations collectives des concerné.es. Ces deux réseaux s'interrogent sur la faisabilité d'appels à projets visant à faire émerger la parole des concerné.es. Ils souhaitent également développer un partenariat avec des associations de défense des droits des groupes discriminés ou avec des associations d'éducation populaire. A minima, les trois réseaux se rejoignent autour de l'idée d'ouvrir les formations à des habitant.es.

3. Un enjeu de prise en compte des jeunes des quartiers populaires

Constat : Conformément à l'objectif du projet Fej, les réseaux proposent des combinaisons diverses de démarches intégrées et spécifiques pour une meilleure prise en compte des jeunes des quartiers populaires par les structures qui composent les réseaux. Les démarches visant à renforcer le pouvoir d'agir de ces jeunes apparaissent en revanche peu développées.

3.1. Approche spécifique ou intégrée des jeunes des quartiers populaires ?

Si Villeurbanne a fait le choix d'une approche intégrée, le projet Fej a eu pour effet d'intégrer davantage d'acteur.ices jeunesse au sein du réseau (Bij et centres sociaux). À Grenoble, où l'approche intégrée est également privilégiée, l'intégration de Missions locales et de deux services jeunesse au sein du réseau est conçue comme un levier de ciblage des jeunes des QPV.

À Nantes, l'approche est plus spécifique qu'intégrée, avec d'une part la présence d'acteurs jeunesse au sein du réseau, et d'autre part la mise en place d'un réseau d'acteur.ices jeunesse contre les discriminations (RAJD) qui doit permettre une montée en compétences de ces acteur.ices. Toutefois, la question reste pendante de la capacité du RAJD à atteindre effectivement les jeunes des quartiers populaires, au-delà des thématiques privilégiées par les structures qui composent ce réseau (éducation, loisirs, animation jeunesse). La connexion entre le RAJD et le réseau des acteurs.ices des quartiers populaires reste également à réaliser.

3.2. Le renforcement du pouvoir d'agir des jeunes des quartiers populaires

Le renforcement du pouvoir d'agir recouvre deux dimensions. Tout d'abord celui de l'accès au droit de la non-discrimination. Parmi les pistes évoquées figurent :

- ✓ pour Grenoble : le maillage des permanences juridiques de proximité avec les structures en lien avec les jeunes (ce qui pourrait passer par une délocalisation des consultations d'avocat.es dans les structures jeunesse) ;

- ✓ pour Villeurbanne : la mise en place d'ateliers collectifs en partenariat avec des acteurs.ices de terrain ou des collectifs de concerné.es en lien avec le REAJI (Réseau égalité antidiscrimination justice interdisciplinaire) ;
- ✓ pour Nantes : le renforcement des compétences des acteurs.ices des quartiers appelé.es à solliciter les acteurs.ices du droit.

L'autre versant du développement du pouvoir d'agir est collectif. Le réseau de Grenoble est celui qui a le plus travaillé cette dimension dans le cadre du projet Fej (cf. les actions menées dans le cadre de l'axe 3).

Parmi les démarches envisagées pour renforcer l'expression et la conscientisation des jeunes des quartiers populaires, Nantes compte prendre appui sur le RAJD.

À Villeurbanne, la perspective retenue consiste à associer au réseau de vigilance les services animation jeunesse des centres sociaux.