

Les Cahiers des États Généraux de l'Égalité



ÉTATS GÉNÉRAUX

de l'Égalité

*écouter réfléchir
se former / construire*

**du 21 mars
au 26 juin 2022**

 Ville de
RENNES

ÉDITORIAL

Les discriminations sont des blessures profondes, intimes. Elles fragilisent celles et ceux qui en sont victimes, entravent leur liberté, dégradent leur santé et les empêchent de prendre pleinement leur place dans la cité. Elles affaiblissent la capacité de notre société à construire du commun et compromettent la promesse républicaine d'égalité.

En initiant les États généraux rennais de l'Égalité dans un contexte où prospèrent les idéologies qui attisent les peurs et désignent des boucs émissaires, nous avons fait le pari que la participation et la formation de chacune et de chacun pouvaient contribuer à contrer la diffusion de ces idées qui portent atteinte à l'altérité et à l'égalité de nos concitoyennes et concitoyens.

Cela nous est apparu d'autant plus nécessaire face à la faible mobilisation du droit de la non-discrimination par les victimes en raison d'un manque de preuves, de légitimité, de ressources et d'appui, ou encore par peur des représailles, du rejet et de l'indifférence.

Ainsi, pendant trois mois, les États généraux rennais de l'Égalité ont expérimenté des formats, des cadres de confiance (espaces d'expression, temps d'échanges et de découverte d'initiatives inspirantes, formations, marathon créatif...) pour aborder les discriminations avec lucidité, détermination et responsabilité, avec les femmes et les hommes qui les subissent, avec celles et ceux qui en sont les témoins, en alliance avec les forces vives du territoire.

Ces cahiers des États généraux entreprennent de restituer ces différents temps. Réflexifs et sensibles, ils sont, nous l'espérons, fidèles à vos contributions qu'il nous revient de porter à la connaissance des acteurs institutionnels, socio-économiques, associatifs, sportifs, culturels du territoire et d'en irriguer l'ensemble de nos politiques publiques.

Les États généraux de l'Égalité nous obligent, nous stimulent, nous renforcent dans notre volonté d'agir pour que les discriminations ne restent pas tues, ne restent pas impunies, pour que l'Égalité soit une réalité pour chaque Rennaise et pour chaque Rennais.

Nathalie Appéré, Maire de Rennes
Geneviève Letourneux, Conseillère déléguée aux Droits des femmes
et à la Lutte Contre les Discriminations

AVANT PROPOS

Les Etats Généraux de l'Égalité s'inscrivent dans le cadre de notre politique de lutte contre les discriminations.

2017

Renouvellement du Plan de Lutte Contre les Discriminations, élargi à la métropole.

<https://metropole.rennes.fr/lutte-contre-les-discriminations>

2018

Enquête mobilisatrice, mise en réseau des acteurs de la LCD

Remise à Mme la Maire d'un avis sur l'observation locale des discriminations émis par le comité consultatif Rennes au Pluriel pour l'Égalité contre le racisme et les discriminations

2019

Enquête de ressenti discriminatoire En Quête d'Égalité menée à Rennes par ARESVI avec plus de 2500 réponses.



2022

Etats généraux de l'Égalité.



La typologie de rendez-vous proposés a été définie par la mission Égalité de la Ville. Chaque type de rendez-vous a été décrit dans une boîte à outils que vous trouverez page 16 et 36.

La possibilité de s'en saisir et de programmer un rendez-vous a été faite à l'ensemble des acteurs œuvrant dans les champs de l'Égalité, la diversité culturelle et l'accès aux droits des étrangers.

Au final les Etats généraux de l'Égalité ont pris la forme de :

- 1 séance d'ouverture, **145** personnes
- 9 Espaces d'expression, **78** personnes (plus toutes celles présentes lors des temps sur l'espace public et lors de festivals)
- 9 Café Égalité, **304** personnes
- 7 Formations, **114** personnes
- 1 Marathon créatif Egalimix, **21** personnes

SOMMAIRE

Ouverture des Etats Généraux de l'Égalité	P 7
Espaces d'expression	P 15
Cafés Égalité	P 35
Formations/sensibilisations	P 61
Marathon créatif	P 76
Analyses	P 87
Poursuivre l'élan des Etats Généraux	P 93

OUVERTURE DES ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'ÉGALITÉ

Date : 21 mars 2022

Lieu : Salle de la Cité

Nombre de personnes : 145

LA MAIRE, NATHALIE APPÉRÉ, INAUGURE LA SOIRÉE.

21 MARS AU 26 JUIN 2022
ÉTATS GÉNÉRAUX
de l'Égalité!
documentation graphique
Marie-Cécile Maffey-Dugay

J'OUVRE LES ÉTATS GÉNÉRAUX ALORS QUE NOUS VIVONS CET ÉVÉNEMENT DRAMATIQUE DE LA GUERRE EN EUROPE. (...)

IL EST IMPORTANT DE RAPPELER QUE TOUTES LES RÉFUGIÉ·E·S FUIENT LES MÊMES BOMBES, ET À RENNES LA SOLIDARITÉ DÉPLOYÉE PAR NOMBRE D'ENTRE VOUS LE PROUVE, NOUS DÉFENDONS LES VALEURS D'INCONDITIONNALITÉ DE L'ACCUEIL.

NOTRE SOCIÉTÉ FAIT ENCORE LE COMPTA QUOTIDIEN D'INÉGALITÉS DE TRAITEMENT MASSIVES, CERTAINES NOTAMMENT LIÉES À L'ORIGINE RÉELLE OU SUPPOSÉE DES PERSONNES.

SANS LES EFFORTS DES POUVOIRS PUBLICS, DIFFICILE DE LUTER CONTRE.



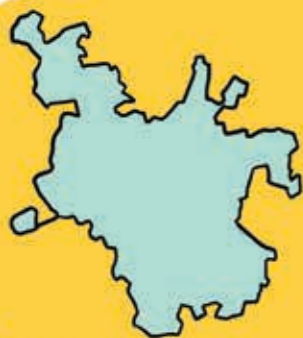
LES DISCRIMINATIONS SONT SYSTÉMIQUES, NOUS DIT LE DÉFENSEUR DES DROITS.

SELON UNE ÉTUDE LOCALE

74%
81%

DES RÉPONDANT·E·S RAPPORTEMENT AVOIR VÉCU DES DISCRIMINATIONS SUR LA DERNIÈRE ANNÉE. DÉCLARENT AVOIR ÉTÉ TÉMOINS DE DISCRIMINATION.

LES 2 PRINCIPAUX CRITÈRES SONT L'ORIGINE ET LE SEXE SUPPOSÉS.



C'EST UN COMBAT CULTUREL : NE LAISSONS PAS L'EXTRÊME DROITE NOUS DICTER LES TERMES DU DÉBAT.

C'EST UN COMBAT CONTRE LES PRÉJUGÉS, L'INVISIBILISATION, MAIS AUSSI LE FATALISME.



NATHALIE APPÉRÉ TERMINE SON DISCOURS EN ASSURANT À TOUTES LES GÉNÉRATIONS, DONT LA SOIF DE JUSTICE S'EXPRIME ET S'INCARNE DANS DES FORMES DE LUTES ET DANS DES TERMES PARFOIS DIFFÉRENTS, QUE LA VILLE LES SOUTIENNT CAR TOUS·TES CHERCHENT À ATTEINDRE LA JUSTICE SOCIALE, ÉCOLOGIQUE, ET L'ÉGALITÉ.



INTERLUDE MUSICAL :

« si j'avais »
« sucre... »



DÉB'BO RETRACE, DANS UN TEXTE PLEIN DE RYTHME ET D'ESPRIT, L'HISTOIRE DU SUCRE COMME INTRODUCTION À LA TABLE RONDE AUTOUR DU RACISME.

- interlude -

TABLE RONDE :

TABLE RONDE

UNE DISCUSSION À TROIS VOIX...

LES INTERVENANTES :



MIREILLE EBERHARD
SOCIOLOGUE

LE MODÉRATEUR



NADJIB SELLALI
JOURNALISTE



SOPHIE LATRAVERSE
JURISTE

AUTOUR D'UN SUJET BRÛLANT :

POURQUOI EST-CE SI DIFFICILE DE PARLER DE RACISME EN FRANCE AUJOURD'HUI?



POUR RÉPONDRE À LA QUESTION "QU'EST-CE QUE LE RACISME?" MIREILLE REVIENT SUR L'ÉMERGENCE DU SUJET DANS LA RECHERCHE.

21 MAI AU 16 JUIN 2022
ÉTATS GÉNÉRAUX de l'Égalité!
documentation graphique
Mireille Miquel-Duzy

DANS L'APRÈS-GUERRE, LA SOCIOLOGUE DISTINGUE DEUX FIGURES D'INTELLECTUELS EMBLÉMATIQUES QUI ONT CONTRIBUÉ À ANALYSER LE RACISME

« LE RACISME COMMENCE AVEC LA COLONISATION CAR IL A FALLU LÉGITIMER CETTE ENTREPRISE »
1946 - CADORERANCE

À PARTIR DES ANNÉES 2000, LES CHERCHEURS·EUSES VONT S'INTÉRESSER À L'EXPÉRIENCE DU RACISME, ANALYSER LES ACIÉS DE CETTE MISE À L'ÉCART.

SARTRE

« NOTRE HUMANISME EST RACISTE PUISQUE L'EUROPÉEN N'A PU SE FAIRE HOMME QU'EN FAISANT QUANT DE ESCAVES ET DE MONSTRES »
FÉVRIER 1951 - DANTON DE LA TORRE - 1951



CÉSAIRE

DANS LES ANNÉES 90' RETOUR EN FORCE DE L'EXTRÊME DROITE ET NOUVELLE VAGUE DE PENSÉES RACISTES

LA PENSÉE QUI PRÉVAUT (CÔTÉ INSTITUTIONS): "SI ON DÉMONTRE QUE LES RACES N'EXISTENT PAS, LE RACISME N'EXISTERA PLUS!!"



SOPHIE NOUS PRÉCISE QU'AU REGARD DU DROIT, LE RACISME, COMME LES AUTRES DISCRIMINATIONS, EST DÉFINI COMME UNE INÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN DÉFAVEUR DES PERSONNES QUI LA SUBISSENT.

LE TERME COUVRE AUSSI LES MOBILES AGGRAVANTS DE DÉLITS ET DE CRIMES. PLUSIEURS AUTRES CRITÈRES EXISTENT POUR QUALIFIER UNE DISCRIMINATION RACISTE: LE PHYSIQUE, LE PATRONYME, LE LIEU DE RÉSIDENCE... IL Y EN A UNE VINGTAINE AU TOTAL.

21 MAI AU 16 JUIN 2022
ÉTATS GÉNÉRAUX de l'Égalité!
documentation graphique
Mireille Miquel-Duzy



POUR DÉMONTRER UNE DISCRIMINATION, IL FAUT APPORTER LES INDICES D'UN IMPACT DÉFAVORABLE, LE CONSTAT D'UN HIATUS OU D'UNE ABSENCE, QUI PEUT ÊTRE IMPUTÉ AUX PERSONNES EN RESPONSABILITÉ.



SUR LE SUJET DU RACISME, IL Y A DEUX BIAIS TRÈS TRÈS FRANÇAIS. (L'OCORICO?)



21 MAI AU 16 JUIN 2022
ÉTATS GÉNÉRAUX de l'Égalité!
documentation graphique
Mireille Miquel-Duzy

1

la pensée magique!



QUI EST PARFOIS LE PENDANT DE L'UNIVERSALISME FRANÇAIS. C'EST LA FAMEUSE LOGIQUE DU "SI JE NE LE VOIS PAS ÇA N'EXISTE PAS!"

2

la stratégie de l'évitement



TOUS LES CHEMINS D'ÉVITEMENT POUR PARLER DE RACISME CONDUISENT À RECRÉER DES STÉRÉOTYPES.

ÇA VA VOUS SURPRENDRE MAIS LÀ ON PARLE PAS DES JEUNES DES QUARTIERS DE PAR NEUILLY EXEMPLE.



SOPHIE ET MIREILLE ÉVOQUENT DEUX SITUATIONS QUI ILLUSTRENT BIEN LA CONTRIBUTION DE TRAVAUX DE RECHERCHE DANS LES LUTTES JUDICIAIRES POUR UNE RECONNAISSANCE DES DISCRIMINATIONS.

21 MAI AU 16 JUIN 2022
ÉTATS GÉNÉRAUX de l'Égalité!
documentation graphique
Mireille Miquel-Duzy



DÉCEMBRE 2019, 25 TRAVAILLEURS MAIENS OBTIENNENT LA CONDAMNATION DE LEUR ANCIEN EMPLOYEUR AU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS POUR DISCRIMINATION RACIALE ET SYSTÉMIQUE. LE SOCIOLOGUE NICOLAS JOUNIN EST INVITÉ À PRÉSENTER AU JUGE SES TRAVAUX SUR L'ASSIGNATION RACIALE DANS LES CHANTIERS QUI SETRAUIT PAR UNE HIÉRARCHISATION ETHNO-RACIALE DES TÂCHES, UNE DÉPERSONNALISATION DES TRAVAILLEURS AU PROFIT DE CLICHÉS, DE GÉNÉRALITÉS.

L'ÉTUDE SUR LE CONTRÔLE AU FACIÉS AUTOUR DE LA GARE DU NORD ET DE CHÂTELET LES HALLES À PARIS, MENÉE PAR LES CHERCHEURS FABIEN JOBARD ET RENÉ LEVY EN 2007, A ÉTÉ INTÉGRÉE DANS L'ÉTABLISSEMENT DES CAUSES DANS LE CADRE DE LA PROCÉDURE CIVILE QUI A FAIT CONDAMNER L'ÉTAT FRANÇAIS POUR DISCRIMINATION PAR LA COUR DE CASSATION EN 2016.

LES QUESTIONS ET RÉACTIONS DU PUBLIC PRÉSENT



CONCLUSION :

21 MARS AU 16 JUIN 2022
ÉTATS GÉNÉRAUX de l'Égalité!
documentation graphique
Muriel Lénou, Mafuzya Dug

GENEVIÈVE LETOURNEUX,
CONSEILLÈRE MUNICIPALE
DÉLÉGUÉE AUX DROITS DES FEMMES
ET À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS,
CLÔT LA SOIRÉE EN NOUS
RAPPELANT LES 3 ESPACES
MIS À LA DISPOSITION DE TOUTS LES
RENNAIS·ES POUR CONTRIBUER
À RÉACTUALISER LE PLAN DE LUTTE
CONTRE LES DISCRIMINATIONS.

- 1 DES FORMATIONS, POUR MONTER-EN COMPÉTENCES ET EN CONNAISSANCE
- 2 DES ESPACES D'EXPRESSION, POUR AVOIR DES DISCUSSIONS DANS UN CADRE SÉCURISANT ORGANISÉ PAR DES ASSOCIATIONS OU DES COLLECTIFS.
- 3 DES TEMPS DE CRÉATIVITÉ COLLECTIVE, POUR TROUVER DES SOLUTIONS ENSEMBLE: DES CAFÉS ÉGALITÉ ET UN HACKATHON AUTOUR DE LA QUESTION: COMMENT SENSIBILISER ?

INTERLUDE MUSICAL :

21 MARS AU 16 JUIN 2022
ÉTATS GÉNÉRAUX de l'Égalité!
documentation graphique
Muriel Lénou, Mafuzya Dug

LE DERNIER MOT DE DMZ

MA PREMIÈRE EXPÉRIENCE DU RACISME, C'ÉTAIT EN MATERNELLE :
« JE VEUX PAS JOUER AVEC TOI MES PARENTS VEULENT PAS QUE JE JOUE AVEC DES NOIRS »

MA PREMIÈRE FOIS ?
À 7 ANS : « RENTRE DANS TON PAYS » ON M'A DIT. J'AI COMPRIS QUE J'ÉTAIS NOIRE.

ÊTRE NOIR·E EN FRANCE C'EST GRANDIR AVEC UN HANDICAP.

PERSONNE NE ME RESSEMBLE AU GOUVERNEMENT

ON A CHOISI LA RÉSILIENCE!

J'AI VÉCU L'ENFER AU PAYS DES LUMIÈRES.

LE RACISME C'EST TOUT LE TEMPS ET AUSSI VIS-À-VIS DES ENFANTS.

