



# GUIDE POUR L'ÉGALITÉ

ENGAGÉES CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS

L'ÉGALITÉ POUR TOUS !

## INTRODUCTION

# LA PETITE HISTOIRE DU GROUPE DE TRAVAIL

“DÉCONSTRUIRE  
LES STÉRÉOTYPES  
POUR VIVRE ENSEMBLE  
SANS DISCRIMINATIONS”

*Un groupe de professionnel.les et d’habitant.es bénévoles du quartier Villette – Quatre chemins d’Aubervilliers, a décidé de se former et d’échanger pour ne plus être isolé.e face aux préjugés. Il vous propose ce « Guide pour l’égalité » pour lutter au quotidien contre les effets négatifs des stéréotypes et les discriminations.*

Le groupe de travail est composé de 14 membres, qui sont des professionnel.les ou des habitant.es bénévoles travaillant dans les organisations suivantes :

- Association « A travers la ville » (éducation spécialisée)
- Maison de jeunes Jacques Brel (Association « OMJA », Office municipal de la jeunesse d’Aubervilliers)
- Association les Petits Prés Verts (jardins partagés)
- Equipe de quartier (habitant.es impliqué.es dans la démocratie locale)
- Mosaique (Point d’accueil écoute jeunes -santé et bien-être- de la Mairie d’Aubervilliers)
- Office public de l’habitat (OPH) d’Aubervilliers
- Unité territoriale de rénovation urbaine de Plaine Commune
- Médiathèque André Breton de Plaine Commune
- Service politique de la ville et démocratie locale de la Mairie d’Aubervilliers
- Service droits des femmes et lutte contre les discriminations de la Mairie d’Aubervilliers.

Le groupe se réunit tous les deux mois avec pour objectifs de se former, échanger, analyser ses pratiques, et construire ensemble des actions de lutte contre les discriminations et les stéréotypes (par exemple un théâtre forum sur les préjugés lors de la fête de quartier de 2014).

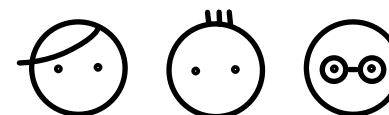
L’origine du projet est née en 2014, au sein de groupes de travail partenariaux sur la « sensibilisation des habitants au respect du cadre de vie », d’une volonté de travailler pour la réduction des tensions entre les habitant.e-s du quartier Villette – Quatre Chemins, liées au racisme et aux discriminations. Certain.es acteurs locaux souhaitant améliorer la situation, mais se sentant démunis en termes de leviers d’action, ont créé le groupe de travail.

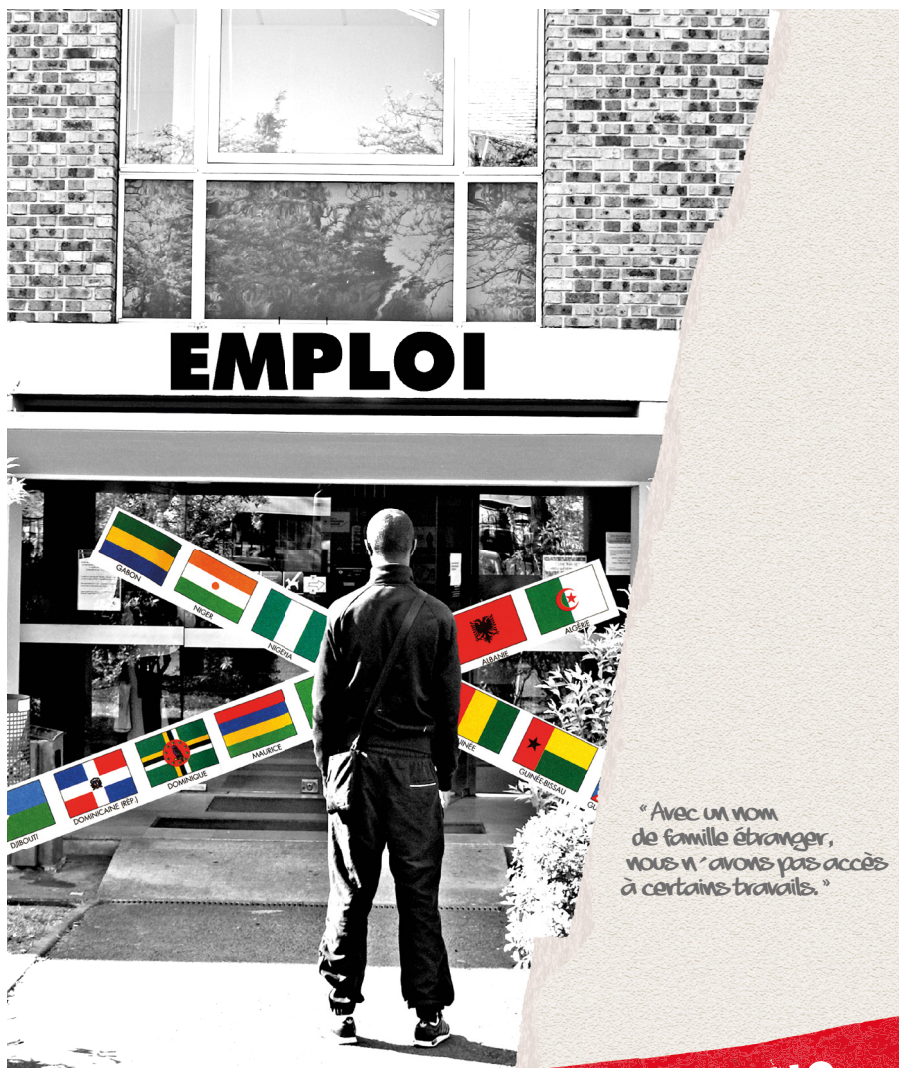
Cette démarche participative est soutenue par le Plan local de prévention et lutte contre les discriminations d’Aubervilliers, qui est un dispositif partenarial coordonné par la Ville d’Aubervilliers et cofinancé par l’Etat (Commissariat général à l’égalité des territoires) et la Région Ile-de-France.

En 2014 et 2015, le groupe a ainsi pu bénéficier de l’accompagnement de l’association « Les Zégaux », qui est spécialisée dans la mobilisation et la formation des acteurs, pour favoriser l’engagement contre les discriminations et contre les rapports de domination.

Lors des séances de travail, les membres du groupe ont pu dépasser l’isolement dans lequel ils et elles se trouvaient auparavant lorsqu’ils et elles étaient confronté.es à un acte raciste ou à un questionnement sur l’égalité de traitement. Qu’est-ce qu’une discrimination ? Comment et pourquoi catégorisons-nous et quels en sont les effets ? Pourquoi a-t-on autant de mal à réagir face à une insulte raciste ou sexiste ? Quelle est notre légitimité à agir ? Voici le type de questions qui ont animé les travaux du groupe et conduit à la rédaction du « Guide pour l’égalité ».

Nous remercions pour ses illustrations l’association Pulsart, association nationale d’actions artistiques culturelles et éducatives en lutte contre les exclusions et les discriminations.





