Fascicule post formation
« Faire vivre une culture commune contre les discriminations »

Préambule

Ce travail de restitution est le fruit de trois jours de formation territoriale contre les discriminations organisée par la FASTI avec 15 professionnel·le·s et de 2 bénévoles des quartiers Belleville Amandiers dans le cadre de la politique de la ville.

Elles et ils travaillent comme accompagnatrices de projet, animateur·ices·s, agent·e d'accueil et d'accompagnement dans les associations suivantes : Association Culture Berbère, le Centre social Archipélia, le Centre Social la 20è Chaise, Quartiers du Monde, Des Cris et Des Villes, la FASTI.

En fin de formation, les professionnel.les ont souhaité partager leurs réflexions, leurs découvertes et les outils qu'elles, ils considèrent comme utiles d'intégrer dans leur travail, afin de nourrir une culture commune de lutte contre les discriminations sur les quartiers Belleville Amandiers.

Vous trouverez ci-dessous la synthèse des réflexions et des pistes de travail qu'elles et ils souhaitent transmettre pour avancer vers des pratiques de lutte contre les discriminations.

Introduction

Les structures associatives, et les professionnel·le·s réuni.es, agissent contre les inégalités et pour renforcer le pouvoir d'agir des habitant-e-s du quartier.

Pour autant, parce qu'ils et elles font partie.s de la société, elles et ils ont constaté que leurs espaces, leurs pratiques peuvent être traversés par des systèmes de discriminations structurels qui se répercutent à des niveaux individuels et collectifs. Ainsi, elles et ils peuvent y participer, même sans le vouloir consciemment.

Un des résultats de la formation, en dehors de mieux appréhender les vécus et les définitions juridiques des discriminations, a permis de prendre du recul sur son travail et d'interroger ses pratiques afin d'éviter de reproduire des « oppressions ».

Le terme « d'oppression » a été longuement débattu. Il ne s'agit pas que de propos ou d'actions consciemment racistes ou sexistes. Ce mot englobe toutes les pratiques, paroles, attitudes, conscientes ou inconscientes, qui ne mettent pas à l'aise, qui freinent, excluent ou renvoient-renferment dans une catégorie figée des personnes, une personne. Bien souvent, les personnes non concernées par les oppressions et les discriminations ne les voient pas. Il s'agit donc d'apprendre à les voir, à les prendre en charge collectivement pour pouvoir agir contre.

Un des premiers conseils que les professionnels ont partagé sur cette notion, c'est d'en prendre conscience et d'y prêter attention pour déconstruire les stéréotypes qui peuvent traverser tout à chacun. Il s'agit également de se situer face aux différentes discriminations et privilèges (si l'on ne subit pas une discrimination, on en bénéficie indirectement).

Pour faciliter cette prise de conscience, il est possible de s'appuyer sur l'outil : course ou roue des privilèges (Annexe 1)

Les professionnel.les ont identifié quelques points de vigilance à mettre au travail à la fois dans sa propre structure comme vis-à-vis du public accompagné.

Ces pistes de travail sont bien entendu à débattre, à expérimenter, à ajuster en fonction de la taille des équipes salariées, des bénévoles et du temps disponible. Les voici compilées ci-dessous :

Au sein des structures

- **Affichage dans les lieux partagés**

Afficher les réglementations officielles sur les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les ressources pour se défendre. (Site de paris.fr ; https://www.defenseurdesdroits.fr/comment-savoir-si-je-suis-victime-de-discrimination-141)

L'idée est que tout le monde ait accès à la connaissance du cadre légal et des recours.

Recto verso défenseur des droits sur les 26 critères de discriminations (Annexe 2).

Créer une affiche qui rappelle les valeurs de la structure et son engagement contre le racisme et les discriminations. C'est un outil qui peut permettre de rendre un lieu accueillant pour les personnes concernées, de favoriser leur parole.