IDÉES POUR LE PLAN D'ACTIONS :

- > Intérêt pour une conférence de fond (nombre d'inscrit.e.s important)
- > Marquer annuellement la journée du 21 mars et pourquoi pas celle du TDOR (jour de commémoration des victimes de transphobie) le 20 novembre et la journée nationale contre l'homophobie le 17 mai.

DES ESPACES D'EXPRESSIONS



AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ
TÉMOIN OU VICTIME
DE DISCRIMINATION?



À destination de toute association, collectif, service désireux de monter un temps participatif

1 DÉFINIR UN SUJET

Proposition de trois thématiques :

- Pourquoi parler de discriminations ?
- Comment alerter ?
- Comment agir ?

Le sujet peut être affiné, sur un axe que l'on souhaite travailler dans notre politique publique ou qu'un service de la Ville ou un partenaire souhaite travailler en fonction d'un critère, d'un public.

Ex : Pourquoi parler de discriminations sexistes dans le sport ?

2 DÉFINIR UN PUBLIC

- Sous-représenté dans l'enquête de ressenti (jeunes, ouvriers).
- Destinataire de notre politique publique : étrangers, apprenant Français Langue Etrangère, etc.
- Eloigné de la participation habituellement : habitant quartier populaire, etc.
- Public peu écouté car discriminé (compenser phénomène discriminatoire).

3 MOBILISER

- Aller là où se trouve le public (lycée, association, groupes constitués, directions de quartier, espace public, événements organisés, Maison des Associations).
- Clarifier la démarche dès le départ, afficher les objectifs (ne pas créer de faux espoirs).
- Être accueillant : inviter à prendre un café, s'asseoir, prendre le temps, inviter aux autres événements des États généraux.

4 ADAPTER NOTRE POSTURE

- L'expertise des discriminations et des solutions pour faire bouger les lignes est chez les premier-es concerné-es.
- Attitude d'écouter « neutre » (prendre le temps de se former à cela ?).
- Sensibiliser public aux différentes notions de discrimination, ressenti discriminatoire, accès aux droits.

5 FAIRE REMONTER

Il n'y a pas de forme précise attendue. Liberté est laissée à l'animateur de la forme de la restitution du moment qu'elle répond à une des trois thématiques retenues (cf. I. Définir un sujet).



ESPACE D'EXPRESSION AUTOUR DU SPECTACLE VIRILITÉ?

Date : 28 avril 2022

Lieu : le Grand Cordel

Nombre de personnes : Deux classes de 3^{ème}, environ 55 élèves

Intervenant.es : Gaël Le Guillou Castel (comédien) / MJC le Grand Cordel et Liberté couleurs (animateur.ices du temps de débat)

CE QUI S'Y EST DIT :

Déroulé : Environ 1h20 de spectacle puis ¾ d'heure d'échange avec la salle.

La thématique abordée est celle du patriarcat vécu par les hommes minorisés dans les rapports de genre, l'orientation sexuelle (homosexualité), et celle de l'intersectionnalité. Une partie du spectacle est interactive avec un faux psychotest. Les résultats menant aux catégories fictives : « mâle alpha » ; « peux mieux faire », et « vous n'êtes pas un homme/femmelette ». Beaucoup d'élèves perçus comme des hommes, cherchaient à rentrer dans la catégorie des mâles alpha, soit une personne ayant acquis tous les codes de la virilité/masculinité.

De nombreuses questions ont été posées par les collégien.nes autour de la norme sociale de la virilité, avec les injonctions qui en découlent. De la notion de groupe à l'individu comment l'émancipation est-elle possible ?

Les élèves ont évoqué un « jeu » qui se fait dans la cour de récréation consistant à s'attraper les parties génitales. D'autres temps d'échanges avec Liberté couleurs sont prévus afin d'évoquer les notions de consentement/d'agression sexuelle (en réponse au « jeu »).

Idées pour le plan d'actions :

Intérêt de proposer des temps aux scolaires.

Proposer à l'intervenant.e choisi.e pour le 21 mars d'assurer également des temps dans les établissements scolaires.

ESPACE D'EXPRESSION AU FÉMININ

Dates : 12 mai et 28 juin

Lieu : ESS CARGO et cie

Nombre de personnes : 12 personnes

Intervenante : Claire Vignaud de l'ESS Cargo et cie

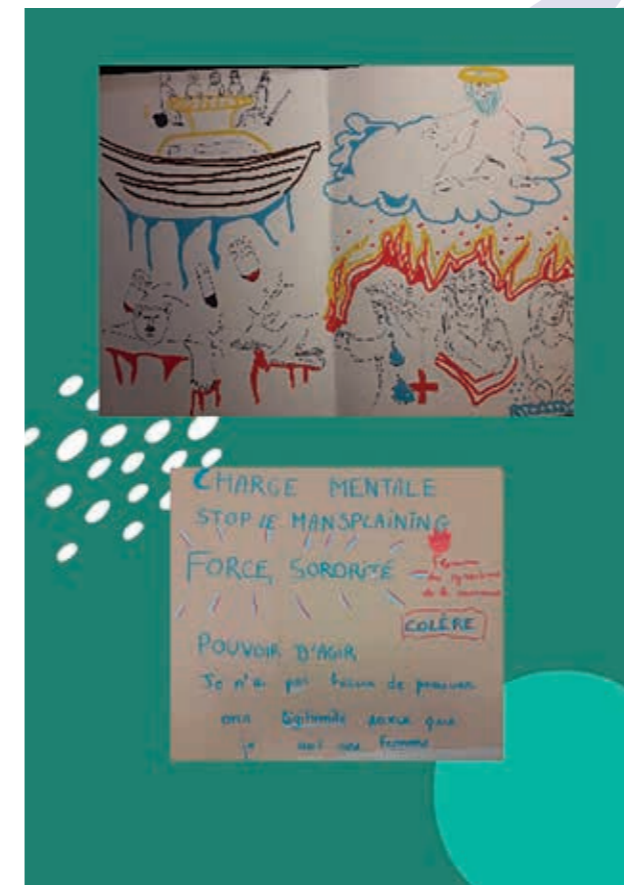
CE QUI S'Y EST DIT :

Le public de l'atelier était constitué de deux femmes plus âgées, habituées aux événements de Villejean, une femme travaillant dans le BTP, et des femmes entre 18 et 25 ans étudiantes.

L'atelier était proposé dans le cadre conjoint du programme Femmes et pouvoir d'agir de l'ESS Cargo et des Etats généraux. Un temps est d'abord consacré à l'expression artistique du vécu des participantes en termes de discriminations. Par la parole, le dessin, le collage, la peinture, un climat de confiance se crée entre les participantes.

La restitution de ces ateliers a été faite sous la forme d'un livret de 24 pages reprenant les formes plastiques et les récits des femmes.

Après avoir déposé leurs paroles, leurs récits, sur le papier, les femmes échangent à partir de leurs créations sur ce qu'elles souhaitent partager.



Idées pour le plan d'actions :

Soutenir ces espaces d'expression qui ont pour premier intérêt de pouvoir poser une parole, passer de l'intime au public et ainsi prendre un peu de distance avec l'évènement vécu. Ils permettent de plus un temps de convivialité et de pair-aidance.



ESPACE D'EXPRESSION QUELLES DISCRIMINATIONS SUR LE QUARTIER DE MAUREPAS ?

Dates : 13 et 27 mai 2022

Lieu : la Cohue /Maurepas

Nombre de participant.e.s : 8 personnes

Intervenante : Klervi Donnot soutenue par Anime et Tisse



CE QUI S'Y EST DIT :

L'atelier du 13 mai était constitué de trois temps.

Un premier autour de l'identité par le biais d'un «portrait croisé». Chacun.e étant invité.e à dessiner un élément du visage d'un autre participant. Ainsi le participant A se retrouvait à la fin avec son portrait sur lequel B avait fait les yeux, C la Bouche, E le nez etc...

Puis un temps de collage à partir d'images découpées dans les magazines d'éléments racontant son parcours de discriminations.

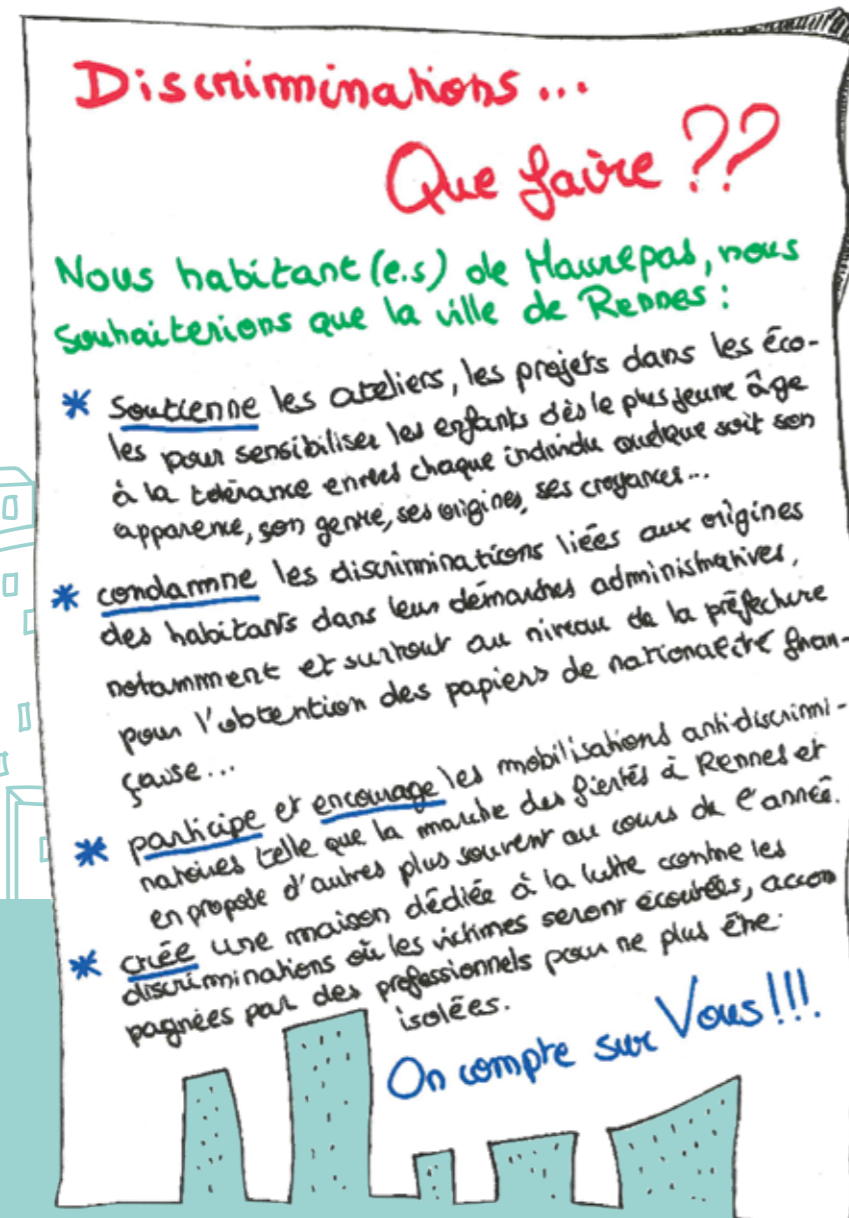
En parallèle les participant.e.s avaient la possibilité de raconter un témoignage à Klervi. Témoignage écrit sur un petit papier venant se poser sur le collage de la même manière que le portrait.

Les participant.e.s ont souligné l'importance de pouvoir se dire ; être accompagné.e.s pour mettre des mots sur ce qu'ils vivent. Et également le bienfait de se retrouver entre pairs: habitant.e.s d'un même quartier.



CE QUI S'Y EST DIT :

L'atelier du 27 mai a permis de finir le travail du 13 mai et de préparer une page du fanzine avec les idées proposées par les participant.e.s à la Ville pour améliorer la situation vis-à-vis des discriminations. Ce fanzine constituera la remontée du groupe à la Ville, et sera un numéro spécial de la série «Rue féminine» produite par Anime et tisse.



Idées pour le plan d'actions :

Favoriser les groupes de paroles de pairs pour mettre des mots sur les maux.

Soutien aux initiatives de sensibilisation dans les écoles.

Programmation de temps forts dans l'année.

Création d'un groupe de travail partenarial (avec les associations, préfecture etc.) sur l'accueil des étranger.ère.s.

Soutien à l'ouverture d'espaces où les discriminations vécues puissent se dire et où les ressources d'accompagnement puissent être mobilisées.

ESPACE D'EXPRESSION SUR LES DISCRIMINATIONS DANS LE LOGEMENT

Date : 24 mai 2022

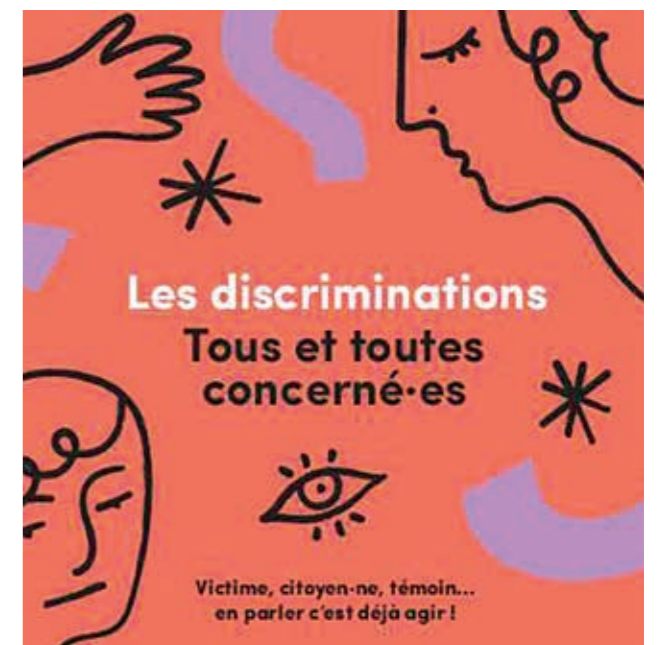
Lieu : Espace public devant l'Espace social commun du Blosne dans le cadre de Place des droits

Nombre de personnes : non comptabilisé

CE QUI S'Y EST DIT :

Une grande partie des personnes passant devant le stand ne sont pas arrêtées, car ils et elles venaient afin d'échanger et avoir des conseils auprès des avocats ou des bailleurs sociaux dans le cadre de Place des droits. Ce qui pose la question de la présence sur l'espace public en terme de méthodologie : Comment ? pour qui ? quelle approche ?

Le livret « Les discriminations, tous et toutes concerné.es » permet de créer le contact avec les habitant.es en expliquant ce que sont les discriminations et quels recours sont possibles.