**CONTRE LES DISCRIMINATIONS  
CRÉEZ DES ASSOCIATIONS**

Pulsart - création et diffusion de l'exposition sur la citoyenneté « les affiches citoyennes »

**SOMMAIRE**

**CHAPITRE 1 :**  
Quelques éléments sur les discriminations, les préjugés et le racisme .... p 6

Les préjugés et stéréotypes ..... p. 8  
La discrimination et la loi ..... p. 10  
Vous pensez être victime de discrimination ? ..... p. 14

**CHAPITRE 2 :**  
Reagir face à la discrimination, au racisme, aux préjugés ..... p 16

Réfléchir à sa posture, son argumentation et son intérêt à agir contre les discriminations ..... p. 22  
L'émotion parasite ? ..... p. 14  
J'ai peur de ne pas être compétent pour argumenter ! ..... p. 26  
Si je ne suis pas victime, je doute de ma légitimité à intervenir ..... p. 34  
On va encore me dire que je suis susceptible, que je sur-réagis... ..... p. 36  
Si la situation a lieu au travail, j'ai une responsabilité. .... p. 38  
Comment moi-même être sûr.e d'avoir une action et une parole non stigmatisante,  
non stéréotypée ? ..... p. 42

Bibliographie ..... p 45

Contacts ..... p 50

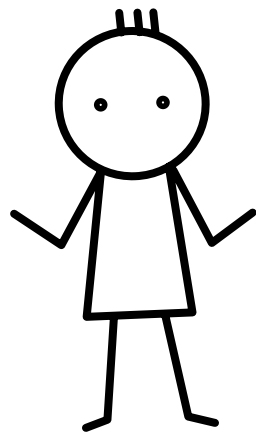
CHAPITRE 1

QUELQUES ÉLÉMENTS SUR  
LES DISCRIMINATIONS,  
LES PRÉJUGÉS  
ET LE RACISME

# LES PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

« On a tous des préjugés ; c'est une vérité  
très forte qu'on ne peut qu'accepter. »

*Patrick Scharnitzky, docteur en psychologie sociale*



## ET MAINTENANT, ON FAIT QUOI ?

### D'OÙ VIENNENT LES PRÉJUGÉS ?

Les stéréotypes, ces généralisations abusives, font partie du fonctionnement normal de notre cerveau, pour simplifier la réalité et nous permettre d'appréhender un monde complexe en distinguant des groupes, en faisant des catégories. Problème, cette simplification donne lieu à des préjugés : on « pré-juge » une personne en fonction de stéréotypes. Cela conduit à « coller » à cette personne des attributs ou des comportements de manière automatique, sans s'interroger sur leur réalité. **Parfois, le mécanisme est tellement automatique qu'il n'est pas conscient.** Pourtant, ce sont bien ces préjugés qui sont à la base de beaucoup de discriminations.

Pas facile de cerner quand ça « dérape », et pourtant on voit au quotidien que les effets de la généralisation de ces préjugés sont très négatifs : amalgames, méfiances, inégalités de traitement et recherche de bouc-émissaires.

### MÊME SI NOUS AVONS TOUS DES PRÉJUGÉS, SOYONS DONC VIGILANT.E.S :

- À ne pas les laisser nous entraîner à faire des différences de traitement, des **discriminations**, qui sont des **délits**.
- À ne pas banaliser l'**injure raciste**, sexiste, homophobe, handiphobe, également interdite et sanctionnée par loi.
- À ne pas tenir de propos stéréotypés, car même s'ils ne tombent pas sous le coup de la loi, ils peuvent blesser et contribuent à nourrir les **inégalités et dominations** dans la société.

# LA DISCRIMINATION ET LA LOI

**LA DISCRIMINATION EST UN DÉLIT  
SELON LA LOI DU 16 NOVEMBRE 2001**

*C'est la violation d'un droit fondamental.*

## DISCRIMINER EST UN ACTE :

c'est faire une différence de traitement vis-à-vis d'une personne ou d'un groupe de personnes dans une situation comparable.

En droit, il y a discrimination lorsque **cette inégalité de traitement est fondée sur des critères illégaux dans des domaines couverts par la loi**. Les domaines sont **l'emploi, le travail, l'accès aux biens et services** (loisirs, services publics, logement, santé, éducation...).

## SONT INTERDITS :

- **La discrimination directe** (exemple : refuser un logement à une personne en fonction de son nom, de son accent, de la couleur de sa peau, de sa situation de famille...)
- **La discrimination indirecte** : une mesure ou une pratique en apparence neutre mais qui fait porter un désavantage sur une catégorie de personnes selon un critère interdit (exemple : le traitement différent, dans une entreprise, des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel peut être une discrimination indirecte dès lors qu'une proportion plus élevée de femmes travaillent à temps partiel).
- **Le harcèlement discriminatoire** (harcèlement en raison d'un des critères prohibés)
- **Les injonctions à discriminer**

LES 22 CRITÈRES  
DE DISCRIMINATION  
PROHIBÉS PAR LA LOI



*À noter :*

- *La discrimination peut être intentionnelle ou non intentionnelle.*
- *Dans le traitement de la discrimination au civil (prud'hommes, tribunal administratif...), la victime amène des éléments de fait mais c'est au **mis en cause de démontrer qu'il n'a pas discriminé** (=partage de la charge de la preuve).*
- *Le testing et l'enregistrement sont des preuves acceptées devant les juridictions pénales.*

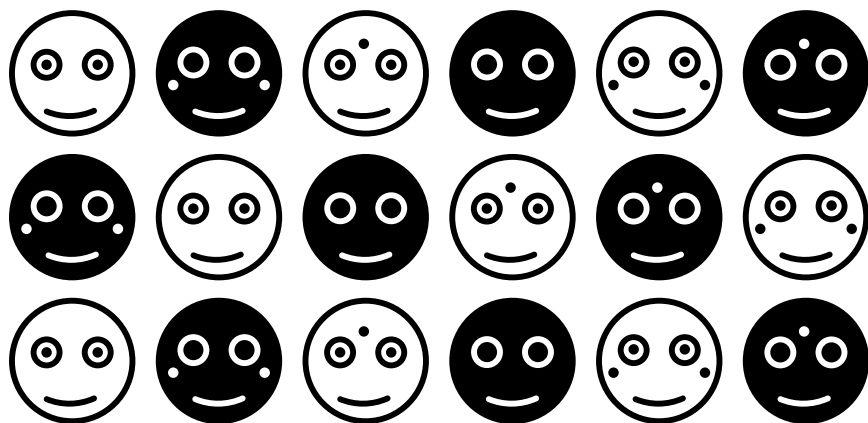
## DISCRIMINATION ET RACISME,

### QUELLE DIFFÉRENCE ?

*Le racisme est une idéologie,  
tandis que la discrimination est un acte.*

**AU SENS DE LA LOI**, une parole en soi ne peut pas être une discrimination ; il n'y a discrimination que quand on effectue une **inégalité de traitement** dans un domaine visé par la loi.

On peut discriminer sans avoir l'intention de rejeter ou d'exclure, par exemple en pensant protéger une personne de la discrimination (je n'embauche pas telle personne car elle risque d'être exposée à du racisme ou du sexisme), ou en pensant préserver ses intérêts économiques (je n'embauche pas telle personne par crainte de la réaction de mes clients). La discrimination reste tout autant illégale.



