



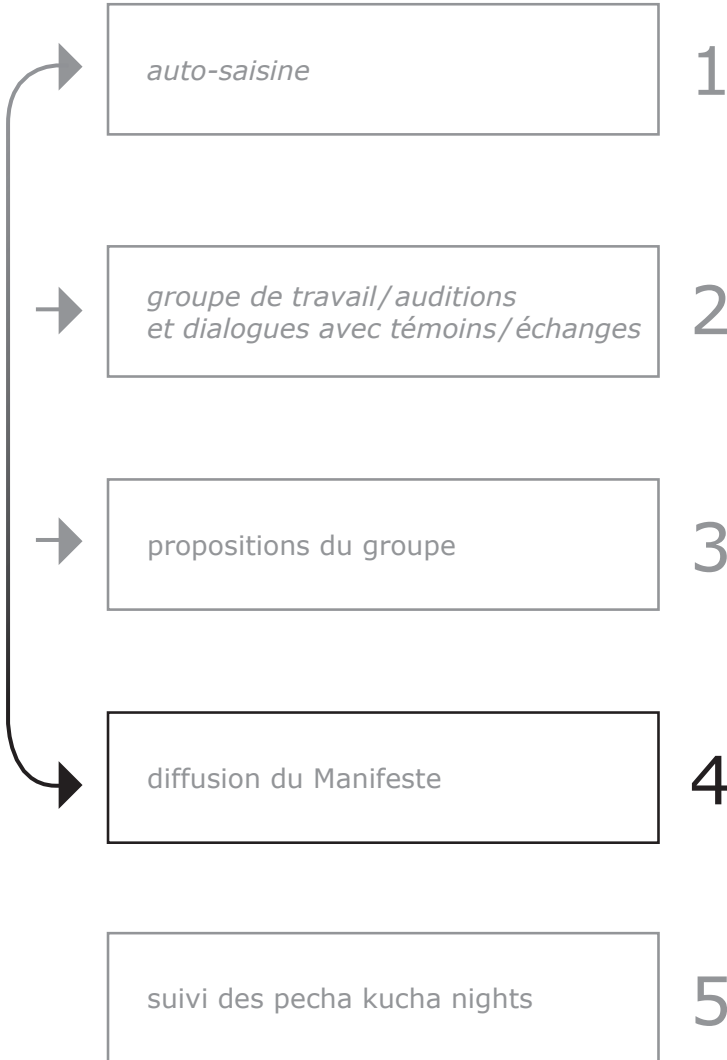
**Pour en finir  
avec les discriminations**

Contribution du C2D  
Auto-saisine «discrimination»



- o **Etapes**, page 5
- o **Préambule**, page 7
- o **Méthodologie**, page 9
- o **Manifeste**, page 43
- o **Annexes**, page 23
  - > composition du groupe de travail du C2D
  - > les personnes rencontrées par le groupe
  - > entendre et dialoguer avec des témoins ;  
quelques phrases clés extraites des différentes rencontres
  - > document descriptif d'une pecha kucha







## **Fonctionnement du Conseil de développement durable de l'agglomération bordelaise**

**L**e Conseil de développement durable de l'agglomération bordelaise est une structure de démocratie participative mise en place par la Communauté urbaine de Bordeaux. Il est composé de 160 membres issus de la société civile : acteurs économiques, syndicaux, associatifs, représentants d'organismes publics, citoyens des communes composant La Cub, personnalités qualifiées... Il est présidé par une personnalité indépendante également issue de la société civile.

Le Conseil de développement est saisi par la Communauté urbaine de Bordeaux afin de s'exprimer sur différents sujets chaque année. En plus de ces saisines, le Conseil de développement détermine des auto-saisines, c'est-à-dire des sujets de travail arrêtés par les membres eux-mêmes (étape 1).

Le Conseil de développement s'organise en groupes de travail. Chacun est chargé de l'un des sujets du programme de travail (saisines et auto-saisines). Le groupe détermine sa méthode de travail et procède à l'ensemble des investigations qu'il juge utile à sa production. Il désigne en son sein un (des) rapporteur(s) (étape 2).

À l'issue de son travail, le groupe formule des propositions (étape 3) qu'il peut éventuellement discuter avec les interlocuteurs de son choix.

Ces propositions sont ensuite communiquées pour avis à l'ensemble des membres du Conseil de développement en vue de l'adoption d'un avis du C2D (étape 4).

Les étapes suivantes peuvent varier selon le type de production.

L'avis peut ensuite être diffusé, dans un premier temps aux élus, puis plus largement à l'ensemble de la population. C'est en l'occurrence le choix qui a été opéré par le groupe de travail du C2D qui a travaillé à l'élaboration de cette réflexion sur la question des discriminations.





## **Modalités de travail du groupe discrimination**

Le Conseil de développement durable de l'agglomération bordelaise a choisi de retenir le sujet des discriminations, qui constitue l'une des quatre auto-saisines traitées en 2009 / 2010.

Un groupe de travail a été constitué. Il se compose d'une quinzaine de membres (cf. annexes). Son rapporteur est Boubacar Seck.