« Parce que je suis une femme, je n'ai pas eu accès à cette promotion ! »

« Je me suis vu refuser un logement parce que j'étais homosexuel. »

« J'en ai assez de recevoir des surnoms racistes ! »



Accueil, écoute, soutien, orientation à Rennes

GRATUIT

• Défenseur des droits délégué, spécialisé en discrimination à Rennes

07 82 56 20 13
francois.danchoud@
defenseurdesdroits.fr

• Association deCONSTRUIRE, lutte contre les discriminations multifactorielles

asso.deconstruire@gmail.com

• CDAD (Centre départemental d'accès aux droits)

cdad-ille-et-vilaine@justice.fr

• CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles

Permanence juridique, prise de rendez-vous par téléphone

02 99 30 80 89
secretariat@cidff35.fr

• Mission Egalité de Rennes Métropole

02 23 62 22 04
egalite@rennesmetropole.fr

• SOS Handicap

07 68 82 20 07
soshandicap35@gmail.com

ESPACE D'EXPRESSION SUR LES DISCRIMINATIONS VÉCUES PAR LES JEUNES

Date : 25 mai 2022

Lieu : Espace public devant le 4 Bis dans le cadre de Place des droits

Nombre de personnes : non comptabilisé

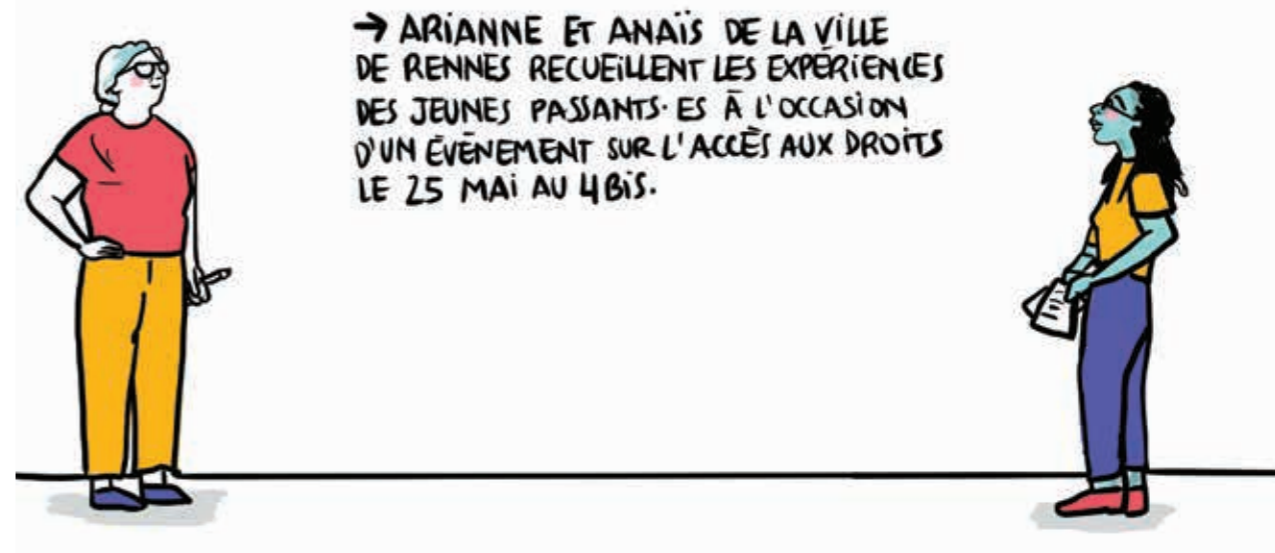
Parmi les faits partagés, les habitant.es ont évoqué la saturation du parc locatif notamment dans les logements sociaux, la difficulté d'être locataire au sein d'un immeuble où des tensions se cristallisent lors de crises psychologiques et/ou psychiatriques d'un.e locataire, la difficulté de ne pouvoir en bouger du fait de la tension de la demande, leur situation sociale les empêchant

donc d'avoir accès à un cadre de vie serein, les discriminations glottophobes dans l'accès au logement.

La mission Egalité a eu de nombreux échanges sur les discriminations, perçues par certaines personnes comme un moyen de restreindre la liberté d'expression.

Idées pour le plan d'actions :

Favoriser l'aller vers, grâce à cette plaquette explicative, pour informer les citoyen.ne.s de leurs droits et des ressources présentes sur le territoire.



ÉTATS GÉNÉRAUX de l'Égalité! *documentaire graphique sur les réfugiés*

"DES CLICHÉS SUR MON ORIGINE"

"C'est comme ça qu'on bosse en Afrique?"

AV TRAVAIL

"JE SUIS UNE FEMME À LIBÉRER POUR EUX"

"JE ME FAIS CONTRÔLER PAR LES FORCES DE L'ORDRE VIOLEMMENT"

DANS LA RUE

AV COLLÈGE

À L'ÉCOLE

AV LYCÉE

"À CAUSE DE MON ACCENT MÊME QUAND JE PARLE FRANÇAIS DES FOIS LES GENS ME PARLENT EN ANGLAIS"

"GROS CUL"

JE ME FAIS SIFFLER

"on me coupe tout le temps la parole"

"ELLE EST TROP PLATE CETTE MEUF"

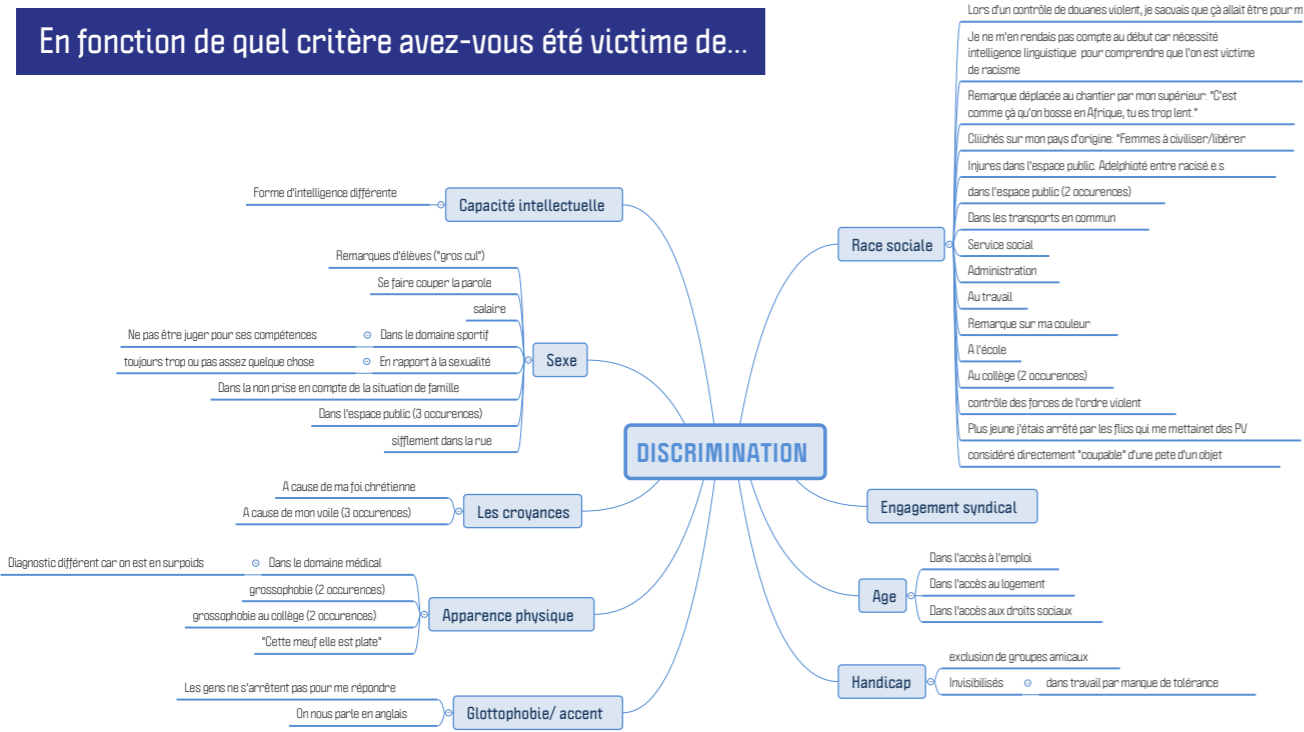
PART OUT

DANS LES ADMINISTRATIONS

"DÈS QU'ON ÉGARE QUELQUE CHOSE AU TRAVAIL JE SUIS COUPABLE D'OFFICE"

Idées pour le plan d'actions :
Favoriser la présence de la mission Egalité sur l'espace public lors d'évènements afin de saisir ce que vit la population et favoriser une orientation. A l'image des stands de prévention.

En fonction de quel critère avez-vous été victime de...



ESPACE D'EXPRESSION AUTOUR DE LA SORTIE DU PODCAST SINCÈRE LIFE

Date : 28 mai 2022

Lieu : La ferme de Quincé

Nombre de personnes : non comptabilisé

Intervenantes : Elisabeth Seuzaret et Odoneila Tovolahy en service civique auprès d'Unicités

CE QUI S'Y EST DIT :

Cet espace d'expression consistait à présenter le prologue et le premier épisode du podcast *Sincère Life* (podcast.ausha.co/sincere-life) Lors de l'évènement à la ferme de Quincé, elles estiment le passage de 200 personnes au cours de tout l'évènement. Cette présentation du premier épisode a été un support de discussion sur cette thématique tout au long de l'évènement, menant à des débats avec les auditeurs.rices. Dans celui-ci, après de multiples lectures (dont notamment : l'ouvrage de Bell Hooks *La volonté de changer : les hommes, la masculinité et l'amour*, éditions Divergences, 2021) et discussions, Elisabeth Seuzaret et Odoneila Tovolahy tentent d'explorer ce que le patriarcat fait aux hommes d'un point de vue émotionnel, spirituel et sociétal. En quoi la masculinité patriarcale telle qu'on la connaît aujourd'hui éloigne les hommes d'eux-mêmes, de leurs sentiments et de leurs émotions? En quoi cette masculinité les empêche de se lier aux autres de manière profonde, sincère, et



durable? Et quels effets sur notre société? » Elles ont travaillé durant une année sur la création de 3 épisodes et un prologue. Au sein de ce podcast, elles interrogent 7 hommes rennais de leur entourage. Les personnes interrogées sont des hommes ayant entamé une réflexion sur les masculinités. La plupart du public venu lors de l'évènement étaient habitant.es du quartier, personnes

mobilisées grâce à leurs réseaux (professionnel, amical...).

Instagram a également été un outil numérique utilisé lors de cette rencontre afin de réceptionner certaines réactions du public.

Dans l'idéal, elles souhaiteraient aboutir dans les mois à venir à la conception et à l'écriture d'un ouvrage autour de ces thématiques.

Les deux porteuses du projet ont bénéficié du soutien de la bourse FRIJ.(Fonds Rennais d'Initiatives Jeunes)

Idées pour le plan d'actions :

Communiquer auprès des associations de lutte contre les discriminations sur les dispositifs de soutien de la Ville et notamment la bourse FRIJ pour permettre l'éclosion de projets portés par les jeunes.



ESPACE D'EXPRESSION SUR LES LGBTQIA+PHOBIES

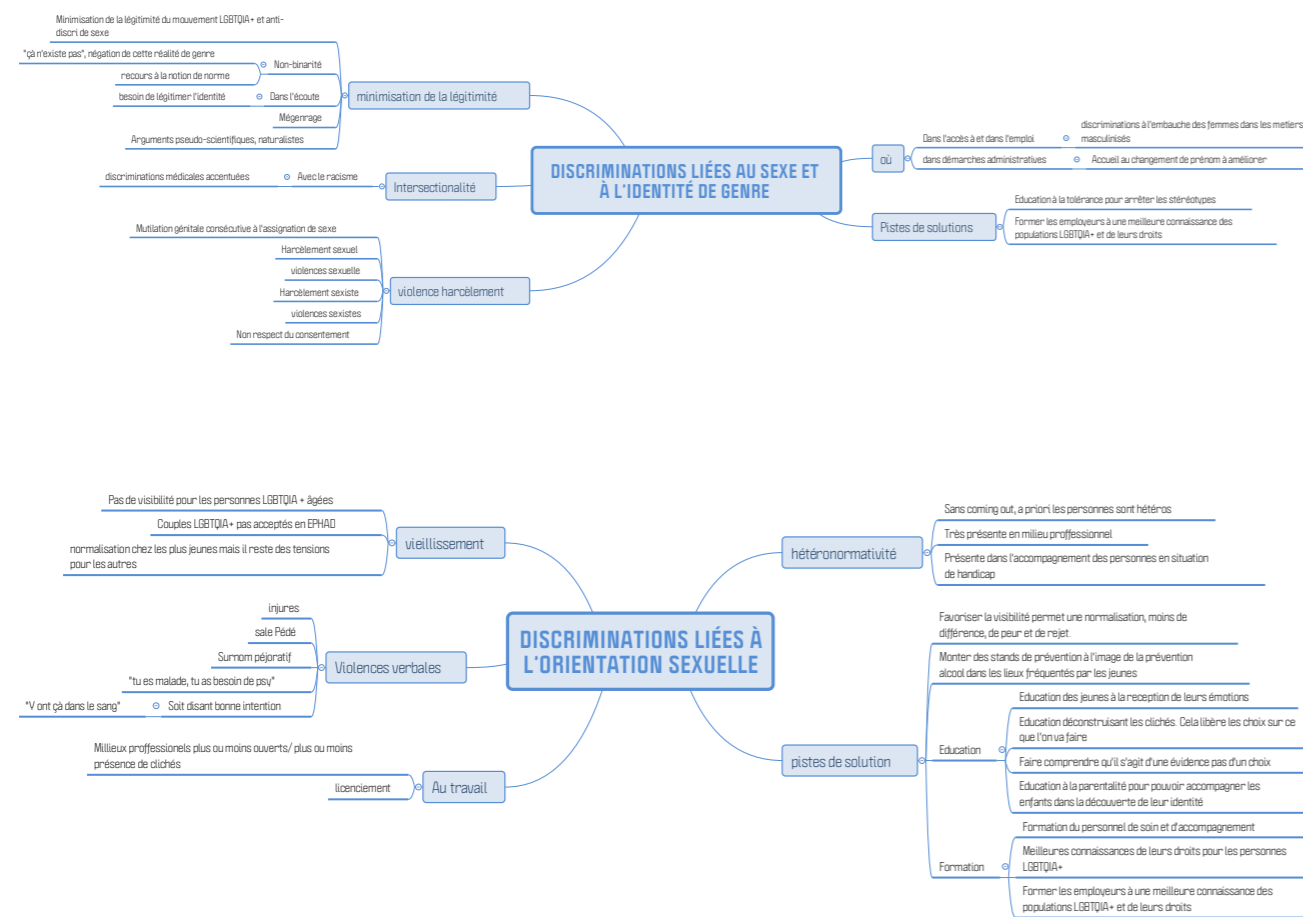
Date : 04 juin 2022

Lieu : Place Charles de Gaulle - Village de la marche des fiertés

Nombre de personnes : non comptabilisé



CE QUI S'Y EST DIT :



Idées pour le plan d'actions :

Travailler des formations métiers pour certains services avec un rythme régulier du fait du turn over observé dans les services : Etat civil, personnels des EPHAD, services d'aide à la personne

Proposer des formations à destination des employeurs dans le cadre de la cartographie du SEIF (Service Emploi Insertion Formation) de Rennes Métropole.

ESPACE D'EXPRESSION LES DISCRIMINATIONS VÉCUES PAR LES PERSONNES EXILÉES

Date : 11 juin 2022

Lieu : le BAM

Nombre de personnes : 30-35 personnes

Intervenant.e.s : D'ici ou d'ailleurs et Anime et Tisse



CE QUI S'Y EST DIT :

Le vernissage de cette exposition s'appuie sur plusieurs rencontres entre des membres de D'ici ou D'ailleurs (environ 12 personnes) et l'équipe formée de salariées d'Anime et Tisse/DIDA, lors d'ateliers d'expression et de sérigraphie. Lors du vernissage sont venues environ 7/8 personnes habitantes du quartier, 12 membres de Dida, des élu.e.s et des agent.e.s de la Ville.

Entre le vernissage et la fin de l'exposition, une dizaine de personnes est venue voir l'exposition.

Cette exposition était composée de plusieurs dispositifs :

- Carte de voyages : Les artistes ont utilisé des fils et de la pâte à fixe pour représenter leurs parcours migratoires.
- Nos signatures ! : Les artistes ont calligraphié leurs noms afin de former des signatures.
- Nos autoportraits : Dessins à partir de la perception de soi-même, ce qu'on a en tête et ce qu'on entend.



- Nos portraits : Sur comment les autres me voient. Dessin en noir et blanc de portraits en binôme avec la possibilité pour la muse de rajouter des éléments en couleurs.
- Un travail autour des discriminations et d'explications de ces discriminations.
- Les situations dans lesquelles je me suis senti.e traité.e différemment ou exclu.e.
- Lors de situations discriminantes, comment je me suis senti.e (La colère est le sentiment le plus fréquemment énoncé).
- Ce que j'aimerais dans ces situations-là. La demande de réaction des témoins est beaucoup revenue.
- Atelier interactif proposé également aux visiteur:teuse.s afin de noter des phrases discriminantes entendues- dans des bulles. Un atelier en complément était proposé sur qu'est-ce qu'il est possible de faire dans ces situations.
- En parallèle de ces ateliers, il était proposé aux artistes et aux visiteur:euse.s de faire de la sérigraphie et/ou un cadavre exquis géant.



ESPACE D'EXPRESSION L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS L'ESPACE PUBLIC

Date : 22 juin 2022

Lieu : Dalle Kennedy à Villejean dans le cadre des tablées féministes.

