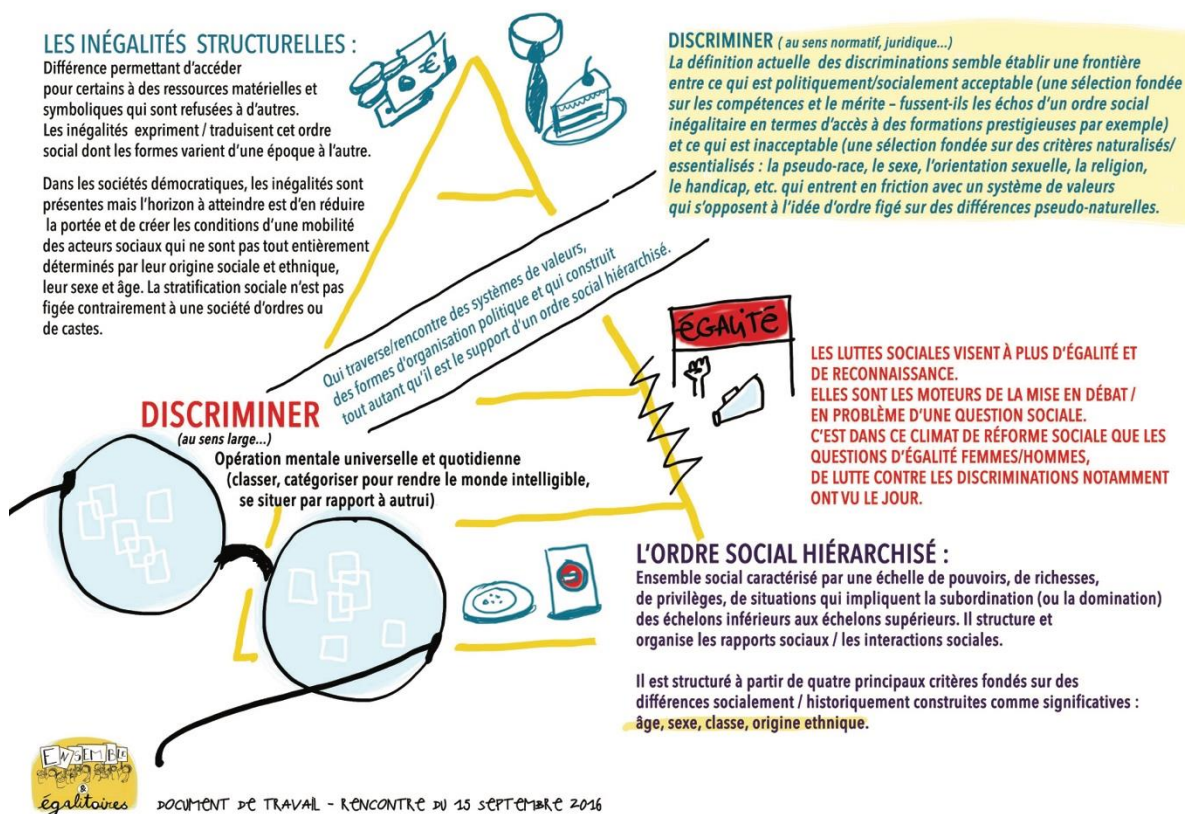


## Groupe Ouest rencontre 2 / 15 sept. 16



### Temps 1 : questions/réponses autour du schéma

#### G1 : EST-CE QUE L'ÂGE EST UN CRITÈRE AUSSI STRUCTURANT QUE RACE, CLASSE, SEXE ?

À creuser...il est vrai que les travaux de sociologie qui éclairent les rapports de domination placent principalement avant tout les rapports classe-race-sexe comme structurants. Pour autant, la question de l'âge, croisée ou non avec d'autres rapports sociaux, est un élément fondamental. La « figure » des « jeunes issus de l'immigration » est très parlante...elle définit « en elle-même » une catégorie de la population fantasmée la plupart du temps car généralisante et stigmatisante.

#### G2 : COMMENT CREER DU LIEN ENTRE LES DIFFÉRENTS GROUPES MINORITAIRES DE LA SOCIÉTÉ ?

Cette question est à la fois celle des organisations militantes mais aussi celle des politiques publiques. On parle de convergence des luttes...ou de concurrence des luttes...

À entrer dans la question des discriminations par la définition juridique, énonçant des critères et donc focalisant sur des critères, on en oublie la vision égalitaire. C'est cette vision égalitaire qui permet de passer d'un « concernement » singulier, « Je suis discriminé-e en tant que...donc cette question me concerne » à un « concernement collectif », universel, « Je suis discriminé-e et c'est inacceptable, je lutte pour que personne d'autre ne subisse le même sort ».

Ainsi, demander à une catégorie de la population de se sentir concernée par telle ou telle cause, sans avoir pris en compte au préalable ce qui la concerne peut être contreproductif. Par exemple, focaliser les actions contre le sexisme dans les quartiers politique de la ville sans prendre en compte les discriminations raciales vécues peut générer des refus ou des incompréhensions.