### **»Thème de travail :**

#### **« De la mesure des discriminations aux mesures de corrections »**

Initialement réuni autour du thème « discrimination et précarité », le groupe a choisi de centrer sa réflexion sur la question des discriminations. En particulier, il a souhaité réfléchir aux outils de mesure et de correction de la discrimination (cadre réglementaire, statistiques ethniques, testing et CV anonymes, contributions des associations militantes...)

Pour mener à bien ce travail, le groupe a fait sienne la définition juridique de la discrimination, tout en ne perdant pas de vue l'expérience subjective des individus qui font l'objet de traitement différencié dans des situations (accès à l'emploi, au logement, aux soins...) qui supposent pourtant une égalité de traitement.

*Extrait de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations :*

*« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes (...) à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »*

## »**Déroulé du travail**

Le groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises de février 2009 à février 2011.

- ▶ Trois séances de travail ont permis en amont de définir précisément à la fois la problématique et la méthodologie de travail (février 2009 - juin 2009)
- ▶ Huit séances ont été consacrées à l'audition d'une quinzaine d'interlocuteurs concernés par la lutte contre les discriminations (cf. annexes). Le groupe remercie les élus, les services communautaires, les acteurs associatifs et / ou institutionnels, les universitaires, qui ont volontiers accepté de venir échanger et partager leur réflexion.
- ▶ Huit séances de travail ensuite été consacrées à l'appropriation du contenu des échanges, à la réalisation d'un manifeste, ainsi qu'à l'identification des voies de sa diffusion et plus largement autour des enjeux de sensibilisation aux questions de discriminations.

Le manifeste «Pour en finir avec les discriminations» présenté dans ce document est donc le résultat de ce travail d'échanges et de réflexion.

## **Propositions du groupe de travail**

Au terme des auditions, le groupe a constaté que les rapports, actions, mesures et dispositifs de lutte contre les discriminations ne manquaient pas sur le territoire de l'agglomération. Il a retenu en revanche que leur portée restait faible. Les victimes de discrimination comme les acteurs de la lutte contre les discriminations paraissent se débattre, avec énergie mais aussi parfois lassitude, pour faire reconnaître le problème et ses conséquences néfastes pour les individus et la collectivité. L'enjeu de sensibilisation s'avère donc important. Plus encore : le groupe a souhaité dire fermement l'urgence qu'il y a à agir de façon volontariste, concertée et efficace.

C'est pourquoi le groupe a en premier lieu opté pour la rédaction d'un manifeste. Il a également choisi d'investir des scènes d'expression publique afin que la question des discriminations cesse d'être l'affaire de quelques-uns.

- ▶ **Le manifeste « Pour en finir avec les discriminations »** résulte d'un travail collaboratif nourri par les auditions. Ce document engagé a vocation à être diffusé largement sur le territoire de l'agglomération et au-delà. Les formats retenus (petit livret maniable et affiche) ont été pensés pour permettre cette diffusion. Son contenu s'adresse à chacun. Il vise bien sûr à être approprié par tous, à commencer par les acteurs institutionnels de la décision et de l'administration.
- ▶ **Les Pecha Kucha :** en se tournant vers le Bureau Baroque, organisateur officiel de Pecha Kucha<sup>1</sup>, le groupe souhaitait se tenir au plus loin des scènes d'expression publique classiques : les discriminations font déjà l'objet de colloques, de journées d'information et d'études, de campagnes institutionnelles... mais leur public est généralement déjà informé, mobilisé et convaincu. L'idée du groupe est donc d'opter pour des scènes décalées, s'adressant à des publics diversifiés, et optant pour des formes d'expression innovantes. Le concept des Pecha Kucha a séduit le groupe et les membres du Bureau baroque ont bien volontiers accepté un partenariat. Sans dénaturer le principe et les règles des Pecha Kucha, il a été convenu que le groupe proposait une liste d'intervenants identifiés pour leur lien avec la question des discriminations, à charge pour le Bureau baroque d'inviter ensuite de 3 à 5 personnes pour chacune des Pecha Kucha de l'année 2011.

---

1 Cf. annexe. Les «pecha kucha nights» sont des soirées festives organisées autour d'une 20<sup>ème</sup> d'intervenants issus de la « communauté créative » dont la performance (individuelle) consiste à parler sur des images sur un temps donné. Ils présentent et parlent exactement de ce qu'ils veulent. Format contraint pour chaque intervenant : 20 images, 20 secondes de présentation par image.





# MANIFESTE

**Pour en finir avec les discriminations**



## **I. La discrimination est une expérience humaine singulière.**

**L**a discrimination est une expérience humaine singulière. L'expérience de la discrimination génère souffrance et sentiment d'humiliation, terreur du ressentiment, et marque profondément et durablement les individus. Bien des situations sociales constituent des épreuves potentiellement discriminatoires : l'évaluation et l'orientation scolaire ou universitaire, le recrutement et la mobilité professionnelle/statutaire, l'accès au logement, aux soins, à la justice, aux espaces publics.... Une même personne peut de façon sans cesse renouvelée se trouver confrontée à un traitement inégal, injuste et injustifié. Qu'elles soient manifestes et brutales ou insidieuses mais régulières, les discriminations conduisent les individus qui en font l'objet à interpréter toute situation défavorable, tout accroc à leurs trajectoires, tout manquement, toute injustice comme des preuves réitérées de leur mise au ban du pacte social, républicain et démocratique.