Nombre de personnes : Quarantaine d'enfants dans le cadre de centres de loisirs

Intervenant : ESS CARGO et Cie

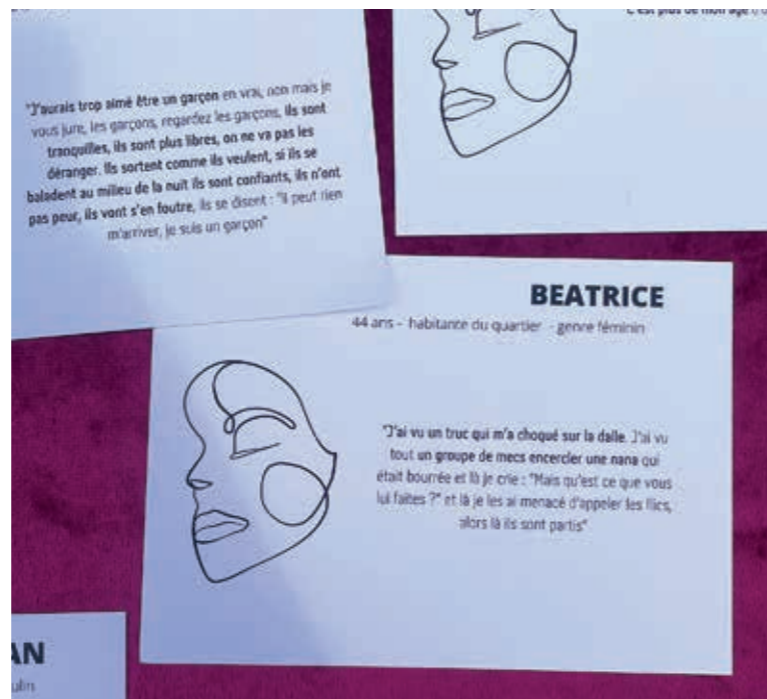


CE QUI S'Y EST DIT :

Des groupes périscolaires de l'école Andrée Chédid et Nelson Mandela se sont présentés, soit environ une quarantaine d'enfants avec les animateurs.rice.s. Les enfants étaient séparés en petits groupes de 7 à 8 enfants dans les 5 ateliers.

Les stands étaient composés de :

- Un atelier questionnant l'aménagement du quartier par le dessin.
- Un atelier débat à partir de 68 verbatims d'hommes et femmes sur leur ressenti face à l'espace urbain recueillis par Domitille, service civique à Unis-Cité en immersion à ESS Cargo.
- Un atelier avec une vue du ciel de la dalle Kennedy, où les enfants pouvaient mettre des gommettes (vertes s'ils et elles s'y sentent bien ; oranges s'ils et elles ne se sentent pas bien dans cet espace et rouges si cela évoque un sentiment d'insécurité). Il était demandé d'expliquer à l'écrit les gommettes apposées.
- Un atelier dessin à partir d'un dispositif de photos prises dans le quartier de Villejean. L'animatrice a proposé aux enfants d'ajouter, au feutre, les éléments qu'ils et elles pensent qu'il manque au paysage de la photographie. Les éléments ajoutés visaient à améliorer, selon eux, l'espace public.
- Un atelier corps et média dont l'objectif était de sensibiliser à l'impact des médias sur l'acceptation de son corps. L'animatrice leur a proposé soit d'ajouter sur des post-it des mots constituant la suite de « Mon corps est... » soit comment ils perçoivent leurs corps...



DES CAFÉS ÉGALITÉ





BOÎTE À OUTILS / Café Égalité

À destination de tout service, collectif, association désireuse de monter un temps participatif.

1 DÉFINIR UNE QUESTION

Correspondant aux problématiques rencontrées dans notre quotidien au sujet des discriminations.

Ex : Comment observer les discriminations à l'échelle métropolitaine ?

Trouver un exemple de personne, collectif, asso, collectivité ayant réfléchi à cette question pour l'inviter.

Ex : <https://nondiscrimination.villeurbanne.fr/observatoire/>

2 DÉFINIR UN PUBLIC

Impacté par la question ou que nous souhaiterions voir impacté par la question.

Ex : Service de la Direction Enfance Education de la Ville, association d'éducation populaire, éducation nationale, etc.

3 MOBILISER

- Aller là où se pose la question, trouver le lieu qui correspond.
- Inviter personnellement les acteurs et actrices que nous souhaitons voir participer.

4 ANIMER

- À partir de la présentation de l'exemple, permettre le questionnement, la critique, la réflexion pour voir ce qui pourrait participer à la construction de réponses à la question sur notre territoire.

5 FAIRE REMONTER

Il n'y a pas de forme précise attendue. Liberté est laissée à l'animateur de la forme de la restitution du moment qu'elle répond à la question posée.

CAFÉ ÉGALITÉ

LES DISCRIMINATIONS VÉCUES PAR LES JEUNES

Date : 12 mai 2022

Lieu : Maison des Associations

Nombre de personnes : 5

Intervenant : Joël Martins da Silva de l'association Point-Barre

Action présentée : <http://www.discriminations.eu/>



CE QUI S'Y EST DIT :

• Présentation de la plateforme : www.discriminations.fr créée en 2018, freinée par la pandémie et cherchant à repartir actuellement. La démarche consiste à la présentation d'une interview de la sociologue Anne Morillon sur les discriminations à un groupe de jeunes, réunis par un dispositif de We Ker ou encadrés par Prisme, organisme de formation, à l'écoute de leurs réactions et à la proposition de laisser un témoignage vidéo, sonore ou écrit sur la plateforme.

L'association ne se présente pas comme spécialiste des discriminations mais comme créatrice d'outils pédagogiques laissant la parole aux premières concernées.

Le choix du public 18-25 ans a été fait car il correspond à une tranche d'âge où se jouent beaucoup de prises de conscience et d'expositions aux discriminations dans l'accès au logement, à l'emploi et aux loisirs.

• Visionnage de la vidéo d'Anne Morillon : la vidéo permet une définition des termes et souligne aussi le problème de la manière d'aborder le sujet avec des jeunes en recherche d'emploi :

Faut-il leur faire prendre conscience des discriminations pour chercher à les faire rentrer dans le cadre de la norme et améliorer ainsi leur «employabilité» ou pour les outiller à décrypter le vrai sens des questions et leur apprendre à se défendre vis-à-vis des discriminations ? En effet le pouvoir de choisir entre différentes personnes donne au recruteur le pouvoir d'être discriminateur. Geneviève Letourneux précise que documenter, c'est une première étape qui permet de qualifier et d'agir.



• Visionnage et écoute de témoignages laissés par des jeunes.

Verbatims :

« Ça fait perdre confiance en soi ».

« C'est comme en médecine, le doute est ce qu'il y a de pire, quand cela s'immisce. »

« Quand une personne se justifie en disant qu'elle est guadeloupéenne, elle essaye de se sauver. Rien ne pourra te sauver car tu es noire et que d'autres ont décidé que tu ne serais pas sauvée ».

« En fait ce n'est jamais assez bien. »



Joël revient sur les conditions nécessaires pour faciliter la parole : cela marche mieux quand c'est un groupe constitué (Prisme à la différence de We Ker). Il souligne qu'il n'y a aucun souci pour les jeunes pour parler entre pairs de ces soucis et que les difficultés surviennent au moment de rendre publique une parole (témoignage enregistré).

Le choix des témoignages a été fait car le mécanisme de discriminations demeure difficile à expliquer de manière théorique.

Geneviève Letourneux relève que «les discriminations mettent en jeu le registre du corps, du ressenti. La présentation d'expériences sensibles permet donc mieux de les appréhender.»

Vis-à-vis du témoignage de Lorena, une personne de l'assistance relève que «de toutes façons ce ne sera jamais assez bien.»

Joël conclut en disant qu'avec les rencontres qu'il a faites : « Pour chaque jeune, individuellement, ils disent que ça va aller mais en collectif ils soulignent les problèmes rencontrés individuellement. Ils ne se projettent pas pour autant dans un collectif ayant du pouvoir d'agir. »

Idées pour le plan d'actions :

Formations des professionnels de l'emploi accompagnant jeunes.

Question du contact avec l'Education nationale sur la question de la formation à l'accompagnement de jeunes victimes de discriminations

CAFÉ ÉGALITÉ

LES DISCRIMINATIONS

OBSERVÉES PAR UNE VILLE

Date : 24 mai 2022

Lieu : Café des Champs Libres

Nombre de personnes : 17

Intervenante : Marie-Christine Cerrato Debenedetti, Directrice de la Mission ville inclusive et lutte contre les discriminations à la mairie de Villeurbanne

Action présentée : L'observatoire villeurbannais des discriminations

CE QUI S'Y EST DIT :

2010-2019, première génération d'observatoire

A l'origine de ce projet se situe une expérimentation EQUAL de lutte contre les discriminations ethno-raciales à l'emploi, financée par des fonds européens 2004 et 2008. On constate lors de ce projet que l'on ne dispose d'aucune donnée locale et que les données nationales ne servent pas le questionnement car on assiste à un déni géographique : «Cela ne se passe pas comme cela à Villeurbanne». Émerge donc la prise de conscience d'un besoin de légitimation du problème que l'on souhaite combattre localement. La mesure quantitative est porteuse de véricité.

Se met alors en place à partir de 2008 la première forme d'un réseau de vigilance Lutte contre les discriminations afin de faire remonter les situations rencontrées par les acteurs de l'emploi.

vi | eurbanne



Ces observations de situations réelles remontées par les acteurs et actrices de terrain sont traitées par le droit avec le financement d'une permanence d'avocat mise en place par l'association ACAD et financée par la ville.

Suite à cela est mise en place une « Cellule de veille » Lutte contre les discriminations dans le cadre du contrat local de sécurité et de prévention de la délinquance (associations de Lutte contre les discriminations, procureur, Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, Police nationale, Centre Départemental d'Accès au Droit, syndicats) qui élabore une grille de recueil commune au Réseau de vigilance, la HALDE et l'ARCAD. Et donne ainsi naissance au 1er observatoire annuel fin 2010.

La première publication, faisant état de 120 situations, sera rendue publique en 2011. Plus de 50 % des situations relatent des discriminations liées à la nationalité et à la religion musulmane. Vient ensuite le critère du handicap.

Pour 40 % des cas il s'agit de discriminations mises en œuvre par les services publics. On peut alors parler de discriminations systémiques.

On repère également des discriminations à l'ouverture de compte en banque notamment pour les familles roms. La méthode alors choisie pour faire évoluer les choses est de faire des enquêtes qualitatives de ressenti des habitant.e.s

Celles-ci seront aussi complétées par des testings (testing au logement en 2011, testing au crédit bancaire en 2017)

En 2018 est établi un bilan 2012-2017 qui ouvre de nouveaux questionnements.

2019-2022, deuxième génération d'observatoire

En 2019 est mis en place un conseil scientifique et un travail interne à la Ville pour définir le périmètre, les membres, les missions de cet observatoire.

L'objectif de cette deuxième génération est d'élargir le champ de l'observation en prenant en compte l'intersectionnalité des discriminations et les discriminations systémiques et de réfléchir aux enjeux de citoyenneté en invitant

des partenaires, en trouvant la juste place de l'alliance et en donnant leur place aux premier.e.s concerné.e.s.

Les objectifs opérationnels sont de centraliser et compiler les études sur les discriminations déjà recueillies et les publiciser. Mener des études quantitatives et qualitatives pour mesurer les discriminations et/ou leur perception, caractériser les populations discriminées et les producteurs de discriminations, analyser les mécanismes producteurs et les conséquences des discriminations. Partager les connaissances produites et les rendre publiques. Aider à orienter et évaluer l'action en matière de lutte contre les discriminations.

Conclusion :

L'observation se conçoit au sein d'une démarche Observer-Former-Agir. Il ne faut donc pas supplanter l'observation à l'action.

Les études statistiques sont coûteuses, il est donc important d'effectuer des mises en commun, de rechercher des financements nationaux, de travailler la complémentarité avec les études nationales.

Il est primordial de prendre en compte le point de vue des concerné.e.s dans les choix (quoi, comment, qui) : effets des discriminations, domaines, critères, indicateurs, savoirs.

QUESTIONS- RÉPONSES :

Comment impliquer les entreprises privées ?

Ce qui légitime notre action c'est que des Villeurbannais.es peuvent vivre des discriminations. Donc suite aux remontées sur le crédit bancaire, on est légitime pour mettre en place un testing. Il en découle que le Défenseur des droits monte un groupe de travail avec les banques.

Comment les données sont-elles prises en main par les élu.e.s ?

certain.e.s s'en saisissent pour formuler des questions parlementaires ou pour saisir le Défenseur des droits.

Sinon cela leur permet d'orienter leur politique publique.

Quels sont les moyens de diffusion des données ?

Les données sont présentées annuellement sur le site nondiscrimination.Villeurbanne.fr. Pour ce qui est des testings on les présente lors d'une conférence de presse.

Comment mobilisez-vous les personnes concernées et qu'attendez-vous d'elles ?

En tant que Ville, notre démarche est d'aller voir les associations. On a mis en place depuis 2009 le conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques qui nous donne des préconisations. Par exemple sur les contrôles de police, les effets des discriminations sur la santé.

Idées pour le plan d'actions :

Lors de la réflexion préfigurative à la mise en œuvre d'un observatoire à l'échelle métropolitaine, nécessité de réfléchir à la place des uns et des autres : comité de pilotage, partenaires, personnes concernées et aux finalités du type d'études envisagées.

Poursuivre l'association du comité consultatif Rennes Au Pluriel contre le racisme et les discriminations et pour l'Égalité aux démarches d'observation locale

CAFÉ ÉGALITÉ

LEVER LES FREINS À L'INSERTION APRÈS DES VIOLENCES CONJUGALES

Date : 1^{er} juin 2022

Lieu : Jeu de Paume

Nombre de personnes : 17

Intervenant.e : Personnes concernées par les violences conjugales.
Associations : ASFAD et En parler



CE QUI S'Y EST DIT :

La forme choisie était un temps d'échange où chacune pouvait prendre la parole à tout moment. Il a été partagé des difficultés et des manquements à chaque étape de l'histoire de ces personnes.

Une femme a témoigné de son vécu notamment après les violences conjugales, les violences institutionnelles et symboliques qu'elle a vécues. Elle a fait part de son souhait que plus de professionnels sociaux soient formés autour des questions des violences conjugales, notamment à l'accueil de cette parole afin

d'éviter un doublement de la violence. Elle a également proposé que toutes les informations données en gendarmerie sur les différentes démarches à faire soient mises par écrit afin d'éviter la saturation d'informations dans un moment difficile pour ces femmes.

Les personnes ayant subi ces violences sont souvent amenées à changer de lieu et donc à se retrouver prises en charge en urgence et hébergées en hôtel du fait de la saturation des espaces d'accueil.

Le manque de lieux d'accueil et d'accompagnement des auteurs de violences conjugales

a également été mis en avant lors de cette rencontre. Une personne présente rappelle le coût que représente l'accompagnement des personnes qui subissent les violences.

En prenant en compte la famille entière où les violences ont lieu, les personnes présentes se posaient la question de l'accompagnement des enfants qui vivent dans des foyers violents. Ces enfants sont très souvent confrontés à une non prise en compte de leur parole.

Il a ensuite été évoqué tout le travail de care

et de santé mentale à faire après avoir été victime de violences conjugales. Pour beaucoup de participantes, ce besoin est une partie non négligeable pour la reconstruction des femmes. Mais souvent l'accès à cette santé ou à ce care est difficile car financièrement important. L'accès y est également difficile du fait du manque de structures et de séances gratuites proposées. La question de l'accompagnement des femmes en errance victimes de violences conjugales fut également mise en avant.

CAFÉ ÉGALITÉ

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

AU SEIN DE LA VIE ASSOCIATIVE

Date : 7 juin 2022

Lieu : Maison des Associations

participant.e.s : 17

Intervenant : Fabrice Dhume, sociologue, professeur à l'UC Louvain membre associé à l'URMIS, affilié à l'institut Convergences Migrations

Cadre de la soirée : Café Egalité des Etats généraux de l'Egalité et atelier de co-construction de la Charte des engagements réciproques entre la Ville et les associations.



CE QUI S'Y EST DIT :

La rencontre commence par l'invitation pour les participant.e.s à dire leurs attentes par rapport à la thématique de l'Égalité au sein des associations.