### G3 : *SOMMES-NOUS TOUS DISCRIMINANT ?*

Personne n'est vacciné. Ce qui est important c'est de prendre conscience de sa position dans la société et partant de privilèges. Suis-je en position de « majoritaire », de « minoritaire » ? À entendre bien sûr au sens de « minoré-e » et non pas de minorité numérique.

Encore une fois, l'action publique s'étant structurée autour de la définition juridique de la discrimination, la recherche de la relation « auteur-victime » ne permet pas toujours de bien saisir la dimension systémique des discriminations. Des personnes majoritaires peuvent se sentir mises en accusation sans pour autant prendre conscience qu'ils-elles sont perçu-es au travers d'un rapport social, favorable ou défavorable.

### G1 : *RAMENER LES INEGALITES A « L'ARGENT » (« PART DU GATEAU » SUR LE SCHEMA), N'EST-CE PAS REDUCTEUR ?*

Les inégalités restreignent ou facilitent l'accès à des ressources, mais celles-ci ne sont pas que matérielles (cf. Bourdieu : capital économique, mais aussi culturel, social et symbolique).

Le premier privilège c'est de définir pour les autres ce qu'est « la norme » ; les revendications des populations subissant des discriminations ne visent pas à accéder à la norme telle qu'elle est définie par les majoritaires, mais à pouvoir contribuer à la définition collective de la norme.

### G2 : *Y-A-T-IL DES LIMITES A LA DISCRIMINATION POSITIVE ? EST-CE QU'ON NE CREE PAS DE LA DISCRIMINATION DANS L'AUTRE SENS ?*

Ces actions visent à placer des personnes soit disant représentatives de la « diversité » de la société ; qui définit la diversité ? On devrait plutôt parler de « réalité ». Cf travaux de Réjane Sénac sur cette question.

Les personnes qui bénéficient de ces actions y voient d'abord des opportunités. Qu'en est-il pour les autres qui n'en bénéficient pas ?

Il faut aussi s'interroger sur ce qui se passe après ; une fois qu'on est « accepté-e » dans telle école ou telle entreprise, les processus discriminatoires ne cessent pas pour autant.

### G3 : *QUELLES LIMITES A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?*

Lutter contre les discriminations c'est rechercher à l'état pratique l'idéal d'égalité porté par nos institutions. Cela suppose de mettre en œuvre progressivement à la fois des limites juridiques aux pratiques discriminatoires, en sanctionnant plus largement, mais également d'ouvrir de nouveaux espaces de définition de la norme. L'ordre social, construit sur des privilèges, est forcément déplacé, ce qui crée des résistances...conscientes ou inconscientes !

## DISCUSSION :

### G2 : *EST-CE QU'IL FAUT PERDRE EN LIBERTE POUR GAGNER EN EGALITE ?*

Des recruteurs, par exemple, peuvent avoir le sentiment d'avoir moins de liberté dans le choix des personnes qu'ils embauchent. Mais cette limite de leur liberté se fait pour garantir celle des autres. Il y a une perte de liberté mais il faut expliquer ce qu'on gagne par ailleurs ;

La loi, le droit c'est bien mais ça n'agit pas sur les mentalités.

Il n'y a pas simplement le respect de la loi, mais aussi l'exemple qu'on donne.

On peut respecter le droit, les procédures, les labels... mais il y a d'autres freins : autocensure, stéréotypes, plafond de verre.

## Temps 2 : qu'est-ce qu'on fait ? Quels sont nos intérêts, nos besoins ?

### **S'interroger sur nos pratiques**

En quoi on est discriminant-e, faire un diagnostic, interroger nos bénévoles, prendre de la hauteur (CS les Amarres)

Construire un référentiel commun entre structures de proximité (CS, EN, PLIE).

Un espace d'échange pour coordonner nos actions : interventions en milieu scolaire manquent de cohérence (CIDF), s'inscrire dans la durée (EN), pas spécifique à l'EN on retrouve ça dans d'autres institutions (ex CS)

### **Se former, monter en compétences**

Les professionnel-les de terrain ne sont pas celles-ceux qui sont formé-es (EN)

Aussi former des habitant-es (ex bénévoles de asso QLTV)

Des ressources existent avec la subvention DRJSCS

### **Rendre visible les discriminations**

Témoignages, donner à voir des parcours de personnes discriminées (PLIE)

Mobiliser les jeunes (EN)

Expressions des jeunes par des chemins détournés (ateliers d'écriture au CS)

Parole des jeunes, mais sont aussi discriminants eux-mêmes (compagnons bâtisseurs)

Croiser les points de vue, notamment entre habitant-es et professionnel-les, pas confrontation directe mais médiation, chacun élabore une parole et on croise progressivement (ex action ML La Ciotat), rôle