

## Groupe de Travail - Égalité et lutte contre les discriminations

Compte-rendu de la séance du 25/03/2019

9h30 - 12h30

Dans les locaux du Pôle de Ressources, à Eaubonne.

---

**10 participants** : ANOTA Julie, APLOGAN Grâce, BELLOUTI M'hamed, BENABDELAZIZ Farid, DUBOIS Rébecca, DUMAND Caroline, GABEL Christine, MORIN PELLET Anne, RENAUX Dominique, SIMONET Christèle

**Animation Pôle Ressources, Fédération des centres sociaux** : Guillaume DEJARDIN, Nour LAOUER

---

### OBJET DE LA RENCONTRE

La mise en œuvre de politiques locales en matière d'égalité réelle s'appuie sur la rencontre entre des volontés politiques affirmées et des acteurs engagés en proximité (agents de l'État, techniciens des collectivités et institutions, associations, habitants, collectifs).

Si la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité constituent pour vous un enjeu majeur et/ou incontournable, au-delà des effets de « mode », des portages institutionnels qui peuvent être éphémères ou fluctuants alors la mise en place d'un groupe de travail dédié à ce sujet pourra vous intéresser.

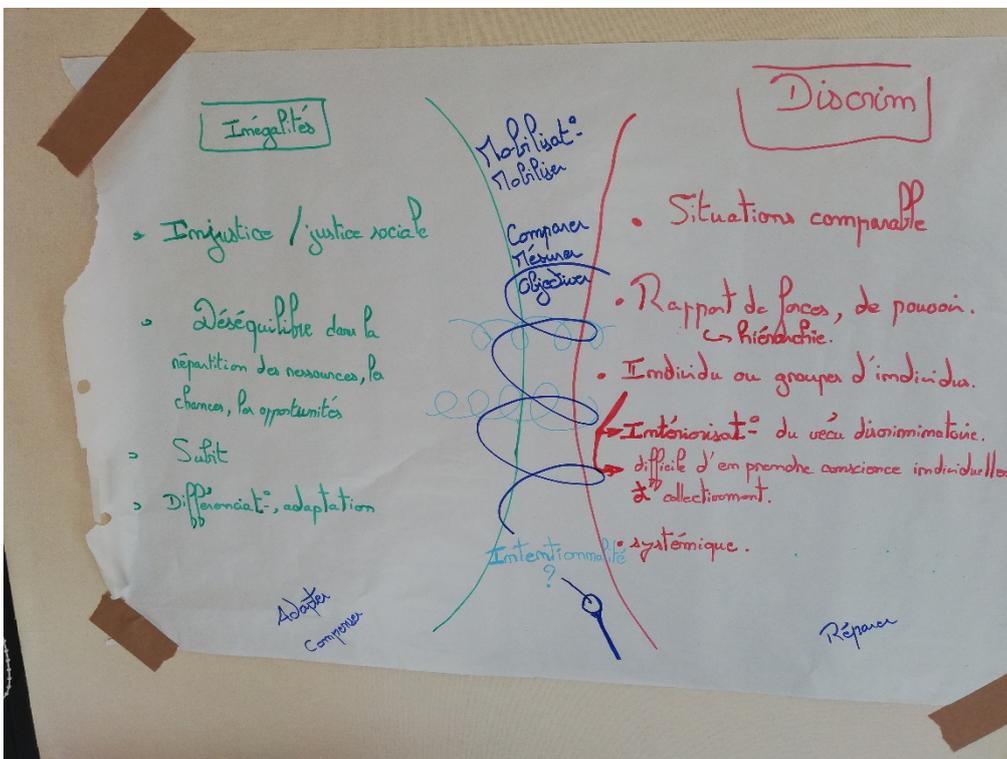
Une démarche de travail, initiée conjointement par la fédération des centres sociaux du Val d'Oise et le Pôle ressources, est proposée. Ensemble, il s'agira de faire un tour d'horizon des volontés et activités présentes sur le département, de faciliter le lien entre les acteurs, de se nourrir des dynamiques à l'œuvre, de partager les ressources et réfléchir à l'opportunité de co-construire un programme de travail commun. Cette rencontre est ouverte librement à toute personne intéressée par les questions d'égalité.

Dans la continuité ce second temps a été l'occasion de s'approprier, à partir des expériences et points de vue de chacun, les notions d'inégalités et de discrimination (points communs, différences, significations) tout en identifiant les modalités d'action s'y rattachant.

## Inégalités, discrimination, de quoi parlons-nous ?

### Production des 3 groupes de travail

Chaque sous-groupe (3) a cherché à définir « inégalité » et « discrimination », ce qui distingue ces termes mais aussi ce qui les rapproche. Les échanges et réflexions ont été restitués sous la forme de schémas heuristiques.