La discrimination est une expérience humaine singulière. Toute discrimination est vécue comme la négation de la singularité des individus. Elle assigne et réduit des hommes et des femmes aux vies particulières à des catégories construites de l'extérieur comme homogènes et envisagées le plus souvent sans discussion comme des communautés. Ceux qui nous paraissent différents de nous ont tôt fait d'être perçus comme tous semblables, quand ils sont en réalité nos semblables et tous différents. Or ces assignations sont de redoutables pièges pour des individus placés devant un paradoxe : se plaindre de discrimination suppose d'en passer par une identification à la catégorie dans laquelle pourtant on ne se reconnaît pas.

La discrimination est une expérience humaine singulière. Toute discrimination s'éprouve subjectivement; elle est aussi affaire de perceptions. Aussi, d'un individu à l'autre, l'expérience de la discrimination est-elle différenciée : des situations objectives identiques ne sont pas vécues de façon semblable. Des épreuves, des actes, des attitudes, des mots blessent certains et certaines, souvent de façon répétée et cumulative, d'autres les ignorent ou y sont imperméables; des situations sont interprétées à tort comme discriminatoires; d'autres relevant pourtant d'un traitement inégal et illégal ne sont pas perçues comme telles et sont mises sur le compte d'autres logiques. C'est pourquoi l'expérience de la discrimination pose un redoutable défi : les mots sont désajustés souvent, trompeurs parfois, ils manquent toujours, alors même que le terme Discrimination est désormais très présent dans le langage privé comme dans les discours publics.

Nous jugeons intolérable le sort qui nous est réservé. Nous ne pouvons admettre que des individus du territoire communautaire vivent une telle expérience, insupportable sur le plan individuel et inadmissible au plan collectif.



## **II. La discrimination appelle une lutte solidaire sans diversion ni dispersion**

Juridiquement, 18 critères sont retenus par la Halde pour instruire les dossiers qui lui parviennent : l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, l'état de grossesse. Chacun de ses critères, qui se conjuguent souvent, implique des discriminations toutes également scandaleuses. Toute hiérarchie des discriminations prend le risque de nourrir la concurrence des victimes.

Lutter contre une discrimination, c'est lutter contre toutes les discriminations. Si elle concerne parfois les minorités, la discrimination n'est pas seulement affaire de minorités : les femmes ne sont pas une minorité, les personnes du grand âge seront demain très nombreuses, les individus issus des parcours migratoires sont une composante majeure de notre société. Plus encore, la contribution sociale des individus et des groupes susceptibles d'être discriminés ne peut souffrir d'aucune minoration a priori.

La lutte contre les discriminations n'est pas non plus l'affaire des minorités, c'est l'affaire de tous. Elle appelle la solidarité. Les hommes doivent combattre les entraves faites aux femmes. Les blancs doivent plaider contre les discriminations ethno-raciales. Les hétérosexuels doivent refuser les traitements différenciés réservés aux homosexuels. La stratégie collective consiste donc à ce que chacun et chacune prenne(nt) la défense de l'autre.

Mais nul ne peut nier que certaines discriminations sont plus massives et cumulatives que d'autres. A force d'amalgames, la question des discriminations disparaît dans la thématique plus large des injustices et des inégalités sociales. Elle se dissout dans une volonté de «compétence universelle». La diversité des critères et l'usage qui en est fait aboutit parfois à l'inverse de l'objectif souhaité : la diversion des efforts et sans doute leur dispersion.

Nous affirmons que, sans baisser la garde sur aucun des critères, le moment politique suppose d'agir de façon consistante et volontaire contre les discriminations liées à l'origine et au genre, réels ou supposés. Il y a politiquement des arbitrages à faire plutôt que de prétendre que toutes les discriminations se posent avec la même acuité.

### **III. La discrimination est un délit; elle a surtout un coût social, économique et culturel insupportable pour la collectivité**

**L**a loi définit à l'article 225-1 du code pénal les discriminations et leurs sanctions. Il y a discrimination quand des personnes placées dans une situation exigeant l'égalité (accès à l'emploi, au logement, aux soins, à la formation, à des biens et services privés ou publics, aux loisirs) sont traitées différemment en fonction de critères prohibés par la loi ou par les engagements internationaux. En matière de lutte contre les discriminations, le droit est indispensable. Il établit normes et sanctions, et de fait, a bien des effets politiques, sociaux et culturels : le droit participe de la sensibilisation et de la correction des comportements et mécanismes discriminatoires. C'est en sanctionnant des agences immobilières, de grandes sociétés, des lieux de loisirs, et en médiatisant leurs condamnations devant les tribunaux que les comportements ont commencé à changer. La peur de la sanction a même poussé le premier employeur du pays, l'Etat, à revoir ses politiques de recrutement.