Voici quelques extraits de ce qui a été partagé :
« Dès qu'il y a une initiative sur les discriminations, je viens par curiosité. Je constate quelques améliorations du côté de l'Égalité femmes-hommes et de la lutte contre les LGBTphobies mais dès qu'il s'agit de la question raciale, c'est

plus compliqué. Se sentir concerné par les discriminations raciales n'est pas simple. »

« Je souligne l'importance d'avoir des codes de lecture pour déceler et intervenir. Être attentif et mettre une pierre là où c'est possible. Faire comprendre que plein de pistes sont possibles car les discriminations touchent l'être humain dans tout ce qu'il est, dans chacune de ses composantes. Il est donc important de se former pour pouvoir construire des pistes de solution. »

« Il est dangereux de percevoir l'Égalité comme étant la neutralité car cela empêche de prendre

en compte les modes diffus de discrimination. Il faut au contraire l'aborder de manière lucide en débordant du champ émotionnel. Il y a un enjeu à démocratiser le sujet. Ce n'est pas parce que c'est compliqué qu'il faut baisser la garde. »

« Tant qu'il n'y a pas de statistiques ethniques, la seule entrée est celle des classes populaires. »

« J'aimerais que ma structure se dote d'un vrai projet de structure avec des données pour objectiver les résultats des actions mises en place. Cela ne se fait pas avec des bons sentiments. La seule façon est d'identifier d'où l'on part et dire où on veut aller. »

« J'ai besoin de définition sur ce qu'est une discrimination pour pouvoir agir efficacement ».

Fabrice Dhume apporte des éléments de réponse à ces attentes. Il précise que même quand on recourt à des critères clairement définis dans la loi comme l'Égalité femmes-hommes, l'important est, avant de procéder à de l'évaluation de savoir pourquoi on le fait. L'intérêt est la réflexion que cela induit au sein de la structure.

Il souligne que si l'on observe la répartition des bénévoles selon leur catégorie sociale, on s'aperçoit de la faible présence des personnes issues des classes populaires car il s'agit de bénévolat et que les classes populaires sont

empêchées de s'engager car leur temps compte en termes de survie.

Il nomme le fait du manque de sensibilisations aux discriminations dans les formations initiales des acteurs institutionnels (école, police etc.) et que la réponse par la diversité des recrutements ne règle pas les discriminations. Ce manque de formation ne permet pas de comprendre comment dans une structure se jouent les rapports de domination. Il en est de même dans la vie associative.

Sur la question des statistiques ethniques, Fabrice Dhume précise que cela n'est pas interdit mais encadré par la CNIL. Il cite l'exemple de l'enquête ACADISCRI, enquête de recherche scientifique qui porte sur la mesure statistique et sur l'analyse qualitative de l'expérience des traitements inégaux et des discriminations dans le monde universitaire. Dans les questions figurent des données objectives sur les ascendants des répondant.e.s (immigration par exemple) et des questions sur le sentiment d'appartenance des personnes à certaines communautés ou la façon dont ils et elles pensent être perçus.e.s. Cela permet ainsi d'étudier les discriminations en fonction du critère de l'origine réelle ou supposée des personnes.

Idées pour le plan d'actions :

Produire des fiches validées par le défenseur des droits ou la CNIL sur des thématiques précises : les statistiques ethniques, les critères d'évaluations au sein d'une association.

Produire le cadre permettant à l'observatoire de la vie associative de recueillir des données dites « sensibles » conformément au règlement général à la protection des données (RGPD).

Mettre en place un cycle de formation avec BUG pour que les associations puissent se former sur les discriminations.

COMPLÉTÉ PAR L'ATELIER DES ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA VIE ASSOCIATIVE « PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ AU SEIN DE LA VIE ASSOCIATIVE »

Date : 02 décembre 2022

Lieu : Maison des Associations

participant.e.s : 11

Intervenantes : Mission Égalité de la Ville de Rennes

de temps pour de l'échange de pratiques entre acteurs associatifs. Afin de prévenir plutôt que d'attendre les crises qu'engendrent les discriminations, pour réagir en urgence, les participants relèvent l'importance d'analyser les temps et lieux où ces questions pourraient être approfondies en équipe ; l'importance des formations à la posture professionnelle et à l'accueil. Ceci permettant

également l'amélioration de la qualité de vie au travail au quotidien car la question des discriminations ne se pose pas que vis à vis du public accueilli mais dans la vie même des associations. L'intérêt des participant.e.s s'est aussi porté sur la manière de diversifier son public : question de la communication, de l'analyse des freins à la participation, etc...

Idées pour le plan d'actions :

Produire des fiches précises validées par le défenseur des droits ou la CNIL sur des thématiques précises : les statistiques ethniques, les critères d'évaluation au sein d'une association etc.

Proposer des temps de formations aux associations et des temps d'échanges de pratiques dans la logique des co-formations.



CE QUI S'Y EST DIT :

L'atelier était animé sous forme de World Café autour de quatre cartes mentales. Ces dernières exploraient au prisme de l'Égalité les thématiques suivantes :

- Qui compose mon association ?
- Quel public accueille-t-elle ?
- Quelle méthode choisit-on pour promouvoir l'Égalité dans une association ?
- Quelle action spécifique choisit-on ?

Les participant.e.s étaient invité.e.s à compléter les cartes mentales, à préciser quels étaient leurs besoins pour pouvoir mener à bien ces questionnements et enfin à prioriser au moyen de gommettes.

Les thématiques repérées comme prioritaires ont été la formation sur la thématique des discriminations en général puis sur le recrutement non-discriminant des salarié.e.s et des bénévoles. Également très présent le besoin

CAFÉ ÉGALITÉ

LA GLOTTOPHOBIE

Date : 09 juin 2022

Lieu : Langue et Communication

Nombre de personnes : 14

Intervenante : Morgane Soularue de Canal B

CE QUI S'Y EST DIT :

Lors d'une session, «Le français en radio», animée par Morgane Soularue de Canal B, les stagiaires en Français Langue Étrangère se sont intéressé.e.s au plurilinguisme, à la glottophobie, aux langues régionales et notamment au breton.

Ils ont enquêté dans des lieux ressources rennais, ont écrit des chroniques sur leur langue natale, sur leurs sentiments d'étrangers en apprentissage du français.

Ils ont rencontré et interviewé le sociolinguiste Philippe Blanchet, la chargée de mission «Lutte contre les discriminations» de la Ville de Rennes, Ariane Cousin, les responsables et les stagiaires de l'école de breton Skol An Emsav, les formatrices de l'association Langophonies et la chanteuse Marine Lavigne du groupe Ahez.

Deux émissions en ont été tirées :

<http://www.canalb.fr/ateliersradiophoniques/2658>

L'émission consacrée à la Glottophobie et les discriminations liées aux langues :
<http://www.canalb.fr/deuxboulesvanille/2699>

CAFÉ ÉGALITÉ

L'ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ

Date : 14 juin 2022

Lieu : Edulab Pasteur

Nombre de participant.e.s : 14

Intervenantes : Christine Panzer, présidente de l'ASTU.
Floriane Varieras, adjointe à la ville de Strasbourg en charge de la ville inclusive.

Action présentée : l'Espace Egalité de Strasbourg

CE QUI S'Y EST DIT :

En 2012 ont d'abord été organisées avec un collectif d'associations des kermesses de l'Égalité afin d'aborder toutes les discriminations avec les plus jeunes. Elles ont évolué vers des semaines de l'Égalité et de lutte contre les discriminations organisées en octobre depuis 2016. Une des actions phares de celles-ci est la mise en place d'un parcours d'éducation au respect et à l'égalité des droits, fruit de réflexions des acteurs de la lutte contre les discriminations, suite aux attentats de 2015. Le parcours s'est établi de façon pérenne en 2019 dans l'annexe de l'école élémentaire Conseil des XV dans un espace de 200 m².

Le projet est coordonné par la mission lutte contre les discriminations de la Ville de Strasbourg, en partenariat avec divers services de la collectivité dont la Direction enfance et éducation et avec le soutien de Direction académique des Services départementaux de l'Éducation Nationale et de la politique de la Ville.



Un groupe «éduquer au respect et à l'égalité des droits» s'est réuni ainsi de manière régulière pour élaborer ensemble ce parcours. Il est composé des associations suivantes : ASTU (Action Citoyennes interculturelles), Centre socio-culturel Victor Schœlcher, Espaces dialogues, Francas du Bas-Rhin, La Maison des potes, Ligue de l'enseignement FOL 67, Lire et faire lire, Nadi Chaabi, Mouvement français du Planning familial, MRAP, SOS Aide aux habitants,

THEMIS, le Furet, la Station LGBTI, Familangues. Ce travail collectif permet un travail de déconstruction des stéréotypes portés les uns sur les autres. Et de travailler sur l'ensemble des critères de discriminations sans hiérarchie. L'Espace Egalité s'appuie sur une pédagogie active et non injonctive et s'adresse aux classes du CP à la 5ème. Les associations font vivre le lieu grâce au travail des médiateur.ice.s qu'elles recrutent et qu'elles forment spécifiquement à l'animation sur le sujet afin de :

- Découvrir en explorant
- Expérimenter en vivant des situations concrètes
- Apprendre en manipulant et en s'interrogeant

Une réflexion est en cours afin d'accueillir les classes de maternelle, avec des outils adaptés. Durant l'année scolaire 2021-2022, 3500 élèves sont venu.e.s à l'Espace Egalité.

Les enfants peuvent se familiariser avec les critères de discriminations et comprendre en quoi ils s'opposent au droit. Ils peuvent également prendre conscience de la diversité des identités, des familles, des origines, des parcours, des langues, écritures, des religions, des lieux et modes de vie.

Ils découvrent certains articles des grandes déclarations : Déclaration universelles des droits de l'Homme, Convention Internationale des Droits de l'Enfant et des personnages qui ont lutté pour les droits. Une frise chronologique leur permet de replacer personnages historiques et

mots clés aux bonnes dates. Ils repartent avec un bagage sur les différentes luttes historiques et prennent conscience qu'elles sont encore d'actualité et que nos droits ne sont pas innés.

Les enfants s'interrogent sur la question de l'égalité filles-garçons et apprennent à mettre à distance préjugés et stéréotypes de genre au travers notamment d'un atelier dédié aux femmes qui ont marqué l'histoire : le musée des femmes. Ils seront sensibilisés à la place des femmes dans la société d'hier et d'aujourd'hui, et découvriront les différents métiers qu'elles ont pu exercer ainsi que les causes dans lesquelles elles se sont engagées.

Les enfants de tous les quartiers apprennent à connaître leur ville, ce que racontent ses plaques rues et ses lieux de mémoires. Sur un plan de la ville, ils peuvent situer des rues, des bâtiments et des statues emblématiques de la non-discrimination. La scénographie permet de s'immerger dans un espace urbain où se trouvent une école, une mairie, des rues ainsi que des habitations, des commerces, bibliothèques, kiosque à journaux, cinémas et musées.

Ils ont l'occasion de découvrir et comprendre l'immigration par le biais d'une histoire qui leur est contée dans une chambre d'enfant. Les plus grands sont invités à faire leurs valises et à prendre le bateau pour partir dans un pays étranger sur lequel les conditions des voyages



migratoires sont expliquées.

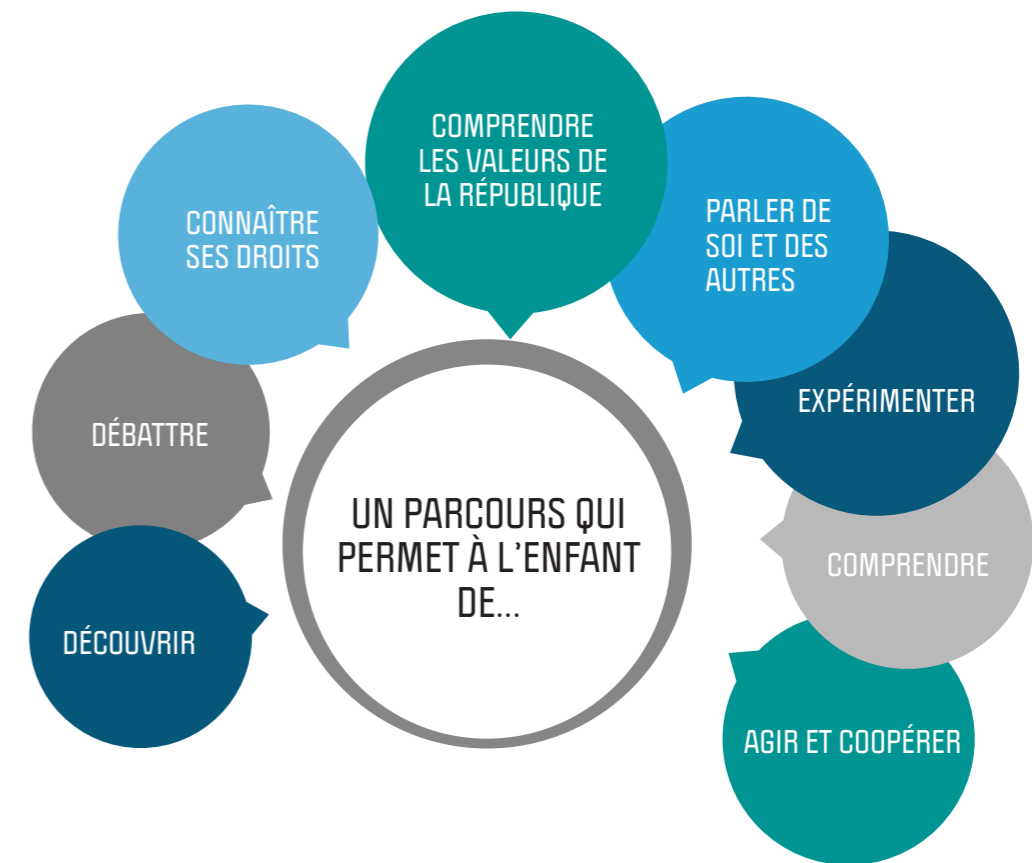
Dans un autre atelier, ils peuvent travailler sur l'étymologie et apprendre que la langue française a des origines diverses et qu'elle est toujours en évolution. Ils se familiariseront également avec l'écriture et la lecture du braille au travers d'un atelier pratique.

A la place des Palabres, les enfants s'entraîneront au débat, à la discussion et aux échanges. Dans l'atelier «image de soi», les enfants auront l'occasion de découvrir les différents types de familles mais également de se voir sous un autre angle grâce au jeu des ombres chinoises.

Durant le parcours, les enfants seront amenés à subir une situation de discrimination qui

les mènera dans un tribunal fictif. Ils auront alors l'occasion de découvrir leurs droits et les différents organismes et institutions vers lesquels se tourner en tant que victime ou témoin d'une discrimination. Cette expérience, entre autres, fera l'objet d'un temps d'expression durant lequel les jeunes visiteurs auront l'occasion de partager sur leurs émotions et interrogations.

En termes de contenu la réflexion pédagogique a pris comme référence les outils produits par le Conseil de l'Europe et notamment le manuel Repères (www.coe.int/fr/web/compass/home#) et les thématiques qu'il développe : la migration, la citoyenneté et la participation, la discrimination et l'intolérance, les questions de genre etc...



Idées pour le plan d'actions :

Organiser une visite de l'Espace Egalité ouverte de Strasbourg aux associations et professionnels.

CAFÉ ÉGALITÉ

APPLICATIONS NUMÉRIQUES

D'ALERTE

Date : 21 juin 2022

Lieu : CECLPN

Nombre de personnes : 11

Intervenants : Johan Cavirot, FLAG! et Lieutenant Sébastien Possemé, Chef de la brigade numérique de la Gendarmerie nationale

Action présentée : Les applications *Flag !*, et *Ma sécurité* et le site *Arrêtons les violences*.



CE QUI S'Y EST DIT :

La brigade numérique de la Gendarmerie nationale existe depuis 2018. Elle est responsable du contact numérique de la Gendarmerie pour tout type de sujet.

En novembre 2018 : lancement du site arretonslesviolences.gouv.fr, plateforme de signalement des violences sexistes et sexuelles. En mars 2022 : lancement de l'appli *Ma sécurité* qui intègre également la police nationale (ex moncommissariat.fr).

Les services proposés par l'application *Ma Sécurité* offrent une réponse instantanée et personnalisée. En effet, un chat est disponible 24h/24 et 7j/7 et permet de communiquer de manière instantanée avec la gendarmerie ou la police la plus proche. Celui-ci répond à vos questions, vous accompagne et vous guide vers la solution la mieux adaptée.