### Pour aller plus loin :

l'observatoire des Inégalités<sup>1</sup>

<https://www.inegalites.fr/>

Bruno Pierre, Étienne Bénédicte, Youx Viviane, « Penser et combattre les inégalités. Pour un « faire société » plus égalitaire », Le français aujourd'hui, 2013/4 (n°183), p. 3-6. DOI : 10.3917/lfa.183.0003.  
<https://www.cairn.info/revue-le-francais-aujourd-hui-2013-4-page-3.htm>

Maurin Louis, Dubet François, Mucchielli Laurent, « Les inégalités sociales en France. Entretiens », Le français aujourd'hui, 2013/4 (n°183), p. 29-40. DOI : 10.3917/lfa.183.0029.  
<https://www.cairn.info/revue-le-francais-aujourd-hui-2013-4-page-29.htm>

#### > Discriminations

Il s'agit d'un traitement inégalitaire non justifié de personnes qui se trouvent dans des situations comparables. C'est un rapport de domination non légitime, pour qu'il y ait discrimination, il faut un rapport de pouvoir et en abuser. **En cela, il s'agit d'un acte.**

La discrimination est définie par la loi et concerne 24 critères prohibés (voir précédent compte-rendu) souvent cumulatifs (intersectionnalité). Elle reste difficile à établir car elle peut être fortement ancrée dans les process institutionnels (discriminations indirectes, institutionnelles, structurelles) complexes à décrypter et que les personnes ou groupes « victimes » peuvent intérioriser leurs vécus discriminatoires.

Les discriminations amènent des réponses juridiques (inscription dans la loi, accompagnement des victimes), en termes de formation, d'empowerment des personnes concernées, de mobilisations collectives.

### Pour aller plus loin :

Human rights watch - <https://www.humanrights.ch/fr/dossiers-droits-humains/discrimination/concept/formes/>

#### > Discriminations, inégalités : des proximités

Plusieurs éléments permettent des rapprochements car les discriminations produisent de fait des inégalités (disparité dans l'accès aux ressources). Elles peuvent également avoir des origines communes : stéréotypes, préjugés, racisme..., dynamiques entre groupes sociaux. Elles partagent également une difficulté à les rendre visibles, quantifiables et objectivables.

Observatoire des inégalités : « Les discriminations produisent des inégalités, mais les inégalités ne sont pas uniquement la conséquence de discriminations ».

### Pour aller plus loin :

Observatoire des inégalités - <https://www.inegalites.fr/Quelle-est-la-difference-entre-inegalite-sociale-et-discrimination>

## Quelles formes d'action ?

Les réflexions partagées ont été l'occasion d'identifier **5 intentions en termes d'action.**

### Intégrer

Actions pour répondre aux carences (handicaps) des personnes qu'il faut combler (manque).

- > Exemples - démarches sur le savoir être dans le champ de l'emploi.
- > Qui agit - le professionnel, le décideur.
- > Vers qui se porte l'action - les personnes concernées.

---

<sup>1</sup> Les rapports sur les inégalités sont disponibles au centre de documentation du Pôle ressources  
<http://cosoter-ressources.info/>

### Adapter

Actions visant à compenser ou à discriminer positivement, c'est à la société, à la puissance publique, aux structures de s'adapter.

- > Exemples - Politique de la ville, ZEP, les bourses, les prestations sociales.
- > Qui agit - le professionnel, le décideur.
- > Vers qui se porte l'action - les institutions, les politiques publiques, les structures.

### Eduquer

Actions sur ce que les personnes pensent en vue d'influer sur leurs actions (préjugés, stéréotypes...) présentes et futures.

- > Exemples - éducation contre le racisme, éducation à l'égalité filles / garçons, interculturel
- > Qui agit - le professionnel.
- > Vers qui on agit - tout le monde.

### Renforcer

Actions visant à travailler sur les possibilités des personnes concernées de se défendre, de faire valoir leurs droits, d'être un sujet et non un objet : donne du pouvoir d'agir, de se défendre, de réagir.

- > Exemples - Méthode Alinsky, les « Gilets jaunes ».
- > Qui agit - les personnes concernées.
- > Vers qui se porte l'action - les discriminants, les « producteurs d'inégalités » (les pouvoirs).

### Mobiliser

Actions visant à faire prendre conscience, à rendre visible, à outiller, à mettre en mouvement.

- > Exemples - Plans de lutte contre les discriminations, diagnostics, formations
- > Qui agit - les professionnels.
- > Vers qui se porte l'action - les professionnels, les décideurs.

## Prochaines rencontres

### Informations pratiques

Mardi 11 juin 2019 de 9h30 à 12h15 (accueil à partir de 9h00)

Dans les locaux du Pôle ressources – 39 rue des Bussys – 95600 Eaubonne

### Programme

- 1) Brise-glace, interconnaissance.
- 2) Présentation de la séance.
- 3) Positionner son action, sa pratique.
  - Analyse de pratiques ou d'actions à partir d'un référentiel en construction,
  - Mise en commun.
- 4) Intérêts et limites des modalités d'action.
- 5) Bilan et évaluation de la séance.