Pourtant la loi est appliquée avec beaucoup de prudence : les sanctions restent rares et faibles. La loi n'est respectée que si la probabilité de son application est forte. Pour changer ces pratiques qui minent la mixité et le désir d'être ensemble, les condamnations en justice sont nécessaires. Les discriminations sont des préjudices si importants et des épreuves si insupportables que la seule médiation ou l'arrangement à l'amiable ne suffisent pas. Les changements décisifs du droit sont toujours le fait d'affaires pénales et de jurisprudences tranchées par les tribunaux sur la place publique et non pas des transactions privées entre les différentes parties. A l'image de la sécurité routière, il faut donc passer du panneau d'indication de limitation de vitesse au radar.

Il ne faut pas non plus tout confondre. «On ne peut plus rien dire» est devenue la défense réflexe de ceux que l'on rappelle à l'ordre quand leur parole est nauséabonde, néfaste et hors-la-loi. Or la parole délibérément outrageuse, sous couvert de la liberté d'expression, peut être le sas ouvrant le chemin de nombreuses discriminations. Une société est aussi le reflet de la manière dont parlent ses membres. Mais la discrimination n'est pas le racisme, ni le sexisme, ni l'homophobie. La traque des distinctions illégales ne vise pas à démasquer les penchants moraux détestables, d'autant que ces derniers ne fondent pas nécessairement les pratiques discriminatoires. Quand c'est le cas, les infractions sont cumulées.

Mais on ne saurait réduire la question des discriminations à sa dimension juridique. Cela a pour conséquence de pousser les institutions, organisations, entreprises à anticiper les recours. Le souci de conformité l'emporte souvent sur un questionnement plus profond sur les discriminations, en particulier indirectes, et sur une volonté politique de les faire disparaître.

Or la discrimination a une incidence-voire un coût-social, politique, économique et culturel. Soyons pragmatiques : de qui et de quoi se prive-t-on lorsqu'on discrimine? Discriminer, c'est se priver-et donc priver le territoire-de talents, d'énergies, de compétences, de points de vue, d'expériences. C'est aussi priver toute une partie de la population de figures d'identification, et donc de ressorts pour favoriser le sentiment d'appartenance et de reconnaissance.

Aussi nous appelons non seulement à l'application ferme de la loi, mais à un retournement des principes d'actions de la lutte contre les discriminations : il s'agit non plus d'agir par pure crainte de la sanction,

mais d'agir au nom de ce que l'on gagne à ne pas discriminer.

## **IV. La discrimination se mesure, se voit et s'entend**

Jusqu'où aller dans l'épreuve pour apporter la preuve? L'individu discriminé fait l'objet d'une violence parfois indicible, souvent inouïe et inaudible. Ayant à supporter la charge de la preuve, il n'a parfois d'autre alternative que le silence ou la violence. L'expérience ordinaire de la discrimination doit pouvoir se dire et être entendue. Pour autant, la parole suffit-elle? Cela peut aussi être problématique. Aussi faut-il sans contester travailler à l'objectivation des discriminations, sans non plus céder à une obsession de la mesure.

Il ne fait aucun doute que la contribution des sciences sociales dans ce débat peut être très précieuse en ce qui concerne l'identification et l'analyse des processus de discriminations à l'œuvre dans notre pays. Des discriminations sont parfois conscientes, d'autres inconscientes. «On discrimine comme on respire» nous disait un acteur social. Il faudrait donc pouvoir bien mesurer pour mieux corriger. Mais jusqu'où sommes-nous prêts à aller dans la mesure pour lutter contre les discriminations?

Il y a aujourd'hui un débat public autour de la mesure, en particulier autour des statistiques ethniques. Il n'est pas en tout point tranché par le législateur; pas davantage par les chercheurs en sciences sociales. Mais contrairement à ce qui se dit ici ou là, le cadre juridique n'empêche pas les études sur les discriminations. De fait, nous en savons assez : indicateurs et observations sont déjà là pour ne pas perdre de temps et passer à l'action.

Nous savons cependant que cela n'est pas aussi simple : les données sur les inégalités qui frappent les femmes ne font pas office de politique. Des décisions plus volontaristes sont indispensables pour faire de l'accès à l'emploi à temps plein et à l'égalité salariale autre chose que des éléments de langage et des effets d'annonces qui nous épuisent. Nous connaissons aussi les risques de l'usage de la mesure et de son ambivalence. Même les travaux de chercheurs, qui ne sont pas des adeptes de slogans réducteurs, sont parfois utilisés de façon dévoyée par certains acteurs sociaux ou politiques. Les statistiques ethniques constituent un sujet sensible de ce point de vue. Mais d'autres modalités de mesure peuvent être mobilisées. C'est le cas des outils de mesure qui font preuve aussi, comme le testing. Ils peuvent être utiles quand à la parole des discriminés s'oppose le déni des discriminants. Le cas encore des méthodes qui s'attachent à apprécier la diversité et les disparités. L'absence de «diversité» d'un collectif de travail, d'un quartier, d'une assemblée procède de dynamiques complexes, délicates à démêler. Mais elle résulte aussi de pratiques sociales et symboliques de marquage des différences et de sélection sur la base d'attributs ethno-racialisés ou de genre. De ce point de vue, nous savons voir quand il manque certains et certaines d'entre nous. Il est également possible de mesurer les disparités de traitement. Nous savons voir que les individus sont assignés à des places et des rôles au travail, dans les médias, en politique en fonction d'attributs supposés.