Les gendarmes qui accueillent les citoyens sur le chat reçoivent une formation spécifique à « l'écoute active » des violences : qu'il s'agisse de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement ou de violences à caractère discriminatoire. Les profils recrutés sont des profils expérimentés ayant une appétence pour la prise en charge des victimes et en capacité de gérer l'urgence.

Flag ! Est une association LGBT+ née en 2001 au sein de la police puis s'étendant ensuite à l'ensemble du ministère de l'Intérieur puis de la Justice. Elle a pour but de promouvoir l'égalité des droits de toutes les personnes, quels que soient leur orientation sexuelle, leur identité de genre et leur mode de vie au sein des ministères de l'Intérieur et de la Justice.

D'autre part, améliorer les relations entre les forces de l'ordre et le public LGBT, améliorer l'accueil des personnes victimes de LGBT-phobies sont depuis de nombreuses années l'un des objectifs majeurs à FLAG !.

L'association peut être saisie par un agent victime au sein des ministères de l'Intérieur ou de la Justice, ou une victime au sein de la population sur le territoire national pour faciliter la prise en charge par les services de police ou de gendarmerie.

Parallèlement le champ d'action de Flag ! s'est peu à peu étendu à l'ensemble des discriminations. Ainsi sur l'application FLAG ! il est possible de faire un signalement anonyme, daté et géolocalisé quand on est victime ou témoin d'un acte LGBTphobe, raciste, antisémite, sexiste, sérophobe, de violences conjugales, ...

A l'issue du signalement, la victime, en fonction de son statut (grand public, fonctionnaire du ministère de l'Intérieur, etc ...) et en fonction de l'acte signalé, sera orientée vers les différentes possibilités officielles (dépôt de plainte avec prise de rendez-vous en ligne, pré-plainte en ligne, signalement sur la plate-forme Pharos, plateforme des violences sexistes et sexuelles, IGPN (inspection générale de la Police nationale) IGGN (inspection générale de la Gendarmerie nationale), cellules d'écoute, ...).

Tous les signalements alimentent une cartographie la plus précise et la plus « en temps réel » possible afin de permettre aux pouvoirs publics d'accentuer les politiques publiques sur les zones les plus « à risque » (un quartier, une rue, une école, un établissement public, une entreprise, etc ...).

Flag! en partenariat avec la Fondation Jean Jaurès a constitué un comité scientifique qui tous les ans, en début d'année, réalise un rapport sociologique des discriminations LGBTphobes, sur la base des signalements collectés.

Il est souligné l'importance de nommer et de visualiser les agressions, afin de pouvoir combattre les pratiques discriminantes.

Idées pour le plan d'actions :

Faire connaître ces dispositifs en les intégrant à notre communication sur les ressources pour lutter contre les discriminations.

CAFÉ ÉGALITÉ

UN LIEU POUR ÉCOUTER

Date : 28 juin 2022

Lieu : Carrefour 18

Nombre de personnes : 13

Intervenant.e : Sandrine Sanchez, Responsable de la Mission Égalité Diversités (MED), Ville de Toulouse

Action présentée : Espace Diversités Laïcité de Toulouse (www.nondiscrimination.toulouse.fr)



CE QUI S'Y EST DIT :

Suite à un plaidoyer des associations LGBT pour avoir un lieu, la mairie de Toulouse porte le projet et installe, il y a dix ans, en centre ville, l'Espace Diversité Laïcité. Inauguré sous une municipalité PS, l'espace traverse les mandatures suivantes indépendamment des couleurs politiques à la tête de la mairie.

L'espace est géré en régie directe et est ouvert du lundi au samedi de 9h à 23 h. Ceci nécessite trois chargées d'accueil et quatre techniciens. Il est placé sous la responsabilité de la mission

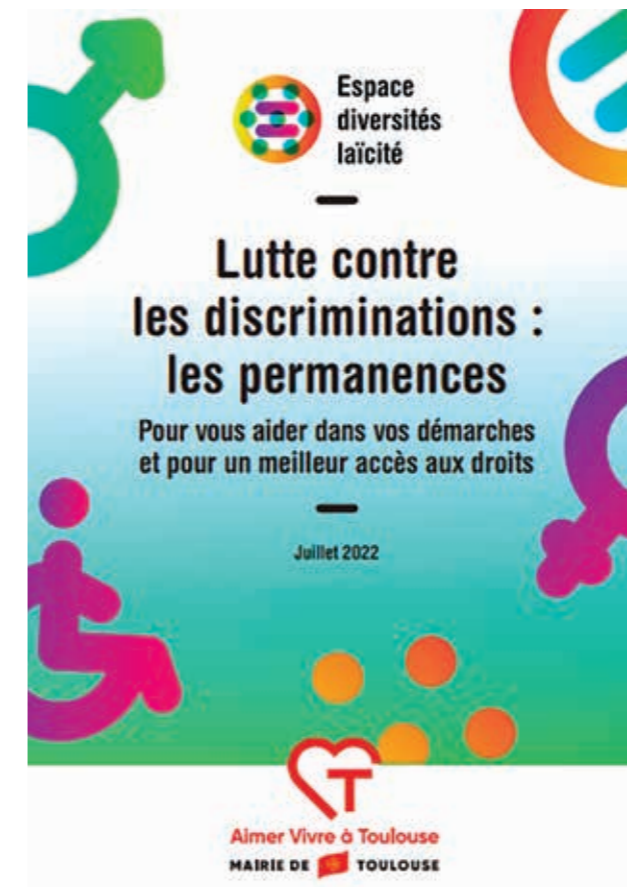
Égalité Diversités de la Ville pour laquelle travaille également la chargée de mission Laïcité.

Organisé autour d'un auditorium (145 places), d'une salle d'exposition et de salles de réunion, il permet aux associations de mener leur travail, leur permanences et les manifestations culturelles ou militantes qu'elles organisent.

La diversité des associations ayant des permanences peut aller du CRAN à info secte en passant par la fédération des libres penseurs ou l'arc en ciel, le centre LGBT. C'est également le lieu de permanence des délégués du Défenseur des droits.

Et à partir de septembre 2022 se tiendra également une permanence généraliste sur la Lutte contre les discriminations assurée par la mission Égalité de la Ville.

Un livret des permanences est édité et présent sur le site.



Les associations apprécient l'espace pour l'amplitude des horaires, la souplesse et la gratuité de la réservation des salles et la modularité de l'équipement. Elles apprécient

aussi que les agent.e.s d'accueil assurent le planning des rendez-vous des permanences et assurent le premier accueil physique et l'orientation des usager.e.s. Ces agent.e.s d'accueil sont formées dans le cadre de la charte de L'Autre Cercle signée par la ville. (Lancée en 2013, la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle propose des actes concrets pour les employeurs qui veulent intégrer les thématiques LGBT+ dans leurs politiques de promotion de la diversité et de prévention des discriminations.) En parallèle de la programmation associative la mission Égalité propose sa propre programmation construite avec le service Culture afin d'élargir toujours plus le spectre des publics.

Le lieu assure aussi la gestion d'une soixantaine d'expositions en prêt et une programmation hors les murs pour toutes les dates symboliques (8 mars, 21 mars, 10 mai, 17 mai etc.).

La problématique actuelle que rencontre l'Espace Diversités Laïcité est de redonner une visibilité à la lutte anti-raciste. Les associations historiques perdent en vitesse et les nouveaux collectifs s'ancrent dans les Quartiers prioritaires de la politique de la Ville plus qu'en centre-ville. L'enjeu actuel est de dire à ses collectifs qu'ils peuvent proposer des actions concrètes ou des souhaits de programmation.

Lors du mois de l'Égalité femmes-hommes, une partie de la programmation a proposé des événements présentant des questions intersectionnelles entre le sexe et la discrimination raciale. Serait-ce une piste pour renouveler la présence anti-raciste ?

Idées pour le plan d'actions :

Organiser la diffusion de la plaquette des permanences associatives.

Proposer une programmation à quelques dates symboliques en complément du temps fort Rennes au Pluriel et des programmations liées à l'Égalité femmes-hommes, par exemple le 21 mars et le 17 mai.



CAFÉ ÉGALITÉ

DEBOUT LES FEMMES

Date : 13 octobre 2022

Lieu : Le Grand Cordel

Nombre de personnes : 200 personnes

Organisateurs : APF France handicap et MJC Grand Cordel

Action présentée : film Debout les Femmes de Gilles Perret et François Ruffin



Film documentaire Saison 2022/23

DEBOUT LES FEMMES !

De Gilles Perret et François Ruffin

JEUDI 13 OCTOBRE 20h

Salle de spectacle / 85 min
Gratuit sur réservation
À partir de 15 ans

le grand cordel
maison des jeunes et des cultures

APF France handicap

CE QUI S'Y EST DIT :

A l'initiative de l'APF France Handicap a été projeté au Grand Cordel le film « Debout les Femmes » présentant les conditions de travail des auxiliaires de vie auprès des personnes âgées et en situation de handicap et le projet de loi porté par François Ruffin et le député En Marche ! Bruno Bonnel.

La salle est remplie d'un public habitué des projections du grand Cordel, d'élèves de l'internat voisin du Lycée Chateaubriand et d'un public concerné par la question du handicap et de l'aide à domicile.



Après le film, un échange, animé par des personnes en situation de handicap, a permis l'expression des personnes suivantes :

« Je sais ce que font ces femmes, ce qu'elles peuvent apporter. »

« Père d'une jeune femme en situation de handicap, j'ai constaté dès ses 2 ans les lacunes et les difficultés du manque d'AVS (auxiliaire de vie scolaire) et d'AESH (accompagnant des élèves en situation de handicap). Ma fille a fait une crise d'épilepsie quand elle a compris à quel point on ne voulait pas d'elle. L'assistance est un métier indispensable. Car un jour sans AVS, est un jour sans école. »

« Quand on a 38 ans, on n'aime pas que ses parents se mêlent de notre quotidien. Mais sans AVS (auxiliaire de vie sociale), ce sont les parents qui font office d'auxiliaire de vie. »

« Reconnaissance aux personnes qui nous aident à être dans la société »

« Notre crainte c'est quand on nous enlève des créneaux d'assistance car on nous enlève de l'indépendance. Et cela remet également en question la vie à domicile. »

« A 20 ans, en tant qu'AVS, on m'a confié trois enfants en situation de handicap. Je n'avais jamais rencontré de personnes en situation de handicap. J'étais en mode « Je fais comment ? » »

« Quand on a le COVID, on hésite à le dire, car quand on est vacataire, on n'est pas payé quand on est malade. »

« En 2019 la manifestation que nous avons organisée à Rennes avait eu un bon écho, les médias avaient été à l'écoute. Mais on reste sur notre faim car on revendique un vrai métier, un statut pour les auxiliaires afin que les personnes en situation de handicap et leurs familles puissent mener à bien leur projet de vie. »

« On voit aussi dans le film l'intérêt du collectif car ce sont des métiers isolés et isolants. Ce sont ceux qui savent la valeur de ce travail qui en parlent le mieux. »

« Un élan collectif, c'est cela qu'il manque à notre lutte. Chacun râle de son côté mais il n'y a pas de traits d'union. Unissons-nous ! »

Idées pour le plan d'actions :

Unir les luttes, communiquer sur les actions des uns et des autres pour pouvoir se soutenir.

DES FORMATIONS ET DES CO-FORMATIONS



FORMATION ACCUEILLIR ET VALORISER LA DIVERSITÉ LINGUISTIQUE DANS LES ORGANISATIONS

Date : 13 mai 2022

Lieu : Locaux de Langophonies

Nombre de personnes : 12

Intervenantes : Irene Garcia Aranda et Marjolaine Peuzin Alima de Langophonies

OBJECTIFS

- Connaître et comprendre les discriminations
- Prendre conscience de l'existence des discriminations langagières
- Questionner le rapport aux langues des stagiaires et leur propre bagage linguistique et culturel
- Acquérir des outils pour inscrire la diversité dans la réciprocité et produire des interactions égalitaires entre tous les acteurs de la société

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES VISÉES

- Reconnaître et identifier les nombreuses situations où intervient la relation interculturelle ou les situations potentiellement discriminatoires
- Adopter ou corriger des postures professionnelles ou militantes afin d'éviter les situations discriminantes
- Réagir aux discriminations vécues par les publics

PROGRAMME – MODULES THÉMATIQUES

1. Le statut des langues dans le monde et dans notre société
Les normes et les idéologies linguistiques. La place des langues dans le monde et les rapports

entre elles.

Biographie langagière : la place des langues dans mon parcours personnel.

2. Les discriminations

Des discriminations dans nos organisations : qu'est-ce qu'une attitude discriminante ? Qui a le pouvoir de discriminer ? Les discriminations sociolangagières : leurs facettes en France. Les discriminations liées aux langues dans la loi.

3. Agir : travailler sa posture

Identifier et analyser les situations marquées par le plurilinguisme. Reconnaissance, valorisation et légitimation. Accueillir la parole des publics et promouvoir la diversité.

Idées pour le plan d'actions :

Travailler avec la Maison des Associations pour créer un catalogue de formations sur les sujets des discriminations.

Idées pour le plan d'actions :

Travailler avec la Maison des Associations pour créer un catalogue de formations sur les sujets des discriminations.

FORMATION PENSER L'INTERCULTURALITÉ DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS

Date : 16 juin 2022

Lieu : Maison des Associations

Nombre de personnes : 14

Intervenantes : Solène Bouyaux, Marine Laffay d'Anime et Tisse

CE QUI S'Y EST DIT :

L'idée de ce temps de sensibilisation était d'initier une réflexion chez les participant.e.s sur l'opportunité d'inscrire leur structure à une formation de deux jours proposée par Anime et Tisse sur la thématique de « Penser l'interculturalité dans l'accompagnement des publics. »

Ce temps était donc conçu comme la présentation de la thématique et la mise en situation par quelques exercices afin de présenter la pédagogie utilisée lors de la formation approfondie.

L'introduction ou brise-glace a consisté en un jeu portant sur l'identification. Au milieu du cercle des participant.e.s, (il y a donc une chaise de moins que de participant.e.s) une personne est invitée à se définir par une de ces caractéristiques, ex: « je suis grande ». Toutes les personnes se reconnaissant comme porteuses de cette caractéristique sont invitées à se lever et à s'asseoir sur une autre chaise. La dernière

personne restant debout relance un nouveau tour de jeu. Ce jeu permet la réflexion sur la question de l'auto-détermination, à l'inverse de l'assignation. Il souligne combien également chacune des caractéristiques (physique, psychologique, intellectuelle, identitaire) peut être l'objet de discrimination.

Les intervenantes présentent ensuite la pensée de l'interculturalité dans laquelle elles s'inscrivent : celle de Margalit Cohen-Emerique (cohen-emerique.fr) qui définit le champ de l'interculturel comme le domaine des interactions entre des personnes et des groupes de cultures différentes, incluant les relations et la communication interculturelle, les processus d'acculturation et les recherches comparatives entre groupes d'origines différentes.

Pour nous faire travailler notre rapport au monde, nous est proposé un exercice autour du texte ci-dessous en nous demandant de classer les personnages selon leur plus ou moins grande moralité puis d'en discuter en groupes :

personne restant debout relance un nouveau tour de jeu. Ce jeu permet la réflexion sur la question de l'auto-détermination, à l'inverse de l'assignation. Il souligne combien également chacune des caractéristiques (physique, psychologique, intellectuelle, identitaire) peut être l'objet de discrimination.

Les intervenantes présentent ensuite la pensée de l'interculturalité dans laquelle elles s'inscrivent : celle de Margalit Cohen-Emerique (cohen-emerique.fr) qui définit le champ de l'interculturel comme le domaine des interactions entre des personnes et des groupes de cultures différentes, incluant les relations et la communication interculturelle, les processus d'acculturation et les recherches comparatives entre groupes d'origines différentes. Pour nous faire travailler notre rapport au monde, nous est proposé un exercice autour du texte ci-dessous en nous demandant de classer les personnages selon leur plus ou moins grande moralité puis d'en discuter en groupes :

Abigaël aime Tom qui vit de l'autre côté de la rivière. Une crue a détruit tous les ponts qui enjambaient la rivière et n'a épargné qu'un seul bateau. Abigaël demande à Simbad, le propriétaire du bateau, de lui faire traverser la rivière. Simbad, accepte à condition qu'Abigaël se donne d'abord à lui. Abigaël, ne sachant que faire, court demander conseil à sa mère qui lui répond qu'elle ne veut pas se mêler des affaires de sa fille. Désespérée, Abigaël cède à Simbad, qui lui fait ensuite traverser la rivière. Abigaël court retrouver Tom, le serre joyeusement dans ses bras et lui raconte tout ce qui s'est passé. Tom la repousse sans ménagements et Abigaël s'enfuit. Pas très loin de chez Tom, Abigaël rencontre John, le meilleur ami de Tom. A lui aussi, elle raconte tout ce qui s'est passé. John gifle Tom et part avec Abigaël.