### PLUSIEURS AGISSEMENTS ET PAROLES À CARACTÈRE

**RACISTE SONT PROHIBÉS** par d'autres lois en droit français (loi de 1881 sur la liberté de la presse, loi de 1972 relative à la lutte contre le racisme, loi de 1990 tendant à réprimer tout acte raciste, antisémite ou xénophobe).

- l'injure raciste
- la provocation à la haine raciale
- la négation des crimes contre l'humanité
- la diffamation raciste et la provocation aux crimes et délits, avec des circonstances aggravantes pour la provocation en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion, de l'orientation sexuelle, du sexe et du handicap.

Il n'est pas toujours aisé de trouver la frontière entre la critique ou l'humour et l'injure raciste et c'est la jurisprudence (les différents jugements rendus par les tribunaux) qui détermine cet équilibre au cas par cas.

Notre vigilance à toutes et tous est donc de mise à l'égard des propos blessants, même s'il n'est pas non plus question de prohiber toute forme d'humour, lui aussi un ingrédient essentiel à une bonne ambiance dans le quartier, et parfois un moyen de dénoncer le racisme lui-même.

Pas de solution miracle, tout simplement, se mettre à la place de l'autre ! Faire au maximum preuve d'empathie, faire attention à ne pas franchir la limite entre humour et humour raciste et aussi à exprimer ses critiques et inquiétudes sans généralisations abusives.

**ET, NE PAS ACCEPTER LES COMPORTEMENTS OUVERTEMENT RACISTES OU LES DISCRIMINATIONS.**

# VOUS PENSEZ ÊTRE VICTIME DE DISCRIMINATION?

## DANS UN PREMIER TEMPS, DEMANDEZ CONSEIL AUPRÈS D'UNE DES PERMANENCES :

### PERMANENCE DU DÉFENSEUR DES DROITS POUR LES VICTIMES DE TOUTES DISCRIMINATIONS

- Les mardis matin à la **Maison de Justice et du Droit** sur rendez-vous, 20 rue Bernard et Mazoyer, Aubervilliers, 01 48 11 32 24
  - Les lundis après-midi de 14h à 17h à la Maison pour Tous Berty Albrecht, 44/46 Rue Danielle Casanova, Aubervilliers
- Sur rendez-vous au 06 56 75 93 39  
Ou par mail : [alain.mignot@defenseurdesdroits.fr](mailto:alain.mignot@defenseurdesdroits.fr)

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**  
[defenseurdesdroits.fr](http://defenseurdesdroits.fr)



*Le Défenseur des droits, (Autorité constitutionnelle indépendante ayant remplacé la HALDE, Le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants et la CNDS), est compétent pour les discriminations, et également pour les demandes de médiation avec les services publics et les droits des enfants.*

*Mais aussi :*

### DISCRIMINATIONS ENVERS LES FEMMES :

Discriminations dans l'emploi et le travail, sur rendez-vous à l'association **CIDFF**, Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles, 1 rue Pierre Curie 93120 La Courneuve  
01 48 36 99 02

### VIOLENCES ENVERS LES FEMMES :

Permanence **CIDFF93**, sur RV, Maison de Justice et du Droit d'Aubervilliers, 20 rue Bernard et Mazoyer, 01 48 11 32 24.

### VICTIMES ET TÉMOINS DE DISCRIMINATIONS ET INSULTES RACISTES

Association **MRAP**, Mouvement pour le racisme et l'amitié entre les peuples :

- Prendre rendez-vous auprès du siège national (Paris) au 01 53 38 99 99
- Ou se renseigner lors des permanences du comité local d'Aubervilliers, qui se tiennent tous les mardis et mercredis (sauf le mois d'août) de 13h30 à 16h à la Boutique du quartier au 25, rue du Moutier à Aubervilliers, sans rendez-vous  
01 48 39 10 21

### HOMOPHOBIE :

**SOS Homophobie**  
0810 108 135

### ISLAMOPHOBIE :

**CCIF** Collectif contre l'islamophobie en France,  
09 54 80 25 93

### LIGUE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISÉMITISME :

**LICRA**,  
01 45 08 08 08

### ACCÈS AUX DROITS LIÉS AU HANDICAP :

Coordination municipale du handicap  
01 48 11 21 93

## ET LE CAS ÉCHÉANT POUR PORTER PLAINTE

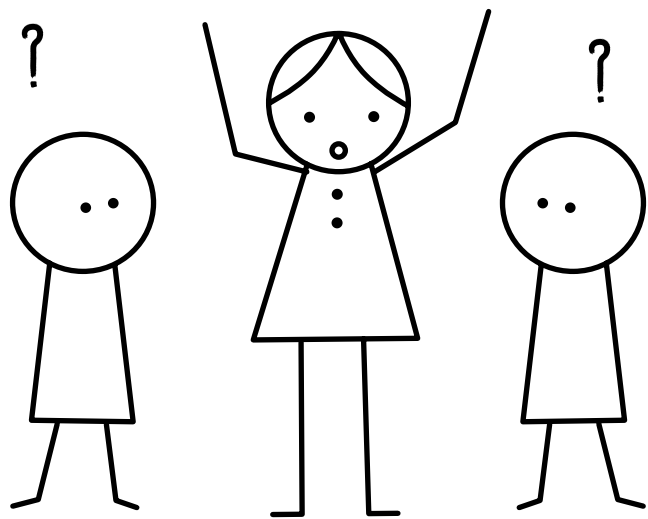
### COMMISSARIAT

16-22 rue Réchossière, Aubervilliers



## CHAPITRE 2

# RÉAGIR FACE À LA DISCRIMINATION, AU RACISME ET AUX PRÉJUGÉS



RÉFLÉCHIR À  
SA POSTURE,  
SON ARGUMENTATION  
ET SON INTÉRÊT  
À AGIR CONTRE  
LES DISCRIMINATIONS

Dès les débuts du groupe de travail « Déconstruire les stéréotypes pour vivre-ensemble sans discrimination », un des besoins souvent exprimé était d'apprendre à mieux **réagir face aux discours et paroles racistes**, aux attitudes discriminantes, stigmatisantes.

C'est ainsi que le 30 mai 2014, lors de la fête de quartier, la première action mise en œuvre par le groupe était un **théâtre-forum**, « Déjouons les préjugés », avec la compagnie du Théâtre de l'opprimé. Trois saynètes mettant en scène discrimination, parole raciste et phénomène de bouc-émissaire ont été proposées et les spectateurs.rices ont pu venir prendre la place des acteurs.rices pour essayer d'argumenter. La méthode du théâtre-forum / théâtre de l'opprimé a ensuite été à nouveau utilisée par le groupe de travail pour expérimenter des manières de réagir.

Le présupposé de cette technique, inspirée des méthodes d'Augusto Boal, est que les citoyen.nes ont elles/eux-mêmes les capacités de changer leur environnement. Ils/elles n'ont néanmoins pas toujours la confiance en eux/elles-mêmes pour passer à l'action, et le théâtre-forum peut leur permettre de développer cette assurance.