Proposition d'affiche du groupe (Annexe 3)

- **Se former sur le racisme, les discriminations**

- En participant à la prochaine formation territoriale avec la Fasti
- En allant aux formations organisées par le Service égalité Intégration, Inclusion (SEII) avec Egae sur plusieurs types de discriminations : LGBTI, Violences faites aux femmes, etc.

- **Favoriser des cadres d'expression et d'analyse sur les discriminations**

- **Ouvrir des temps de discussion collectifs pour identifier les potentielles discriminations** qui pourraient avoir lieu dans le travail, entre collègues, avec les bénévoles, avec le public ou lors d'intervention.
- **Se questionner collectivement sur les rapports de domination** qui peuvent avoir lieu au sein des équipes des salarié.es, de bénévoles, des instances de gouvernance et dans leurs différentes interactions.

En s'appuyant sur l'outil d'analyse des structures (Annexe 4)

- **Se doter d'outils, de démarches pour se prémunir de discriminations**

L'idée de penser des formes d'écoute face à des situations d'oppressions dans une structure a été présentée par la Fasti.

La Fasti a présenté son expérience en la matière au travers de la présentation d'un fascicule et des affiches concernant le questionnement de la structure, le déroulement d'un congrès, les temps de parole, l'équipe dédiée pour prendre en charge des situations d'oppression.

L'association a mis en discussion collective la problématique des processus de signalement quand on est victime ou témoin de discriminations avec de nombreuses questions : qui prévenir ? Quelles prises en charge ou réparation ? Quels espaces possibles ?

Fascicule FASTI : « Et si on arrêtait de reproduire les oppressions dans nos asso ? » (Annexe 5)

- **Analyser la répartition des tâches : qui fait quoi et quel pouvoir cela apporte ou non ?**

Cette analyse de la répartition des tâches au sein de la structure pour tendre vers l'égalité entre tou·te·s. a été présenté par Des Cris Des Villes.

Elle consiste à analyser les activités et les tâches dans le travail, s'interroger sur le « pouvoir » que chaque tâche peut apporter. En résumé :

- **Vérifier s'il y a la construction d'une égalité** dans la prise de tâches et/ou un partage des tâches considérées comme plus positives ou moins valorisantes.
- **Regarder qui occupe/prend des taches invisibilisées** et essayer de partager ces taches, être en binôme si possible.
- **Éviter d'assigner à une seule personne les tâches administratives**
- **Valoriser les tâches administratives et logistiques dans l'activité**
- **Regarder qui occupe/prend des taches de décisions** et quel accompagnement pour y avoir accès ?
- **Mettre en débat l'impact de ces répartitions sur les personnes.**
- **Favoriser la transversalité** entre les différentes tâches et missions pour éviter l'isolement de certaines personnes et permettre à toutes et tous une vision globale de la structure.
- **Faciliter la formation en interne.** Par exemple, accompagner les personnes pour apprendre à réaliser des tâches administratives et à l'inverse accompagner les personnes à écrire, prendre la parole.
- **Lors de l'organisation d'un événement mettre en place un tableau de répartition des tâches.** Lister toutes les tâches nécessaires à sa bonne réalisation en y incluant les tâches plus invisibilisées (ménage, rangement, faire le café), mettre en place un tableau de répartition des tâches et vérifier qu'il y a un partage équitable des tâches, que ce ne sont pas toujours les mêmes personnes qui sont assignées à certaines tâches.
- **Avoir des procédures écrites pour que les règles, le cadre soit connu de toutes et tous** et faciliter le partage d'outils et de savoirs.