On s'aperçoit alors que le rapport au monde de chacun.e n'est pas le même selon le système de valeurs auquel il, elle, se réfère et que c'est cela qui fait choc dans la rencontre avec des personnes ayant des systèmes de valeurs différents. Et que plus cela touche des valeurs profondément ancrées, plus c'est difficile à exprimer et plus cela cristallise la rencontre comme étant problématique.

L'intérêt de l'approche interculturelle est d'identifier ce qui s'est joué dans le for intérieur de chacun.e et de regarder les espaces où une négociation est possible et ceux où elle ne l'est pas.

De même dans l'accompagnement des personnes il est important de comprendre ce qui s'est joué et de permettre que la personne accompagnée le comprenne afin de lui redonner du pouvoir d'agir.

Anime et Tisse présente ensuite la manière dont elle peut accompagner les structures recherchant de la formation sur le domaine ou cherchant à analyser leurs pratiques.

Idées pour le plan d'actions :

Plan de formation pour les associations mené avec la Maison des Associations. Proposition de groupes d'échanges de pratiques confiés à certains acteurs associatifs.

FORMATION

GÉRER LA PAROLE RACISTE EN CONTEXTE PROFESSIONNEL

Date : 20 juin 2022

Lieu : Maison des Associations

Nombre de personnes : 11

Intervenante : Aurélia Décordé-Gonzalès pour L'Oeil du temps

OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Appréhender le racisme dans une perspective socio-historique
- Expliquer les notions de racisme et d'inégalités systémiques
- Questionner sa posture professionnelle
- Apport d'outils pour accompagner la réflexion engagée
- Susciter l'échange, le partage d'expérience et le débat entre les participant.e.s
- Proposer collectivement des solutions pragmatiques pour répondre aux problématiques rencontrées

DÉROULÉ DE LA FORMATION :

- Accueil des participant.e.s
- Jeu brise-glace pour se présenter
- Présentation de l'intervenante, des méthodes de travail et du déroulé de la journée
- Etat des lieux collectif sur le racisme et les discriminations liées à l'origine en France
- Temps d'échange, apport de données sociologiques, statistiques, etc.
- Focus théorique : La langue au service de l'altérisation, suivi d'un temps d'échange
- Atelier analyse de situation professionnelle
- Conclusion, bilan et perspectives

FORMATION

ACCUEILLIR DES PERSONNES

AYANT VÉCU DES DISCRIMINATIONS /

DES INJUSTICES

Date : 23 juin 2022

Lieu : Le Bigre ! Lieu

Nombre de personnes : 8

Intervenant.e.s : Damien Gouéry et Emmanuelle Auger du CRIDEV

CE QUI S'Y EST DIT :

Objectifs :

- Se regarder en termes de vécus d'injustice pour être mieux en capacité d'accueillir.
- Partir de nos / vos pratiques respectives d'accueil pour explorer des manières de faire adaptées aux personnes subissant une injustice / une discrimination
- Explorer les ressources du territoire (orientation, accompagnement, formations etc...)

Questionnements émergents des groupes d'échange de pratique du matin

Qu'est ce que le récit de la personne qu'on écoute éveille en nous ?

Où sont nos limites ? Tout en prenant en compte la personne et le fait qu'elle vient déposer une parole difficile ?

Jusqu'à quel point peut-on écouter au regard de nos contraintes / contextes (travail, temps etc.) ?

Qu'est-ce qu'on attend de la relation d'écoute en tant qu'écouter.e.s ?

Où et comment déposer lorsqu'on est écoutant.e.s, quel sas extérieur ?

Comment accompagner face aux non-réponses des institutions, voire aux réponses oppressives de celles-ci ?

Comment permettre de prendre en compte les gens dans leur globalité ? Comment rendre plus flexibles les cadres ?

Dans quelle mesure s'autoriser une éthique de la flexibilité ?

Vers qui réorienter ? Vers quelles ressources ? Quelles ressources pour aider à qualifier / nommer les choses ?

Après-midi – Suite au temps d'échange en binôme

(en binôme, l'un.e raconte une injustice vécue (actuelle ou passée), l'autre écoute et accueille. Puis inverser les rôles.)

Questions posées par les formateur-rices :

Point de vue des accueilli.e.s : facile / difficile - qu'est-ce qui a fait blocage ?

Avez-vous vraiment joué le jeu des accueilli.e.s ? se livrer ?

Comment vous êtes vous senti.e.s accueilli.e.s ?

Point de vue de l'accueillant.e : facile / difficile - quel cadre avez-vous posé ou induit ?

Explicitement ou implicitement ? Et comment ?

Échanges et analyses en grand groupe / voir si des principes éthiques en ressortent :

Point de vue des accueilli.e.s :

• « Elle m'a laissé exposer la situation en posant des questions sur les points qu'elle ne comprenait pas et sur lesquels je n'étais pas clair. Comment puis je t'aider ? Avoir un espace pour parler. Posture accueillante du coup pas de blocage pour parler et pour raconter, elle essayait de m'aider sans imposer des mots. »

• « Je n'ai pas l'habitude de me confier avec des personnes plus jeunes que moi, je n'ai pas l'habitude de me confier. Il y a eu l'écoute, exercice étrange, jamais parlé avec des plus jeunes. Ça n'a pas été difficile. Pas eu de blocage. J'ai été écouté, et renforcement de conseil, suite à une demande. »

• « Il y a tout un travail à faire sur les préjugés. Avoir des préjugés ce n'est pas un problème à partir du moment où on est prêt.e à les remettre en question ; ça devient un problème quand on ne les remet pas en cause. Absorber ce qui arrive réellement. Effet d'allègement. »

• « Valorisation de la part de l'accueillant.e -

tendance à avoir peur de déranger, de gêner - finalement je gagne en confiance en moi, elle m'a fait gagner une victoire. »

• il y a un côté thérapeutique : prendre soin - panser - se poser.

• distinguer « thérapeutique » (qui a un effet thérapeutique sans chercher à l'être) de « thérapeutique » (avec une finalité qui cherche à soigner).

• « On se sentait facilement d'égal à égal car il y a réciprocité. Parole libre, on rebondissait sur nos propos directement. Situations similaires - échos - on n'est pas seule à vivre l'injustice. On ne peut pas se mettre à la place de l'autre tout le temps, tout dépend de la relation qui s'instaure. »

• « Je me donne une règle de ne pas parler de moi, même si j'ai vécu des choses similaires : moi aussi tu sais j'ai vécu ceci ou cela... en fait ça dépend. »

• « D'emblée on s'est projeté l'une dans le récit de l'autre - commun de femmes - similarité de vécus. Je m'impose à moi-même d'écouter jusqu'au bout car moi même je ne supporte pas qu'on me coupe pour parler de soi. Intuitivité dans l'écoute. Quand on dit « moi aussi » : parfois ça peut invalider ce qu'on a vécu. Tu attends que l'autre vienne légitimer ce que tu as vécu, or elle vient l'invalider par son propre vécu. »

• « Les questions étaient pertinentes, de prendre du recul de voir les choses sous un autre angle : sur comment je l'ai vécu ? Approfondissement... prendre du temps pour voir les effets sur du long terme, processus long. »

• « Beaucoup apprécié de marcher, contexte favorisant. Pas tout de suite entrer dans la situation d'injustice, mais prendre le temps d'être à l'aise. Lieu et contexte important quand on arrive. Repérer ce qui permet que ce soit possible. »

Point de vue des accueillant.e.s :

• Pas de surprise, pas choqué, émotion ou autre,

préparation à accueillir :

- Être honnête sur ce que je sais, sur ce que je ne sais pas, je lui ai dit de m'interrompre si je dis des choses fausses...

- Beaucoup d'émotions : pas énergivore - colère partagée.

- Place des émotions en tant qu'écouter.e.s.

- C'est pas parce que je suis accueillant.e que je vais porter un masque - légitimer les émotions des accueilli.e.s.

- Pouvoir dire je ne sais pas - je ne sais pas gérer.

- Interview avec la rappeuse Casey, quand au fait de devoir énoncer sa colère dans des formes qui soient entendables par les dominants. (<https://www.youtube.com/watch?v=xDANWya9fX4>)

- Le paradoxe : vous devez accompagner des personnes mais on ne vous donne pas les moyens de le faire. Cf. le livre « Le capitalisme paradoxant » de V. de Gaulejac et F. Hanique.

- On ne peut pas modéliser une pratique d'accompagnement car il y a plein de « ça dépend »... Ce n'est pas une réponse technique mais un cheminement éthique.

Quelques vigilances éthiques issues de notre pratique au CRIDEV :

« Ne pas retirer de l'autonomie à la personne » (quand bien même elle vient chercher du soutien)

« Renforcer la volonté des individus »

« Accompagner la personne à clarifier sa demande » (et ça peut prendre beaucoup de temps)

« Pas de remise en question de la parole des personnes et savoir dire « Je te crois »

« Clarifier les intentions que l'on se donne dans un accompagnement »

« Avoir de l'attention plutôt que de l'intention »

Comment faire tout cela ?

Accepter que les réponses doivent venir des personnes.

Attention aux syndromes du sauveur.

Ressources évoquées

- L'exposition sur les origines et l'histoire du patriarcat (réalisée et disponible au Cridev)

- Formation « Lutte contre les discriminations : que faire des violences vécues par les jeunes ? » pour les actrices et acteurs Jeunesse d'Ille-et-Vilaine, les 17 et 18 novembre 2022 à Rennes. (organisation / animation / inscriptions : Cridev)

SENSIBILISATION DISCRIMINATIONS ET RESENTI DISCRIMINATOIRE

Date : 25 juin 2022

Lieu : Jeu de Paume

Nombre de personnes : 12

Intervenant.e.s : Clémence Richard-Parret, Chargée de mission au pôle régional du défenseur des droits. Johanna Dagorn et Arnaud Alessandrin, sociologues de l'association ARESVI et auteurs de l'enquête de ressenti discriminatoire menée à Rennes en 2019.

CE QUI S'Y EST DIT :

La première question posée à Clémence Parret-Richard est celle de la définition d'une discrimination d'un point de vue juridique : définition des discriminations individuelles, systémiques, intersectionnelles et de la discrimination positive.

EN RÉSUMÉ...
CE QU'IL FAUT RETENIR DE LA DÉFINITION LÉGALE DE LA DISCRIMINATION

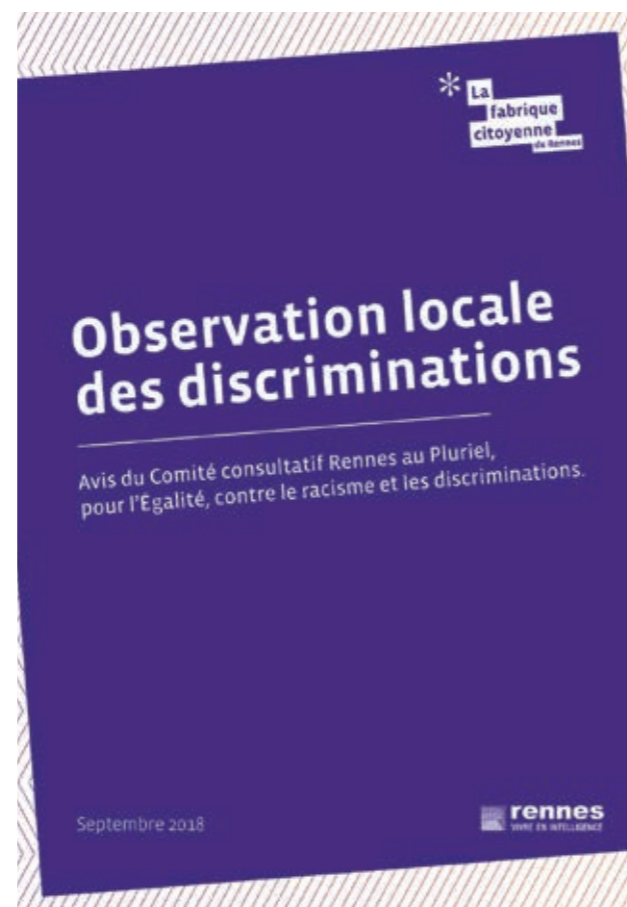
SITUATION COMPARABLE / TRAITEMENT DÉFAVORABLE + CRITÈRE + DOMAINE = DISCRIMINATION

D Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ensuite vient la question du ressenti discriminatoire, posée à Arnaud Alessandrin et Johanna Dagorn.

Est alors présenté le travail du comité consultatif Rennes au Pluriel pour l'Égalité contre le racisme et les discriminations sur l'observation locale des discriminations et sa préconisation de mener une enquête de ressenti discriminatoire. En effet la discrimination au sens juridique du terme concerne un certain nombre de situations. Mais reste au-delà de celle-ci toutes ces agressions à répétition du quotidien que les personnes ressentent comme des atteintes à leur identité et qui ont un effet bien réel sur leur vie, leur situation professionnelle, leur famille, leur santé.

Puis, les sociologues présentent les résultats de cette enquête à laquelle plus de 2500 habitant.e.s de la Métropole ont répondu. Les résultats de celle-ci sont communicables en s'adressant à la mission Égalité de Rennes Métropole.



Est ensuite abordée la question du recours au droit pour les victimes et le rôle du Défenseur des droits au niveau national et des délégués présents sur le territoire local. Clémence Richard-Parret redéfinit les missions (<https://www.defenseurdesdroits.fr/>) et rappelle la récente création de la plate-forme antidiscriminations.fr et le numéro 3928, ligne spécialisée sur les discriminations.

Enfin les sociologues abordent l'analyse des freins empêchant le recours au droit : du manque

de connaissance, à la méfiance de l'institution, du manque de moyens financiers au désespoir de voir sa plainte aboutir.

En conclusion est abordé le dialogue entre les deux disciplines du droit et de la sociologie. Comment la sociologie appuie-t-elle le droit, quand les études scientifiques rejoignent les faisceaux d'indices servant à étayer une plainte ? Comment le droit permet-t-il de définir la recherche sociologique ?

SENSIBILISATION DES ACTEURS D'UN QUARTIER AUX DISCRIMINATIONS

Date : 07 juillet 2022

Lieu : Université de Rennes-2

Nombre de personnes : 11

Intervenante : Aurélia Décordé Gonzalès pour L'Œil du temps

CE QUI S'Y EST DIT :

L'association ESS Cargo & Cie, dans le cadre de son projet «Femmes et pouvoir d'agir», souhaitait proposer une formation à destination des professionnel.le.s de l'accompagnement (au sens large) du quartier de Villejean. L'idée étant de permettre une rencontre entre les structures d'un quartier afin de se former ensemble, d'acquérir une culture commune et de favoriser ainsi les échanges autour de personnes accompagnées conjointement par différents acteurs.

Objectifs de la formation :

- Appréhender le racisme dans une perspective socio-historique
- Expliquer les notions de racisme et d'inégalités systémiques
- Questionner sa posture professionnelle
- Apport d'outils pour accompagner la réflexion engagée
- Susciter l'échange, le partage d'expérience et le débat entre les participant.e.s
- Proposer collectivement des solutions pragmatiques pour répondre aux problématiques rencontrées

Programme de la formation :

- Etat des lieux collectif sur le racisme et les discriminations liées à l'origine en France
- Construction collective d'une boîte à outils pour agir et réagir
- Focus théorique : La langue au service de l'altérisation
- Atelier analyse de situation professionnelle
- Comment rendre compte des acquis de cette formation
- Conclusion de la journée

SENSIBILISATION DES COMMUNES DE LA MÉTROPOLE AUX DISCRIMINATIONS

Date : 21 novembre 2022

Lieu : Rennes Métropole

Nombre de personnes : 48

Intervenant.e.s : Oriane Amalric, Sociologue de A portée de vue et la compagnie *Echappées belles*

CE QUI S'Y EST DIT :

Cette sensibilisation répondait à la demande de certaines élu.e.s des communes de la Métropole de pouvoir bénéficier d'une formation aux discriminations à destination de leurs collègues et des agents travaillant dans leur collectivité.