L'enseignement que nous tirons de nos expériences théâtrales est que face à la parole raciste, **pour ne pas rester sans voix, rien de mieux que de s'entraîner !**

En réfléchissant à partir de **ce qui nous pousse à réagir ou à rester silencieux**, le groupe de travail a également pu dégager **quelques conseils pour celles et ceux qui ne veulent plus rester sans voix**.

En effet, quand une situation nous choque, qu'on soit dans le cadre du travail, de la famille/des ami.es ou dans la rue, et qu'il s'agisse de discrimination, de propos racistes ou sexistes, qu'on soit victime ou témoin... souvent on a le sentiment, après coup, qu'on aurait pu réagir de manière plus appropriée ou plus efficace.

Pour réagir, nous vous proposons de :

- IDENTIFIER LES OBSTACLES À L'ACTION
- PRENDRE CONSCIENCE DE L'INTERET À AGIR
- CONNAÎTRE QUELQUES PETITS « TRUCS »
- S'ENTRAINER !

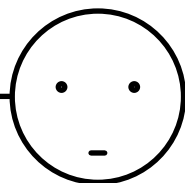
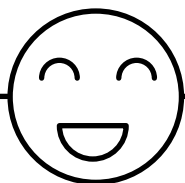
*Et ne vous culpabilisez pas ! Ce n'est pas parce que, cette fois-ci, vous n'avez pas réagi, que vous ne pouvez pas réagir la prochaine fois.*



Pulsart - création et diffusion de l'exposition sur la citoyenneté» les affiches citoyennes»

## L'ÉMOTION PARASITE ?

... PARFOIS L'ÉMOTION NOUS  
PARALYSE, OU AU CONTRAIRE  
NOUS DONNE DES AILES !



Parfois, l'indignation est un moteur pour agir, mais on regrette que notre ton ait été trop agressif.

Comment être plus pragmatiques, et non pas prisonniers.ères de l'émotion que suscite chez nous l'incident discriminant, afin de pouvoir avoir une réponse plus constructive ?

Comment dialoguer avec un.e interlocuteur.rice qui semble n'écouter que ses émotions et non la raison ?

## S'INSPIRER DE LA COMMUNICATION

### NON-VIOLENTE

#### GÉRER SA PROPRE ÉMOTION

C'est plus facile à dire qu'à faire !

Mais on peut par exemple appliquer ce petit « truc » : s'imaginer, intérieurement, en tailleur, « zen » pour essayer de ne pas se laisser submerger par l'émotion. Cette image mentale vous permettra de porter votre attention sur votre respiration et de conserver une attitude calme, réfléchie et polie, qui aura un effet positif sur vous mais également sur votre interlocuteur.rice. Garder votre calme pourra également vous permettre de mieux évaluer la situation et de ne pas vous mettre en danger.

#### PRENDRE EN COMPTE L'ÉMOTION DE L'AUTRE

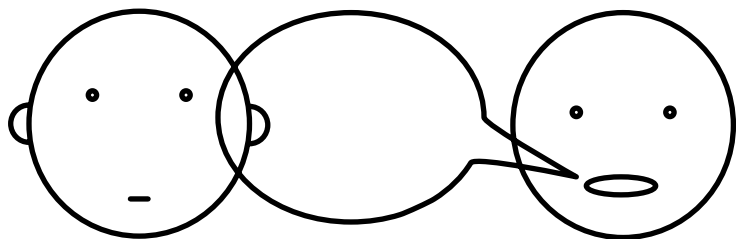
La colère de l'agresseur.e peut être un frein. Quand c'est possible et que cela nous paraît plus pertinent, on peut attendre que la personne, si elle a agit sous le coup de la colère, se calme, pour essayer d'établir le dialogue avec elle. Il est parfois plus stratégique d'aborder le problème en tête à tête, à un moment où votre interlocuteur.rice est disponible, plutôt que de le/la mettre en défaut devant d'autres personnes. Cela dépend bien sûr des situations, certaines appelant davantage à une réaction immédiate que d'autres.

## ACCUEILLIR LE PROPOS

Quand l'enjeu est de mettre notre interlocuteur.ice en position de nous écouter, nous avons en effet tenté l'approche suivante : accueillir le propos discriminant « positivement ». Cela peut paraître surprenant, mais si nous souhaitons que notre interlocuteur.ice nous entende, y compris sur des sujets relatifs à la discrimination, il est utile d'avoir recours aux techniques de communication généralement utilisées dans la communication non-violente ou la gestion de conflit.

Si la personne désigne des bouc-émissaires ou insulte un groupe car elle a un sentiment d'injustice ou l'impression d'être maltraitée, il faut accueillir ce sentiment d'injustice. Grâce à cela, l'interlocuteur.ice se sent considéré.e et on désamorçe ainsi une possible escalade des propos (« le dialogue de sourds »). Par exemple : « Je vous ai bien écouté, vous avez dit que « ... » ; on va pouvoir en discuter ». Au moment de formuler son reproche, éviter au maximum les jugements de valeur (« tu es raciste ») mais essayer d'objectiver les choses (« le problème, ce n'est pas ton ressenti, ce sont tes propos : « vous les « ... », vous êtes... ». Ce sont des propos stigmatisants. Comment pourrais-tu exprimer ta critique sans être stigmatisant ? »).

---



## FAIRE PARLER SON INTERLOCUTEUR.ICE

Plus on a écouté l'autre, plus on pourra adapter nos arguments : on aura peut-être pu mettre le doigt sur les raisons qui le.la poussent à parler ainsi, ou sur la particularité des idées fausses qu'il.elle entretient.

- On peut donc commencer par **laisser la parole à son interlocuteur** (par exemple lui demander de décrire précisément, le contexte et les faits).

- Ne pas avoir peur de parler des émotions, tout en ayant bien conscience et en prenant quelques précautions. On peut demander à l'autre ce qu'il a ressenti, et verbaliser également soi-même ses émotions. Attention, la formulation a son importance ! Essayez d'utiliser le « je » et non le « tu » : par exemple « je suis attristé.e/ je me suis agacé.e quand tu as dit cela... » et non « tu m'agaces /tu m'attristes... ». Tenter également de ne pas attaquer la personne mais son comportement : par exemple « je ne supporte plus tes blagues » et non « je ne te supporte plus ».

- Enfin, essayer d'avoir un dialogue constructif, en amenant l'autre à proposer lui-même des améliorations, des solutions, voire à s'engager à telle ou telle chose, et s'engager soi-même sur telle ou telle chose. On peut aussi pointer les conséquences négatives si le problème persiste, et les conséquences positives si les choses changent.

*Le recours aux techniques  
de communication non-violente  
n'est pas incompatible avec le fait  
d'exprimer également fermement  
que certains propos et actes  
ne sont pas acceptables.*

J'AI PEUR DE NE PAS  
ÊTRE COMPÉTENT.E  
POUR ARGUMENTER !

... SI JE ME LANCE,  
JE BREDOUILLE,  
JE NE SUIS PAS CLAIRE !