Le concept de diversité est certes flou. C'est une grenade qui peut être un fruit délicieux ou une bombe à retardement. Pour une poignée d'individus mis à l'honneur, combien d'autres font-ils les frais des humiliations quotidiennes dans la recherche d'emploi, de logement ou de représentation? La demande légitime de mesure cache parfois le dessein de mettre de la diversité dans les politiques publiques sans pour autant œuvrer pour l'égalité. La diversité, oui. La diversité-alibi, non.

Cependant, la lutte contre les discriminations ne se réduit pas à la mesure des discriminations. Un travail sur la déconstruction de la muraille des préjugés et de l'inconscient collectif sur certains stéréotypes est tout

aussi primordial pour une véritable réduction de ces discriminations, qui renforcent les inégalités sociales et territoriales.

## **V. La lutte contre les discriminations appelle des actions positives**

La lutte contre les discriminations est désormais inscrite à l'agenda politique, et ce à différentes échelles de territoires. La profusion de plans et de dispositifs de lutte constitue le signe d'une prise de conscience incontestable. Bien des acteurs politiques, administratifs et sociaux, bien des professionnels, tous sincères et volontaires, dépensent aujourd'hui beaucoup d'énergie en la matière. Mais trop de textes et de mesures apparaissent aussi comme des façons de donner le change sans changer la donne.

Les mesures et opérations de sensibilisation, de prévention ou encore de formation demeurent certes indispensables. Elles ont le mérite de faire pièce aux préjugés. Elles favorisent le dévoilement et la transformation des comportements, qui sans que cela ne soit toujours délibéré, participent des dynamiques discriminatoires. Elles accroissent la vigilance et le contrôle de soi. Mais l'énergie placée à transformer les esprits et les pratiques des potentiels discriminants est sans commune mesure avec la prudence et la retenue lorsqu'il s'agit de sanctionner. Alors qu'un cadre légal est désormais effectif, les remontrances et les avertissements sont préférés à la fermeté.

Plus encore, des mesures concrètes à l'égard des individus et des groupes potentiellement ou effectivement discriminés sont encore trop rares, malgré les intentions. Lorsqu'elles existent, elles se donnent encore dans des formes expérimentales que l'on tarde à généraliser. De ce point

de vue, la lutte contre toute discrimination suppose de suspendre, pour un temps, l'exigence d'égalité. Nous choisissons d'assumer l'idée qu'aujourd'hui il est juste et utile de réparer via des «actions positives» les accrocs au pacte social, républicain et démocratique, tolérés depuis trop longtemps. Donner plus à ceux qui ont moins ou proposer des mesures correctrices ciblées puisque nous ne pouvons plus ignorer ni nous accommoder du sort réservé à certains et certaines d'entre nous, clairement identifiés. Nous voulons qu'énergie et volonté politiques ciblent de façon provisoire mais assumée les groupes les plus mal traités. Il convient d'identifier et/ou d'imaginer et d'appliquer les normes et instruments qui, permettraient de contrecarrer les logiques discriminatoires ordinaires, non plus seulement en jouant sur les représentations et les préjugés de ceux qui maîtrisent les cadres de l'orientation, de l'évaluation, du recrutement, des promotions et les clés d'accès aux différentes sphères sociales et politiques, mais en offrant des voies de traverses aux individus qui s'avèrent désavantagés par des épreuves supposées indifférentes aux différences.

Il reste que lutter contre les discriminations ne doit pas nous détourner d'une lutte continue contre les inégalités sociales. Accroître **P'égalité des chances** suppose aussi d'affronter la question de **P'égalité des places**. En finir avec les plafonds de verre et les planchers mités nécessite aussi de rompre avec des disparités communément admises dans la distribution des rôles et des statuts.

Nous appelons à ce que la Communauté urbaine puisse constituer sur son territoire un espace de délibération et de coopération autour de cet enjeu qui ne saurait se passer de la parole de ceux qui, organisés ou non, savent ce que discriminer veut dire. Car si la discrimination est une expérience singulière, elle favorise aussi l'émergence de collectifs de lutte, de mouvements sociaux et de communautés que l'on a tort d'envisager comme refermés sur eux-mêmes. La discrimination est aussi une expérience collective qui génère savoirs, expertises et capacités d'action avec lesquels nous devons compter pour en finir enfin avec les discriminations!