Avec le public

Pour permettre de mieux prendre en compte les situations de racisme, sexisme, LGBTI phobies…, les situations de discriminations, les professionnel.les ont pensé à différentes démarches / outils :

- **Des affiches permettant de visibiliser les situations et permettre aux habitant.es de s'exprimer**

  (Annexe 6)

- **Une fiche accueil des victimes et des ressources pour agir contre les discriminations**

  (Annexe 7 et 8)

Les professionnel.es soulignent que même si elles et ils ne sont pas des juristes, chaun.ne peut (en fonction de son métier) proposer un premier accueil. Cet accueil consisterait à écouter la personne et à l'orienter vers des structures partenaires. Il est possible de réagir aussi quand on est témoin ou qu'un·e habitant·e évoque une oppression, du racisme, du sexisme, une situation de discrimination, en lui proposant de prendre un temps pour en parler et pour poser des mots. Si certain-e-s ne se

sentent pas assez outillé-e-s pour l'accompagner dans ses démarches, il est possible d'orienter soit vers des permanences juridiques soit vers des actions collectives dans les associations du quartier.

- **Le partage de la mémoire du quartier et des ressources des organisations collectives face aux discriminations**

Des actions de groupes de parole, d'empowerment existent sur le quartier sur les questions filles /garçons ; femmes – hommes, amendes et relations « jeunes » - police.

D'autres pourraient émerger collectivement dans le cadre d'une semaine commune contre les discriminations raciales.

- Si vous souhaitez aller plus loin, voici une **bibliographie (Annexe 9)** qui n'est pas exhaustive et à compléter collectivement😊

En forme de conclusion :

Les professionnel.es souhaitent tester des outils ou des démarches sur le quartier et les faire vivre progressivement pour contribuer à la lutte contre les discriminations sur les quartiers Belleville et Amandiers.

Elles et ils espèrent que d'autres formations pourront se développer permettant à ceux déjà formés de rencontrer des nouveaux collègues formés et continuer ainsi le partage d'expériences, de posture et de réflexion.

Elles et ils espèrent aussi pouvoir imaginer des actions en réseau et auprès et avec des habitant.es du quartier.

Réalisé en mai 2025.

La Roue des privilèges (Issue du Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick)

Annexe 1

« La roue des privilèges est un outil créé pour mieux comprendre les concepts d'intersectionnalité et de privilèges.

L'intersectionnalité permet de prendre en compte les différentes formes de discrimination vécues par une personne. Ces discriminations ne s'additionnent pas : elles s'entrecroisent et se renforcent.

Prenez le temps de vous situer sur cette roue. Plus vous êtes au centre, plus vous êtes privilégié·e, c'est-à-dire plus vous avez facilement accès à des ressources comme un emploi ou un logement. Plus vos résultats sont loin du centre, plus les situations d'oppression sont possibles.

Cette roue est un outil pour réfléchir à ces questions et ouvrir les discussions. La roue est inspirée de l'illustration de Sylvia Duckworth et des travaux de ccrweb.ca. Elle a été réalisée par l'illustratrice Camille Perron-Cormier. »

https://rfnb.ca/informer/boite-a-outils/rfnb/roue-des-privilege

Que dit la loi ?

Annexe 2

Site de la Défenseure des droits : https://www.defenseurdesdroits.fr/

Quelques rappels juridiques : Que dit le Code pénal sur la discrimination ?

La discrimination est définie par le Code pénal (art. 225-1) comme le traitement inégal ou défavorable d'une personne ou d'un groupe de personnes, fondé sur un critère prohibé par la loi, dans un domaine visé par la législation (emploi, logement, éducation, accès aux soins, services publics, etc.).

→ <u>Une discrimination est caractérisée par trois critères cumulatifs</u> :

1. Traitement défavorable : la personne discriminée est une personne traitée de manière moins favorable en situation comparable

2. En lien avec l'un des 26 critères interdits par la loi

3. Se traduisant par un acte, une pratique, une règle qui s'inscrit dans les domaines suivants :
a) Cadre professionnel : refus de recrutement, que ce soit pour un emploi ou un stage, jusqu'à la fin du contrat. Cela comprend donc la progression dans la carrière, notamment le montant de la rémunération, l'accès à des formations, ou un licenciement.

b) L'accès à un bien ou un service, qu'il soit public ou privé, s'entend comme l'accès à un logement (refus de louer ou de vendre un appartement à des soins, l'accès à l'éducation (refus d'inscription à l'école…), ou encore l'accès à un bâtiment, public ou privé (discothèque, musée, administration).