Pourtant, pas besoin d'un doctorat en lutte contre le racisme pour manier quelques techniques et arguments simples.

## C'EST UNE QUESTION DE DROITS FONDAMENTAUX !

### RAPPEL À LA LOI

Que l'on sache ou pas réciter l'article de loi n'est pas grave si on sait identifier ce qui est illégal et dès lors, oser l'affirmer (*voir le chapitre 1, p. 7*). Si l'on n'est pas très sûr.e de soi, quelques lectures permettent de se familiariser avec le sujet afin de moins hésiter au moment d'intervenir (*voir bibliographie p. 45*).

### SIGNALEMENT

Enfin, ne pas oublier, face à un acte illégal, de noter le lieu, la date et l'heure, et les détails de l'évènement afin de garder la possibilité par la suite de se rendre à une permanence d'accès au droit pour les victimes de racisme ou de discrimination ou au commissariat, pour signaler ou porter plainte.

*N'oubliez pas que la discrimination est un délit passible de 3 ans de prison, et l'injure publique raciste, sexiste, homophobe ou handiphobe est punie de 6 mois d'emprisonnement !*

*Votre bibliographie p. 45 - 49*

## SAVOIR EXPRIMER SON DÉSACCORD

### FACE À LA STIGMATISATION

#### EN APPELER AU BON SENS !

Comment argumenter quand l'acte dont on est témoin ou victime ne tombe pas sous le coup de la loi ?

Si l'on est témoin de l'expression d'un stéréotype : « Tous les ... » sont ... (voleurs, malpolis etc...), rappeler le fait que **les généralisations abusives sont inadéquates**, c'est tout simplement en appeler au bon sens. Parfois, questionner calmement son interlocuteur. Le fait que qu'il/elle explique son raisonnement lui fera prendre conscience de l'absurdité de ses propos.

#### NE PAS « ENTRER DANS LE JEU » DE LA PERSONNE QUI EXPRIME SES PRÉJUGÉS.

Par exemple, si on nous dit que « ce sont toujours les étrangers » qui jettent des ordures n'importe où, on peut se laisser « embarquer » dans une conversation qui tourne autour de « c'est vrai » ou « ce n'est pas vrai ».

Mais finalement peu importe de savoir si ce sont 80% ou 5% des ordures jetées au mauvais endroit qui le sont par des personnes de nationalité étrangère.

Selon les cas, il peut bien sûr être utile de combattre certaines idées fausses (par exemple non, les femmes ne conduisent pas moins bien que les hommes, les statistiques montrent même qu'elles ont moins d'accidents de la route !).

Mais parfois il vaut mieux argumenter sur le fait que **prendre un groupe en son entier pour cible** d'une accusation, en insistant sur leur origine nationale ou culturelle commune ou sur leur sexe, de manière répétée, est forcément erroné et équivaut à des préjugés et de la stigmatisation.

#### ATTENTION, UN STÉRÉOTYPE, C'EST CORIACE !

La catégorisation est un réflexe du cerveau humain, et nous partageons tous des stéréotypes sur diverses catégories de personnes.

Souvent les stéréotypes ne correspondent à aucune réalité objective mais ont quand même valeur de vérité dans l'esprit des personnes, car ils sont adossés à telle ou telle expérience.

En plus, la **mémoire** fonctionne de telle manière qu'elle **enregistre beaucoup plus facilement les expériences validant le stéréotype que celles qui l'infirmement**. Par exemple, si l'on est persuadé que « les jeunes » d'aujourd'hui sont impolis, on va se souvenir d'un « jeune » malpoli, y trouvant confirmation de son préjugé, et au contraire ne pas garder en mémoire l'exemple d'un « jeune » poli.

Contredire un stéréotype comme « faux », n'est donc pas toujours évident. On peut plutôt montrer pourquoi les généralisations abusives posent problème. On peut rappeler **les conséquences de la stigmatisation sur les victimes (perte de confiance en soi et perte de chance, discrimination, traumatisme, violence, repli identitaire...)**. Elle renforce également l'ordre inégalitaire de la société. Et, au-delà de l'intérêt des victimes et du vivre-ensemble, tâchons de préciser au cas par cas l'intérêt personnel de la personne à ne pas stigmatiser, par exemple pour ne pas déclencher du conflit.

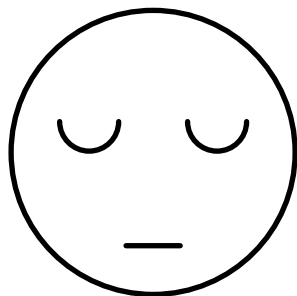
*Attention à ne pas contrecarrer un stéréotype en utilisant un autre stéréotype !*



Pulsart - création et diffusion de l'exposition sur l'égalité Femmes-Hommes « CHROMOZONES (sensibles) »

SI JE NE SUIS PAS  
VICTIME, JE DOUTE  
DE MA LÉGITIMITÉ  
À INTERVENIR.

J'AI PEUR D'ENVENIMER LES CHOSES!



C'est un sujet épineux, mais nous sommes tombés d'accord sur le fait que ( dans la limite de ne pas se mettre en danger ) on ne peut pas rester témoin passif d'une injure raciste ou d'une discrimination.

Parce que c'est la force d'inertie des masses, des témoins, qui permet l'impunité des harceleurs.euses et des discriminateur.rices ! Même si elle n'est pas toujours évidente à exercer, prenons conscience que nous avons tous.tes une responsabilité pour briser le sentiment de fatalisme, d'impunité et de banalisation de ces comportements.

## ÊTRE SOLIDAIRE DES VICTIMES

Une des saynètes du théâtre forum « Déjouons les préjugés » de la fête de quartier 2014 de Villette-Quatre chemins mettait en scène une personne prenant violemment à partie, avec des propos xénophobes, sa voisine à un arrêt de bus. Tous les efforts pour raisonner l'agresseur ont été vains, provoquant l'escalade des propos.

Mais réagir avait un sens : **montrer sa solidarité à la victime**, c'est déjà un premier pas pour baisser le sentiment d'acceptabilité de ce type de propos et montrer à la victime qu'elle n'est pas seule et qu'elle a des droits.

*De plus, un témoin de discrimination ou d'acte à caractère raciste, peut parfois par ricochet se sentir victime également et ainsi s'estimer légitime à réagir en son nom propre.*



## LES CONSEILS DU DÉFENSEUR DES DROITS

### TÉMOIN DE PROPOS RACISTE :

### CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE

#### SOUTENIR

Votre présence et votre écoute sont importantes pour une personne qui a fait l'objet de propos racistes. Prenez les devants : allez vers elle et proposez-lui de témoigner, de l'écouter, de la conseiller et de l'accompagner si elle souhaite entreprendre des démarches.

#### TÉMOIGNER

Si la personne souhaite se défendre, votre témoignage lui sera important.

Pour que votre témoignage soit recevable par la justice, vous pouvez :

- Décrire les faits que vous avez vus ou entendus de la façon la plus détaillée possible sur une feuille de papier libre avec mention de votre identité et de vos coordonnées (et éventuellement une copie de votre carte d'identité) ;
- Remplir en ligne une attestation de témoin certifiée par le Ministère de la Justice.