# **O** ANNEXES

**Composition du groupe de travail du C2D**

**Les personnes rencontrées par le groupe**

**Entendre et dialoguer avec des témoins ;  
quelques phrases clés extraites  
des différentes rencontres**

**Document descriptif d'une pecha kucha**



**Les membres du groupe de travail :**

**Audrey Bureau**, CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail), citoyenne de Bordeaux

**Houria Fall-Abbest**, Equinoxes

**Marina Gilhodès**, CFDT Gironde

**Nicolas Guenro**, Autocool

**Philippe Guillet**, CAF (Caisse d'Allocations Familiales) de la Gironde

**Sandrine Laviolette**, COMTPRASEC

**Roland Le Coq**, Diaconat de Bordeaux

**Monique Lestable**, CAIO (Centre d'Accueil d'Information et d'Orientation)

**Jean-Claude Morisson**, ATD quart-monde

**Kalidou Niang**, CGL 33 (Confédération Générale du Logement de la Gironde)

**Marion Paoletti**, politologue

**Laurent Rouly**, citoyen de Talence

**Sandrine Rui**, sociologue

**Jean-Claude Savy**, citoyen de Floirac

**Boubacar Seck**, écrivain, architecte

**Catherine Tenneguïn**, Maison des Femmes

## **CND** les personnes rencontrées par le groupe

**La liste est donnée par ordre d'audition. Il se peut que les personnes aient entre temps changé de fonction. Celle indiquée ici est celle qu'ils occupaient au moment de leur rencontre avec le groupe de travail.**

**Sandrine Mallet**, présidente de SOS Racisme Gironde

**Pierre de Gaétan Njikam Mouliom**, chargé de mission Diversité, Citoyenneté, Vie associative, Questions africaines, chargé du COBADE (Comité Bordelais de Veille et d'Action contre les Discriminations et pour l'Égalité), Cabinet du Maire de Bordeaux

**Yann Le Formal**, directeur Régional de l'ACSE Aquitaine (Agence pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances)

**Sandrine Tourbier**, responsable recrutement et mobilité à la direction des Ressources humaines de Communauté urbaine de Bordeaux

**Martine Mariné**, responsable gestion prospective des compétences et parcours professionnel à la direction des Ressources humaines de Communauté urbaine de Bordeaux

**Laurence Reiss**, Directrice CIDF 33 (Centre d'Information sur les Droits des Femmes)

**Jamila Alla**, Présidente du comité Aquitaine de Ni Putes Ni Soumises

**Claire Mestre**, Présidente de l'association MANA

**Alain Chabanne, Joël Guérin, Jean-Claude Nicod**, correspondants locaux HALDE

**Joëlle Perroton**, sociologue, maître de conférence à l'université Victor Segalen - Bordeaux 2.

**Didier Lapeyronnie**, sociologue, professeur à l'université de la Sorbonne - Paris IV.

**Sihem Habchi**, Présidente de l'association «Ni Putes, Ni Soumises»

**Mansour Zoberi**, Directeur de la Politique de la ville, de la Solidarité et de l'Égalité des chances au sein du groupe Casino

**Eric Macé**, sociologue, professeur à l'université Victor Segalen - Bordeaux 2.

**Conchita Lacuey**, Députée Maire de Floirac, conseillère communautaire déléguée à la lutte contre les discriminations.

**Charlotte Hüni et Jean-Louis Sissac**, Bureau Baroque

## » Quelques phrases clés extraites des différentes rencontres

### Mesures, statistiques et évaluation

«On part d'observations empiriques qu'il s'agit de mettre en débat pour faire avancer les acteurs. Mais le constat n'en est pas moins réel : il y a une grande majorité de têtes blondes dans certaines écoles, dans certaines entreprises, dans certaines organisations (...). Comment cela se fait-il ? Comment cela se passe dans nos recrutements, notre communication ? » *Yann Le Formal, directeur Régional de l'ACSE Aquitaine (Agence pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances).*

«Les statistiques emploi montrent qu'en Z.U.S. (zone urbaine sensible), le taux de chômage des jeunes diplômés est de 45 %, alors qu'il est de 25% hors Z.U.S.» *Houria Fall-Abbest, directrice d'Equinoxes, membre du C2D.*

«La statistique ethnique (est) un affront fait aux victimes de discrimination. Les discriminations existent! On le sait! Pourquoi faut-il encore des preuves?» *Houria Fall-Abbest, directrice d'Equinoxes, membre du C2D.*

«Les positions sont souvent peu nuancées : soit les statistiques ethniques sont perçues comme l'incarnation du mal parce que » racisantes « , soit le refus des statistiques ethniques implique une méconnaissance des discriminations.» *Joëlle Perroton, sociologue, maître de conférence à l'université Victor Segalen - Bordeaux 2.*



«Ce ne sont pas les statistiques qui font naître les communautarismes, mais plutôt les inégalités et les discriminations.» *Joëlle Perroton, sociologue, maître de conférence à l'université Victor Segalen - Bordeaux 2.*

«On risque d'aboutir à une amputation de l'aspect quantitatif de la recherche sur les inégalités ethniques.» *Joëlle Perroton, sociologue, maître de conférence à l'université Victor Segalen - Bordeaux 2.*