Elle peut être :

- **Directe :** Quand une personne ou un groupe de personnes sont traités de manière inégale à situation comparable.
- **Indirecte :** une règle ou une pratique apparemment neutre qui désavantage en réalité un groupe.
- **Systémique :** lorsqu'un ensemble de pratiques institutionnelles produit des inégalités récurrentes.

Les 26 critères de discrimination interdits par la loi :

- Origine
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race
- Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
- Nom
- Lieu de résidence
- Sexe
- Âge
- Handicap
- Situation de famille
- Grossesse
- Apparence physique
- Vulnérabilité particulière liée à la situation économique
- Domiciliation bancaire
- État de santé
- Perte d'autonomie
- Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français)
- Caractéristiques génétiques
- Mœurs
- Orientation sexuelle
- Identité de genre

- Opinions politiques
- Activités syndicales
- Opinions philosophiques
- Qualité de lanceur d'alerte, qualité de facilitateur de lanceur d'alerte ou en lien avec un lanceur d'alerte

Les sanctions encourues en cas de discrimination sont prévues par le Code pénal et varient selon la gravité des faits et le contexte dans lequel ils sont commis :

- **Discrimination simple :** jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.
- **Discrimination aggravée** (par une personne dépositaire de l'autorité publique, dans un cadre professionnel ou de manière publique) : jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende

Par ailleurs si les propos, injures, comportements ou violences à l'égard d'une personne en raison de son genre ou de son origine (réelle ou supposée) ne constituent pas des discriminations ils sont également interdits et sanctionnés par la loi. Il est donc important de se rapprocher d'une association.

Quelques rappels juridiques : Que dit la loi sur les propos, violences en raison de l'origine ou du sexe ?

- **La loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881** sanctionne l'injure raciste, la diffamation, la provocation à la haine ou à la violence commise à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. S'applique si commise dans un cadre public.

- **Les articles R.625-8, R.625-8-1 et R.625-7 du Code pénal** sanctionnent l'injure, la diffamation, la provocation à la haine ou à la violence commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée. S'applique si commise dans un cadre non public.

- **Les articles R.625-8, R.625-8-1 et R.625-7 du Code pénal** sanctionnent également l'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap.

Comment abordons-nous les valeurs d'égalité et de lutte contre les discriminations au sein de nos structures ?

Annexe 4

Quelques éléments sur lesquels s'interroger pour une première analyse de sa structure au regard des discriminations :

- Quelles sont les valeurs portées par ma structure ?
- Comment est composée l'équipe bénévole ? l'équipe salariée ? + stagiaires et volontaires ?

  (Genre, niveau d'étude, actif·ve ou non, …)
- Comment sont composées les instances élues (CA, bureau) ?

  (Genre, niveau d'étude, actif·ve ou non, personnes concernées par les actions de la structure ou non…)
- Quelle place pour les personnes accompagnées par l'association ?
- Avez-vous déjà observé des pratiques ou des propos oppressants ?
- Si oui, quelles ont été les réactions ? individuelles ? collectives ?
- Au sein de votre association, avez-vous déjà organisé et/ou participé à des formations sur le racisme, le sexisme, les discriminations ?
- Au sein de votre association, avez-vous déjà eu l'occasion de discuter des sujets liés au racisme, discriminations, sexisme ? De façon informelle ou lors de réunions ?
- À votre connaissance, existe-t-il une charte ou un règlement spécifiant des règles de bonne conduite concernant les comportements discriminatoires, racistes ou sexiste ?
- Êtes-vous attentifs dans vos pratiques professionnelles aux questions de discriminations ? comment ? donnez des exemples
- Avez-vous des actions pour prévenir et agir contre les discriminations ou le racisme dans votre structure (pour les personnes impliquées dans la structure ou pour les habitant·e·s) ?
- Le fonctionnement et l'organisation de ma structure est-elle en adéquation avec les valeurs portées ?