Si vous ne témoignez pas tout de suite, vos coordonnées peuvent lui être utiles si elle a besoin, plus tard, de votre témoignage.

#### INFORMER

Toute personne ayant fait l'objet de propos racistes trouvera des informations juridiques, des contacts et des conseils pour se défendre sur <http://egalitecontreracisme.fr>



# IL EST



# TEMPS..

# (DE S'ENGAGER)

*Pulsart - création du spectacle multimédia sur l'engagement «Il est Temps..!»*

ON VA ENCORE ME  
DIRE QUE JE SUIS  
SUSCEPTIBLE,  
QUE JE SUR-RÉAGIS ...

Si je suis assimilé.e au groupe attaqué, j'ai souvent peur qu'on doute de mon objectivité.

Si je suis une femme qui réagit à une blague sexiste, une personne racisée et catégorisée comme ayant des origines nord-africaines qui se rebelle contre une phrase toute faite sur les Nord-africains... j'hésite car je sais qu'il y a des risques qu'on me taxe d'être trop émotif.ve, d'être aveuglé.e par mon « communautarisme » ou de ne pas avoir d'humour ou de recul.

## L'ACCUSATION DE COMMUNAUTARISME

La tradition française de l' « universalisme républicain » sert souvent de prétexte à ceux/celles qui veulent invalider la parole des personnes appartenant aux groupes discriminés. La résistance et l'expression d'un ressenti de discrimination donne alors souvent lieu à des accusations de « victimisation » ou de « communautarisme ».

### NE PAS VOIR DE LA VICTIMISATION PARTOUT !

Les psychosociologues ont montré que les victimes ont tout autant tendance à ne pas « voir » la discrimination pour éviter de trop souffrir, que tendance à en voir partout. Si vos adversaires pensent que toute personne disant se sentir discriminée affabule, c'est qu'ils/elles sont dans le déni de la réalité des discriminations.

D'autre part, remarquez que l'**accusation de communautarisme** est le plus souvent utilisée à l'égard des personnes minorisées, alors que les membres des classes sociales privilégiées, par exemple, ont bel et bien tendance à se regrouper entre eux/elles et à défendre leurs intérêts sans que l'on ne les accuse de communautarisme. Les expatrié.es français.es à l'étranger, quand ils et elles se regroupent ne sont pas accusé.es de communautarisme !

Ne serait-ce pas un argument des puissant.es ?

*La montée des mouvements pour le « pouvoir d'agir » propose aujourd'hui que les premiers.ères concerné.e.s par la discrimination aient la parole. La parole des opprimé.e.s, des minorisé.e.s, des victimes, ne doit pas être honteuse. Ce ne sont pas elles les responsables de la discrimination !*

## AVEC TOI, ON NE PEUT PAS RIGOLER ...

Alors que nous réagissons plus spontanément aux actes manifestement illégaux, nous savons que nos objections face aux **micro-agressions quotidiennes** sont souvent moquées. Qu'entendons-nous par micro-agressions ? Ce sont tous ces propos si banals : les blagues machistes et le harcèlement sexiste sous forme de « compliments » envers les femmes, les généralisations, le racisme énoncé par voie détournée (des phrases comme « ceux qui jettent des ordures dans l'espace public ne sont pas des Suédois ») etc.

### OUI, ÇA PEUT ÊTRE BANAL, MAIS GRAVE

Sous couvert de résistance à la « dictature du politiquement correct », ou sous prétexte qu'il y aurait d'autres combats plus importants que de résister à ces « petites » remarques, on invalide notre opposition. Comment contre-argumenter ?

Il est vain de vouloir établir une hiérarchie d'importance et de gravité entre les incidents qui nous semblent discriminants.

Prenez le temps d'échanger en groupe sur la question. Vous verrez très vite que déterminer quels agissements sont plus ou moins graves n'est pas aussi simple que vous le pensiez ! Vous serez étonné que votre voisine considère le harcèlement de rue envers les femmes comme grave et elle découvrira que vous considérez qu'il est très grave de traiter quelqu'un de « PD » pour rire.

Ce n'est pas parce que certaines discriminations ne sont pas autant condamnées socialement que l'impact n'est pas réel. Il faut faire attention à **ne pas hiérarchiser les ressentis, à ne pas considérer que ce que ressent une personne n'est pas aussi légitime** que ce que ressent une victime d'un autre type d'agression.

### MICRO-AGRESSIONS ET DOMINATION

Le fait que les micro-agressions ne soient pas vues comme des agressions par tout le monde, dont généralement leurs auteur.es, n'empêche pas qu'elles participent d'un système de domination. Ces micro-agressions sexistes ou racistes, intentionnelles ou non, véhiculent en effet des préjugés hostiles, méprisants et/ou négatifs envers les personnes minorisées. **C'est justement leur caractère banal et quotidien qui en fait un véhicule efficace et pervers des stéréotypes et de l'assignation à un rôle.**

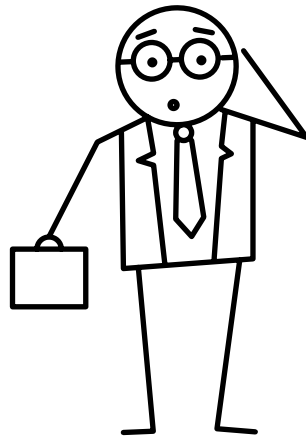
*Lutter contre ces micro-agressions ce n'est donc pas seulement défendre son propre ressenti, c'est aussi s'attaquer à de non-négligeables ramifications des phénomènes de domination « raciale » et masculine.*



Pulsart - création et diffusion de l'exposition sur l'égalité Femmes-Hommes « CHROMOZONES (sensibles) »

SI LA SITUATION A LIEU  
DANS MA STRUCTURE,  
J'AI UNE RESPONSABILITÉ.

MAIS COMMENT AGIR  
SANS COMPROMETTRE  
MES RELATIONS  
PROFESSIONNELLES?



Le fait que la situation ait lieu dans le milieu professionnel change la donne, cela peut soit favoriser l'intervention (j'ai une responsabilité) soit la freiner (j'ai peur de compromettre des relations de travail).

Ne pas réagir, si l'on est témoin de discrimination ou si les propos racistes entre collègues ne sont pas sanctionnés, n'est pas acceptable. Selon sa place dans le collectif de travail, il est néanmoins plus ou moins aisé de réagir.

## LE RÔLE DE LA HIÉRARCHIE

Le ou la responsable hiérarchique d'une personne victime ou auteur.e de discrimination, injure, harcèlement... a une obligation de protection et de sanction.

Vous ressentirez peut-être une hésitation si vous avez peur de mettre la victime davantage en difficulté face au(x)/à la collègue(s) qui l'auraient par exemple insulté.e ou moqué.e. Il est souhaitable d'échanger avec cette dernière avant d'agir. Si possible, essayez de **co-construire avec les personnes s'estimant victimes**, des stratégies de prévention et/ou d'action leur garantissant un environnement de travail le plus sécurisé et le plus serein possible.