«Concernant la question de la mesure, on se rend compte qu'il nous faudrait pouvoir présenter aux institutionnels des choses mesurables, tant pour nos plaidoyers que pour la survie de l'association. (...) Mais en tout état de cause, il faut pouvoir allier étude quantitative et qualitative.» *Claire Mestre, médecin psychiatre et anthropologue, présidente de l'association Mana.*

«On est dans le dogme des indicateurs quantitatifs comme seule vérité.» *Philippe Guillet, responsable du pôle Etudes à la CAF (Caisse d'Allocations Familiales) de la Gironde, membre du C2D.*

«Les chiffres permettent de poser un constat : seuls 35% des plus de 50 ans ont un emploi. (...) Pour autant, on a de nombreux chiffres concernant les inégalités hommes/femmes, mais quels progrès y a-t-il eu ?» *Marina Gilhodès, chargée de communication CFDT Gironde, membre du C2D.*

«Il est nécessaire dans certaines situations de pouvoir partager un constat, d'où l'intérêt des statistiques ethniques.» *Yann Le Formal, directeur Régional de l'ACSE Aquitaine (Agence pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances).*

«Environ une vingtaine (de pays) utilisent les statistiques ethniques,

dont la moitié avec le principe d'auto-déclaration. Nous sommes moins ouverts que les autres sur ce point-là.» *Joëlle Perroton, sociologue, maître de conférence à l'université Victor Segalen - Bordeaux 2.*

«La France est un pays particulier. Quand on parle de statistiques ethniques, on pense à » noirs « et » arabes « (...). Ici, on a du mal à être français ET autre chose (basque, corse, etc..).» *Didier Lapeyronnie, sociologue, professeur à l'université de la Sorbonne - Paris IV.*

«Le débat sur les statistiques ethniques sera bientôt dépassé : le métissage fait son œuvre, et il faudra bientôt des centaines de catégories pour pouvoir classer chaque individu correctement.» *Houria Fall-Abbest, directrice d'Equinoxes, membre du C2D.*

## **La lutte contre les discriminations. Entre discours et action**

« Il y a une tendance administrative à vouloir juste se mettre en règle vis-à-vis de la loi. Cela veut dire que s'il n'y avait pas de loi, rien ne serait fait (...). Il s'agit d'une approche qui consiste à limiter les risques.» *Boubacar Seck, architecte et écrivain, membres du C2D.*

«Entre une promesse basée sur l'espérance (Abraham) et une promesse basée sur la réalisation des choses (Moïse), la lutte contre les discriminations en politique relève de la catégorie d'une promesse en attente de réalisation» *Pierre de Gaétan Njikam Mouliom, chargé de mission Diversité, Citoyenneté, Vie associative, Questions africaines, chargé du COBADE (Comité Bordelais de Veille et d'Action contre les Discriminations et pour l'Égalité),*

*Cabinet du Maire de Bordeaux.*

«Il existe un vrai problème d'inadéquation entre la volonté (ou son affichage) politique et les moyens mis en œuvre. Pourtant, il ne faut surtout pas perdre de vue et négliger la destruction psychologique provoquée par les discriminations et les conséquences portées sur la cohésion nationale» *Sandrine Mallet, présidente de SOS Racisme Gironde.*

«L'inadéquation (existe) entre la volonté affichée et les besoins d'un côté, et l'action, souvent très en deça, de l'autre. Il faudrait évaluer» *Claire Mestre, médecin psychiatre et anthropologue, présidente de l'association Mana.*

## **Racisme, sexisme et préjugés :**

«La discrimination, ce sont aussi les choses qu'on ne dit pas, les préjugés...» *Joël Guérin, correspondant local de la HALDE Gironde.*

«Il s'agit de sensibiliser (les chefs de services) à la définition de critères de sélection» objectifs «: (...) ce n'est pas parce qu'un candidat sort de la même école (qu'eux) qu'il sera forcément meilleur que celui qui sort d'une autre école» *Sandrine Tourbier, direction des Ressources humaines, La Cub.*

«Ni Putes Ni Soumises s'occupe de toutes les femmes, pas uniquement des noires et des arabes... Les blanches aussi sont victimes de sexisme.» *Jamila Alla, présidente du comité Gironde Aquitaine de Ni Putes Ni Soumises.*

«Les femmes se prennent plus en charge et travaillent plus qu'il y a 20 ans. Les hommes prennent conscience aussi de leur rôle vis-à-vis des enfants. Pour autant, il y a eu des régressions dans les relations hommes/femmes, observées tant chez les adultes (violence conjugale, relations de couple...) que chez les enfants (entre garçons et filles).»  
*Laurence Reiss, directrice du CIDFF Gironde (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles).*

«L'heure est grave : le racisme est de plus en plus opérant, et même décomplexé aujourd'hui.» *Roland Le Coq, président du Diaconat de Bordeaux, membre du C2D.*

## **Sur l'impact des discriminations :**

«Là où il y a discrimination, il y a violence et en découle une souffrance.»  
*Jamila Alla, présidente du comité Gironde Aquitaine de Ni Putes Ni Soumises.*

«Il y a des domaines professionnels (notamment le social) où les personnes issues de l'immigration sont bannies.» *Jamila Alla, présidente du comité Gironde Aquitaine de Ni Putes Ni Soumises.*