Si la victime ne souhaite pas que vous réagissiez il est envisageable de décontextualiser votre intervention, par exemple en faisant un rappel général aux règles de respect des collègues (en montrant bien votre forte volonté de faire respecter ces règles).

*Si les faits vous semblent constitutifs de harcèlement discriminatoire il est de votre responsabilité d'enquêter et, si les faits sont avérés, de protéger la victime.*

*L'employeur est en effet tenu d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral (art L4121-1 et L1152-4 du code du travail). L'accord national des partenaires sociaux du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail indique que même si le harcèlement et la violence au travail ne peuvent pas se présumer, néanmoins en l'absence de dénonciation explicite l'employeur doit tout de même déployer une vigilance. En cas de cas détecté, il préconise :*

- « aucune information, autre qu'anonymisée, ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause
- les plaintes doivent être suivies d'enquête et traitées sans retard
- une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de la santé au travail».

## MOBILISER UN GROUPE D'ALLIÉS

### POUR RÉAGIR COLLECTIVEMENT

Si vous n'avez pas de rôle hiérarchique, vous pouvez interpellier votre hiérarchie pour agir.

Pour éviter de se retrouver isolé.e, vous pouvez mobiliser autour de vous plusieurs collègues : vous pourrez alors réagir collectivement et interpellier ensemble la hiérarchie pour qu'elle prenne ses responsabilités en termes de régulation de ce type de propos et attitudes et réclamer par exemple la mise en place de formation sur les discriminations, les préjugés et l'égalité pour l'ensemble du personnel.

Appuyez-vous sur le fait qu'au-delà d'être **une question de droits** et de respect de la dignité des individus, il y a **un enjeu d'ambiance au travail, qui touche tout le monde, victimes comme témoins.**

*Vos interlocuteurs.rices peuvent être,  
si vous travaillez dans une grosse  
organisation, non seulement la hiérarchie,  
la direction, mais également la direction  
des ressources humaines  
et/ou les syndicats.*

## L'IMPORTANCE DE LA TRANSPARENCE

En tant que professionnel.le on peut également parfois être en difficulté face à des accusations de discrimination, s'il n'y a pas de transparence.

Les phénomènes de bouc-émissaire peuvent se nourrir de suspicions de favoritisme (ce sont à tel groupe que sont réservés les logements, les emplois etc...). Le manque de transparence empêche aux citoyen.es et/ou aux salarié.es de **vérifier que l'égalité de traitement a été respectée** et qu'ils/elles n'ont pas été victimes de discriminations. Et dans certains cas, cette incertitude, au lieu de se retourner contre les pourvoyeurs.euses de biens, services et emplois, peut se retourner contre des bouc-émissaires.

S'il n'y a pas de transparence, le/la professionnel.le sera bien en mal d'argumenter que les suspicions sont infondées et qu'il s'agit d'idées fausses. Quand bien même le/la professionnel.le souhaiterait vérifier les faits pour s'assurer qu'il n'y a pas réellement eu discrimination, sans accès à une information transparente il/elle se retrouve en difficulté pour assurer que l'égalité de traitement a été respectée.

*Pour pouvoir expliquer qu'il n'y a pas eu  
discrimination, réclamez informations,  
clarté, et procédures de choix vérifiables.*

COMMENT ÊTRE SÛR.E  
D'AVOIR UNE PAROLE  
NON STIGMATISANTE,  
NON STÉRÉOTYPÉE?

## NOUS UTILISONS SOUVENT DES CATÉGORIES.

Nous disons souvent « eux », et « nous » avec des implicites.

Nous utilisons des étiquettes pour des groupes : « Les jeunes », « les Chinois », « les Noirs », « les hommes », « les femmes »...

Bien sûr certains termes ont des connotations péjoratives et il faut les éviter. Mais on ne peut pas toujours trouver les « bonnes catégories » ou une manière parfaite de catégoriser. Changer le terme utilisé pour désigner le groupe ne va pas rendre l'usage des catégories inoffensif.

*Quand on n'a pas besoin  
de ces catégories :  
ne pas les utiliser !*

Beaucoup plus souvent qu'on ne le croit, on désigne une origine, une couleur de peau, une catégorisation de type « ethno- raciale » alors que l'information n'apporte rien.

Mais parfois la précision est nécessaire pour des raisons objectives. Cela peut arriver, par exemple quand on parle de victimes de discrimination ou de racisme ! Alors quand on doit utiliser une catégorie, on peut s'entraîner à préciser au maximum le processus de catégorisation : être précis, ou dire qui a identifié ces personnes comme un groupe...

QUAND NOUS UTILISONS DES CATÉGORIES,  
NOUS UTILISONS BEAUCOUP TROP SOUVENT  
LES STÉRÉOTYPES ...

*Non aux étiquettes et clichés !*

Attention à ne pas globaliser (« les ceci » sont comme ceci, « les cela » font cela...). Les groupes que nous catégorisons sont rarement aussi homogènes que cela.

Pourquoi la manière dont nous utilisons les catégories et les stéréotypes dans notre langage serait-elle un problème ?

En utilisant des catégories nous risquons de blesser. Pour certain.es par exemple évoquer la « couleur de peau » sans prendre en compte que c'est un construit social et non un fait objectif, renvoie aux phénomènes de domination, aux discriminations racistes subies au cours de l'histoire et toujours aujourd'hui. Citer la couleur de la peau alors que cela n'apporte rien, c'est toujours renvoyer la personne à une « différence » au lieu de mettre en avant d'autres attributs de sa personne ou de sa personnalité. La récurrence de ces « micro-agressions » racistes peut être très pénible.

En utilisant les catégories et, de manière plus ou moins explicite les stéréotypes souvent associés, nous entretenons un système. La discrimination peut en effet prendre appui sur ces catégories et stéréotypes. Or la force des stéréotypes s'appuie sur leur transmission par la répétition. De plus, le langage est « performatif » : il peut faire exister dans le réel une catégorie qui est une construction mentale.



Pulsart - création et diffusion de l'exposition sur l'égalité Femmes-Hommes « CHROMOZONES (sensibles) »

## BIBLIOGRAPHIE, OUTILS ET LIENS UTILES

### DISCRIMINATIONS

« Prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination », Petit traité à l'usage des actrices et des acteurs jeunesse réalisé par un réseau de partenaires autour de la Direction régionale jeunesse, sports et cohésion sociale de Bretagne, Acsé, 2012 (disponible sur internet <http://www.bretagne.drjscs.gouv.fr>)

LOI n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, JORF n°267 du 17 novembre 2001 (disponible sur internet sur <http://www.legifrance.gouv.fr>)

« La notion de discrimination » article de Danièle LOCHAK, disponible sur internet <http://www.revues-plurielles.org> février 2004

« Les discriminations », livre d'Eric Pélisson, Ed Ellipses marketing, 2007

### MESURE DES DISCRIMINATIONS

« Inégalités et discriminations : questions de mesure », revue Economie et Statistique n°464-465-466 d'avril 2014 (disponible sur internet sur [www.insee.fr](http://www.insee.fr))

« Les discriminations en raison de 'l'origine' dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau international du travail », rapport par E. Cediey et F. Feroni, ISM-Corum, Organisation internationale du Travail, 2007

### EXPÉRIENCE DES DISCRIMINATIONS, POUVOIR D'AGIR

« Pourquoi moi ? - L'expérience des discriminations », livre par François DUBET, Olivier COUSIN, Éric MACE et Sandrine RUI, Ed Seuil, 2013

« Des jeunes mobilisés contre les discriminations ethno-raciales », Fiche d'expérience sur le collectif Vivre ensemble l'égalité de Lormont (disponible sur internet sur [www.professionbanlieue.org](http://www.professionbanlieue.org))

« Développement du pouvoir d'agir et enjeux d'une lutte pour la reconnaissance du problème public des discriminations « par le bas », article d'Olivier NOEL, (disponible sur internet sur <http://www.les-seminaires.eu>)

## STÉRÉOTYPES

« *Les pièges de la discrimination : tous acteurs, tous victimes* », livre de Patrick SCHARNITZKY, Ed L'archipel, 2008

« *Stéréotypes, préjugés et discriminations* », livre de Jean-Baptiste LEGAL, Sylvain DELOUVEE (psychologie sociale), Ed Poche, 2008

« *Il paraît qu'eux... les films : une série de courts métrages sur les préjugés* » 16 films drôles et engagés, Association Ya Fouëï, (disponibles sur internet <http://ilparaitqueux.edoo.fr>)

« *Discrimination et gestion de l'égalité et de la diversité* », Module de formation en ligne co-produite par l'Université Ouverte des Humanités et l'Université de Lorraine (ensemble de vidéos disponibles sur internet sur le site [www.formation-gendd.com](http://www.formation-gendd.com) ou [www.canal-u.tv](http://www.canal-u.tv))

Test d'associations implicites, à faire en ligne sur <https://implicit.harvard.edu/implicit/france/>

## IDÉES REÇUES

« *Petit guide pour lutter contre les préjugés sur les migrants* », publication de la CIMADE (disponible sur internet [www.lacimade.org](http://www.lacimade.org))

## MICRO-AGRESSIONS

« *Moi, raciste ? Jamais ! : Scènes de racisme ordinaire* », livre de Rokhaya DIALLO, Virginie SASSOON, Ed Flammarion, 2015

« *Vie de meuf : Le sexisme ordinaire illustré* », ouvrage d'Audrey MESSIAEN, Osez le féminisme, Ed Broché, 2011

« De quelle origine êtes-vous ? Banalisation du nationalisme méthodologique », article de Speranta DUMITRU, 2015 (disponible sur internet sur <https://teth.revues.org>)

## RACISME

« *Le racisme expliqué à ma fille* », livre de Tahar Ben Jelloun, Ed Seuil, 2009

« *L'idéologie raciste* », livre de Colette GUILLAUMIN, Ed Folio, 2002

« *Moi, raciste ?* », Bande dessinée de Sergio LAMA et MAURICET, Publication de la Commission européenne, 1998 (disponible sur internet <http://www.edurespect.info>)

« *Le racisme anti-chinois est-il politiquement correct ?* » article de Louis HAUSALTER, 2010 (disponible sur internet [www.slate.fr](http://www.slate.fr))

## GENRE

« *Petit traité contre le sexisme ordinaire* », livre de Brigitte GRESY, Ed Albin Michel, 2009

« *Hommes, femmes : avons-nous le même cerveau ?* », livre de Catherine VIDAL, Paris, Ed Le Pommier, 2007  
« *Malle égalité* » du réseau de médiathèques de Plaine Commune, 31 albums non sexistes pour les enfants ( se renseigner auprès des médiathèques [www.mediathèques-plainecommune.fr](http://www.mediathèques-plainecommune.fr) )

## LAÏCITÉ

« *Laïcité, mode d'emploi, Cadre légal et solutions pratiques, 42 études de cas* », livre Dounia BOUZAR, Ed Eyrolles, 2011

« *Laïcité, égalité, un guide à l'usage des professionnels* », guide réalisé par Dounia BOUZAR, en lien avec Grenoble Alpes Métropole (disponible sur internet [www.irdsu.net](http://www.irdsu.net))

## HISTOIRE

« *Du racisme à la discrimination raciste, Éléments d'histoire d'un changement de paradigme* » article d'Yvon FOTIA, 2009 (disponible sur internet [www.lesfiguresdeladomination.org](http://www.lesfiguresdeladomination.org))

## POLITIQUES PUBLIQUES

« *La lutte contre les discriminations, Paradigmes, enjeux et perspectives* », par Saïd BOUAMAMA, compte rendu d'une journée thématique de Résoville, 2011 (disponible sur internet sur [www.resovilles.com](http://www.resovilles.com))

« *Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville* », document du CGET, Commissariat général à l'égalité des territoires, 2014, disponible sur internet sur [www.ville.gouv.fr](http://www.ville.gouv.fr)

« La prévention et la lutte contre les discriminations dans les contrats de ville », document du Réseau R E C I, Juin 2015 (disponible sur internet <http://reseau-reci.org> )

« *Politiques de lutte contre les discriminations* », revue Informations sociales 2008/4 n° 148 ( disponible sur internet sur [www.cairn.info](http://www.cairn.info) )

## COMMUNICATION NON-VIOLENTE

« *Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs)*, Introduction à la Communication Non Violente », livre de Marshall ROSENBERG, Ed La Découverte, 2005



« Manuel de Communication Non Violente - Exercices individuels et collectifs » livre de Lucy LEU, Ed. La Découverte, 2011

#### SITES INTERNET

Site du Défenseur des droits sur le racisme, les discriminations et l'égalité : <http://www.egalitecontreracisme.fr/>

Site du Ministère de la justice sur les discriminations : <http://stop-discrimination.gouv.fr/>

Site internet du centre Hubertine Auclert, Centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes : <http://www.centre-hubertine-auclert.fr/>

« # Racisme ordinaire, les mots qui font mal : Prenez la parole », Plateforme administrée par la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme <http://www.francetv.fr/temoignages/racisme-ordinaire/>

Site du réseau « Lutter contre les discriminations à l'école » <http://reseau-lcd-ecole.ens-lyon.fr/>

« Une voix commune contre les discriminations : avec les premiers concernés ! » Site de la Fédération des centres sociaux et sociaux-culturels de France et de l'IRDSU autour des projets de pouvoir d'agir sur la discrimination <http://lcd.centres-sociaux.fr/>

La docuthèque de l'ISCRA, Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée, contient de nombreux travaux sur les discriminations <http://www.iscra.org/>



Pulsart - création et diffusion de l'exposition sur la citoyenneté « les affiches citoyennes »



## CONTACTS

### COORDINATION : MAIRIE D'AUBERVILLIERS

Service droits des femmes et lutte contre les discriminations

01 48 39 50 86/50 98

---

### AIDE AUX VICTIMES DE DISCRIMINATION

Merci de trouver la liste des permanences  
en page 14 de ce guide



Association Pulsart : [contact@pulsart.org](mailto:contact@pulsart.org) | [www.pulsart.org](http://www.pulsart.org)

Association Les Zégaux : [www.leszegaux.fr](http://www.leszegaux.fr)