«Nos patients (...) ont de plus en plus la sensation que leur légitimité à être là dépendra du degré de la violence de leurs parcours. C'est en ce sens que je parle de violence institutionnelle. Nous vivons un contexte politique particulier qui dénude violemment l'autre, en le forçant à nous raconter pourquoi il est là.» *Claire Mestre, médecin psychiatre et anthropologue, présidente de l'association Mana.*

« La plus grande souffrance provient du manque d'instruction. J'entends souvent qu'une personne ne peut pas accéder à un emploi parce qu'elle ne sait pas lire, pas écrire, qu'elle ne peut pas se débrouiller seule, passer son permis de conduire... » *Conchita Lacney, Députée Maire de Floirac, conseillère communautaire déléguée à la lutte contre les discriminations.*

## **Lutte contre les discriminations ou quête d'égalité républicaine ?**

« La République n'est qu'un mot, perçu comme un mensonge voire un obstacle par les populations victimes de discrimination dans la mesure où elle permet de nier leurs problèmes spécifiques au nom de son indivisibilité. » *Didier Lapeyronnie, sociologue, professeur à l'université de la Sorbonne - Paris IV.*

« La lutte contre les discriminations commence par la lutte contre les inégalités à l'École. » *Conchita Lacney, Députée Maire de Floirac, conseillère communautaire déléguée à la lutte contre les discriminations.*

## **Quand la lutte contre les discriminations sert le développement économique**

« Quand éclatent les émeutes en 1991, nos dirigeants avaient deux options : abandonner le quartier (et donc un marché) ou bien y rester et travailler avec ses composantes. La deuxième option l'a emporté et la motivation n'était pas purement philanthropique, mais intelligemment calculée. » *Mansour Zoberi, directeur de la politique de la ville, de la solidarité et de l'égalité des chances au sein du groupe Casino.*

# 20x20

*PechaKucha*



BORDEAUX

*PechaKuchaNight* conçu et partagé par Kein Dytam architecture



## 20x20 Qu'est ce qu'une PechaKucha ?

---

PechaKucha est un format de présentation simple en 20 images, chacune étant diffusée pendant 20 secondes. Les images défilent automatiquement, pendant les discours des speakers. PechaKucha Night est un rassemblement informel dans lequel la communauté créative échange et partage idées, travaux, pensées, dans un format particulier.

## 20x20 Qui a inventé ce format ?

---

Le format a été inventé par Astrid Klein et Mark Dytham de Klein Dytham architecture. La première PechaKucha s'est déroulée à Tokyo en 2003, dans leur galerie. Ils organisent toujours les PechaKucha Night à Tokyo et soutiennent le réseau international PechaKucha.

## 20x20 Qui peut intervenir ?

---

Toute la communauté créative est invitée à participer à PechaKucha Night, les contenus sont libres, peuvent présenter des projets ou travaux en cours, ou les photos de voyage des speakers. (Très) Jeunes concepteurs et créateurs reconnus sont invités à intervenir sur des thèmes sensibles, drôles, personnels, insolents, tous nous racontent d'incroyables histoires, toutes différentes.

## 20x20 Qui organise PechaKucha à Bordeaux ?

---

L'événement est présent dans plus de 325 villes à travers le monde. À Bordeaux, le Bureau Baroque (Laurent Tardieu & Alan Gentil, architectes), associés à Charlotte Hüni et Jean-Louis Sissac, détiennent la licence PechaKucha. Ensemble, ils programment et organisent ces soirées accueillies pour l'année 2010 au 308-Maison de l'architecture. Le BDE de l'Ensap Bordeaux, l'Irem et Nova Sauvagine soutiennent et participent à ces soirées.

## 20x20 Qui contacter ?

---

### PROGRAMMATION

Laurent Tardieu T 06 10 30 40 08  
 Alan Gentil T 06 378 368 42  
[contact@bureaubaroque.fr](mailto:contact@bureaubaroque.fr)

### PRESSE ET COMMUNICATION

Charlotte Hüni T 06 61 43 04 50  
[charlottehuni@gmail.com](mailto:charlottehuni@gmail.com)





«Il est temps de tirer notre nation des sables mouvants de l'injustice jusqu'au rocher solide de la fraternité».

Martin Luther King

En matière de discrimination, «l'urgence impérieuse du moment» impose d'opter pour la forme manifeste, plutôt que de produire un livre blanc de plus ou d'inciter à un plan de lutte supplémentaire. Ce manifeste constitue un document d'alerte pour inciter à l'action politique. Il entend retenir une série de prises de position politiques, en contrepoint d'idées reçues.

**Conseil** CND  
de Développement Durable \*  
de l'agglomération bordelaise

C2D - Conseil de développement durable  
de l'agglomération bordelaise  
La Cub esplanade Charles-de-Gaulle  
33076 Bordeaux cedex  
05 56 93 65 11 – c2d@cu-bordeaux.fr  
www.lacub.fr & sur facebook

COMMUNAUTÉ  
URBAINE DE BORDEAUX  
**LACUB**  
www.lacub.fr