Les objectifs étaient de :

- Comprendre ce qu'est une discrimination
- Identifier les formes et ampleurs que peuvent prendre les discriminations
- Donner des pistes de réflexion pour réagir en tant que victime ou témoin

La sensibilisation s'est déroulée sous forme de dialogue entre des saynettes jouées par Echappées belles et des apports sociologiques apportés par Oriane Amalric. Les saynettes présentaient des situations possiblement réelles au sein des collectivités et étaient jouées sous la forme de théâtre forum, permettant ainsi aux participant.e.s de venir remplacer les comédien.ne.s pour tenter de trouver une issue plus favorable à la situation.

Avait été choisies les thématiques du racisme, du handicap invisible, de l'homophobie et du sexisme. Celles-ci étaient abordées via des situations concernant les élu.e.s, les agent.e.s des communes et des usager.e.s.





Egalimix

marathon créatif



ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'ÉGALITÉ

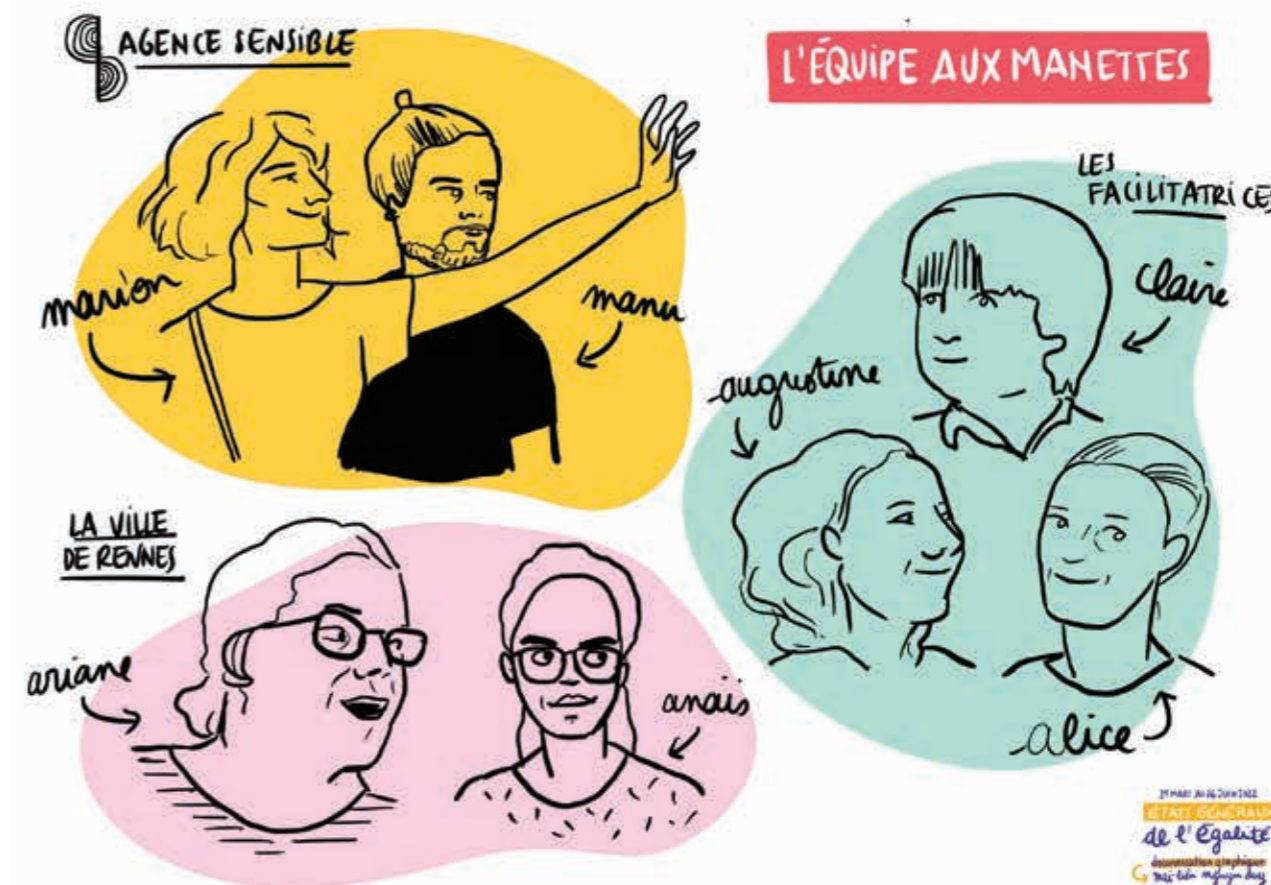
MARATHON CRÉATIF EGALIMIX

Date : Du 24 au 26 juin : Vendredi 18h00 - 21h00 Samedi : 9h00 - 18h00
Dimanche : 9h00 - 14h00

Lieu : Jeu de Paume

Nombre de personnes : 18 participant.es bénévoles et 7 personnes dans l'équipe d'organisation-facilitation

Coordination : Agence Sensible : Emmanuel Pellequer et Marion Poupineau



CONCEPT :

Temps fort intensif, créatif et collaboratif, ce marathon sera guidé par le désir de réfléchir aux différentes manières de sensibiliser et d'impliquer les populations autour des enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations. Cette thématique générale se déclinera en différentes sous-thématiques afin d'offrir aux participant.e.s une diversité de terrains de jeux. Le marathon *Egalimix* réunira 3 équipes de 6 personnes aux profils variés :

- 1 Profil « expert.e contenu » ;
- 1 Profil médiation ;
- 1 Profil stratégie de communication ;
- 1 Profil design / graphisme ;
- 1 Profil animation (animateur.trice.s jeunesse, personnels d'accueils des maisons de quartier...);
- 1 Profil créatif (slam, plasticien.ne, radio, vidéo, photo...).

Les équipes se formeront en fonction des envies et affinités des personnes réunies.

Chaque équipe sera accompagnée par un.e facilitateur.trice qui guidera l'équipe dans ses échanges et dans l'organisation de son travail. Le marathon est rythmé par des temps précis afin d'accompagner les équipes dans leur création. Différentes ressources sont à disposition des participant.e.s pour alimenter ou épauler la mise en place de leurs dispositifs (TechShop, matière inspirante...).

À l'issue de celui-ci chaque équipe présentera un dispositif de médiation ou de communication. Ce projet s'inspire de pratiques collaboratives (hackathons, Museomix...), il ne s'agit pas d'une compétition ou d'un concours mais d'un dispositif de création collaborative. Dans ce dispositif, on parie sur le fait que mélanger des personnes venues d'horizons différents pourrait faire naître de nouvelles idées !



L'objet du marathon n'est pas de résoudre le problème des discriminations en deux jours (vaste projet !), ni de faire à la place des associations ou des personnes concernées qui travaillent déjà directement les questions de lutte contre les discriminations tout au long de l'année. Il s'agit plutôt de chercher à toucher le « grand public » qui se tient souvent éloigné de ces questions, trouver de nouveaux dispositifs et des manières décalées pour sensibiliser plus largement autour de ces questions d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Chaque personne viendra participer au marathon avec ses compétences mais aussi avec son expérience personnelle vis à vis des questions de discriminations. On fait le pari que cette expérience, doublée de la présence de personnes « expertes » autour des questions de discriminations (militant.e.s de terrain et chercheur.euse.s) permettront de faire naître des dispositifs qui seront « justes » en terme de positionnement.

Même si l'objet du marathon peut paraître impressionnant, il faut s'autoriser à lâcher prise pour créer ! D'ailleurs, pas de panique : si le projet de ce marathon peut sembler ambitieux, il faut être aussi modeste sur le résultat : ce qui sera produit reste une expérimentation !

De manière générale, les marathons créatifs sont l'occasion :

- de remixer, de secouer, d'interroger un objet... sur un temps très rapide ;
- de faire de nouvelles rencontres, et peut être d'initier des collaborations à plus long terme ;
- de tisser des liens dans un cadre inhabituel, en dehors des temps de réunion ou de création habituels et plus classiques ;
- de s'autoriser à imaginer des choses en dehors des contraintes habituelles, de faire des pas de côté, de tester des choses, d'apprendre en dehors de son domaine de travail habituel ;
- de vivre une expérience collective unique : l'important c'est d'abord de vivre cette expérience de la création collective et horizontale. Le résultat du marathon, c'est-à-dire les prototypes présentés à la fin, sont un des éléments importants du marathon, mais le chemin parcouru en équipe est tout aussi important !
- de prendre du plaisir, de s'amuser et de lâcher prise !

Un projet ambitieux et modeste à la fois !

DÉROULÉ :

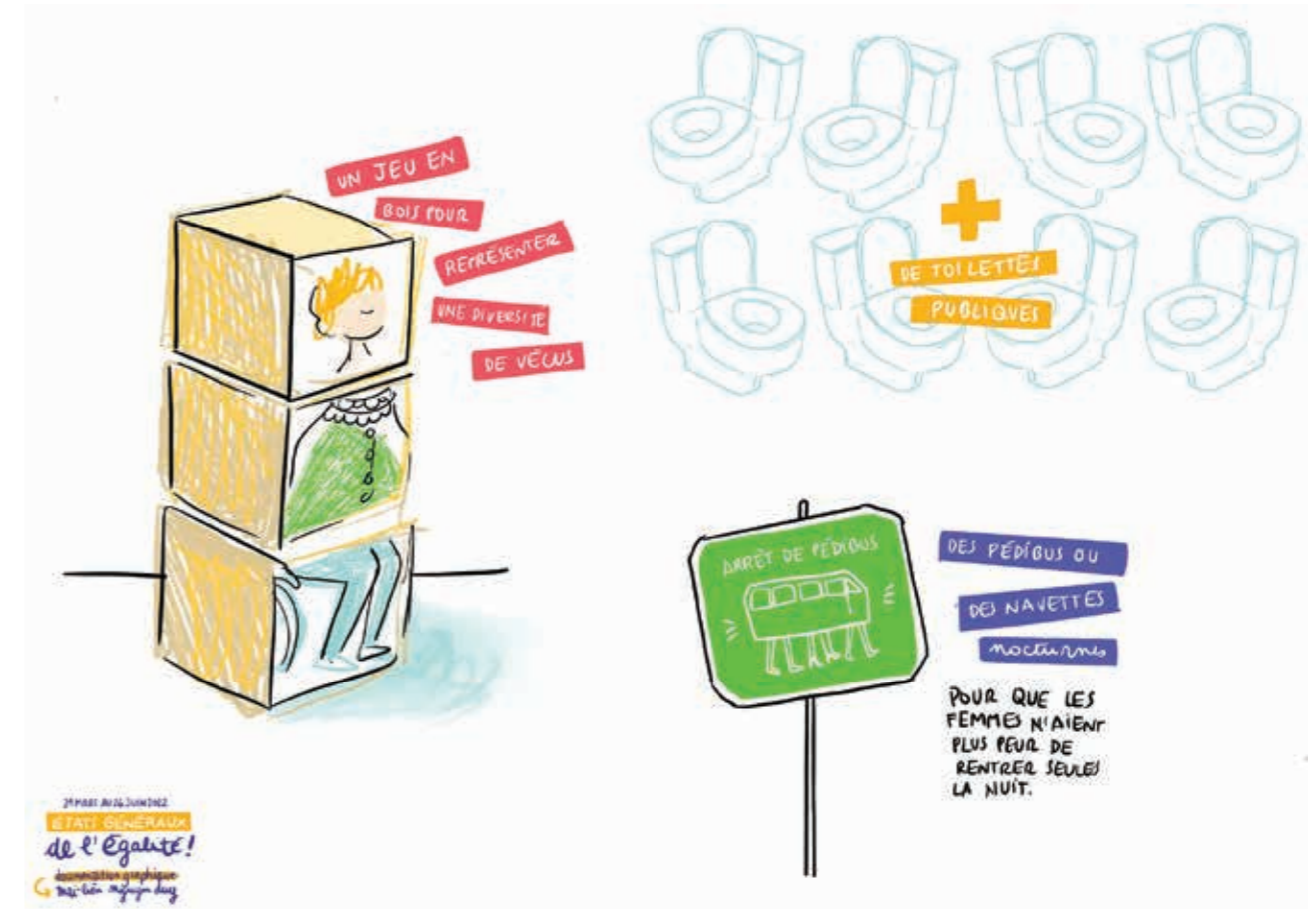
24 JUIN - 18H00 :

- > Accueil des participant.e.s
- > Verre de bienvenue
- > Temps d'interconnaissance



19H00 :

Bingo des équipes, les participant.e.s sont amené.e.s à proposer des idées sous des thématiques puis à choisir sur quelle thématique elles souhaitent travailler afin de constituer les équipes.



20H00 :

Installation des équipes dans leur QG.

25 JUIN

9H00- 12H00 :

Travail en équipe en vue de la production d'un premier livrable.



14H00 :

> Café - Plénière

> Présentation du premier livrable en mode Speed dating afin que les équipes se « critiquent » mutuellement afin de permettre au projet de s'affiner.

14H45-18H00 : Réajustement du projet par équipe, début du prototypage.

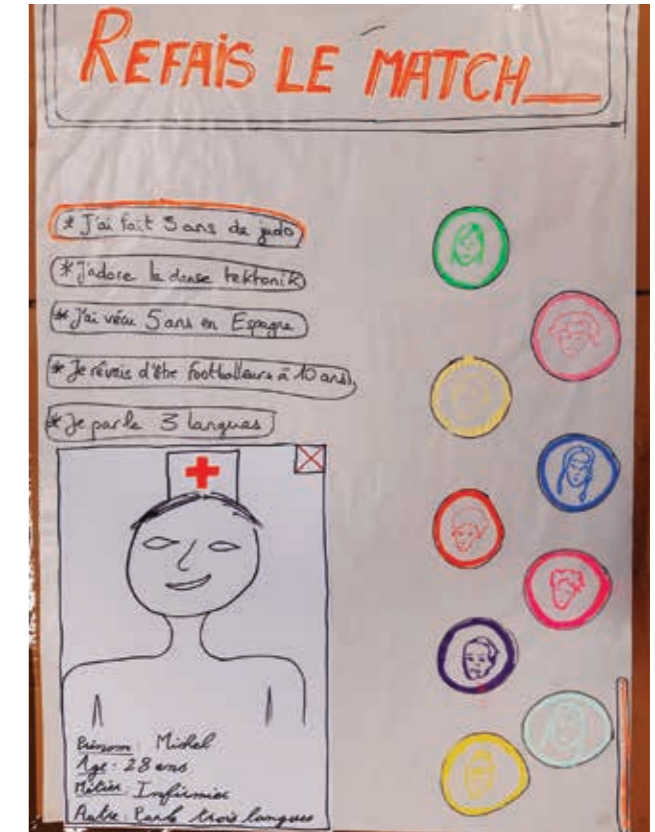
26 JUIN

9H00 : Finalisation du livrable final, Installation in situ.

11H30 : Restitution publique des trois projets

LE PREMIER PROJET :

Happ'li, une application permettant d'ouvrir les horizons professionnels des jeunes de façon non-générée.



DEUXIÈME PROJET :

Une campagne de sensibilisation dans le métro composée d'une bande sonore montée à partir de témoignage de premier.e.s concerné.e.s et d'affiches. Lors de la restitution l'équipe nous emmène dans une salle transformée en wagon de métro et diffuse la bande sonore afin de nous faire vivre l'immersion.





TROISIÈME PROJET :

Une campagne de sensibilisation dans le métro composée d'une bande sonore montée à partir de témoignage de première.s concerné.e.s et d'affiches. Lors de la restitution l'équipe nous emmène dans une salle transformée en wagon de métro et diffuse la bande sonore afin de nous faire vivre l'immersion.





Lors de la restitution est mise en scène l'immersion dans une cabine faisant vivre l'expérience de Harcèlement. Voici le scénario de cette séquence :

« Métro
Bruits mécaniques du métro puis soudainement bruit d'une panne électrique.
Métro arrêté.
Plus de lumière.

Message d'information diffusé par haut parleur /
Voix d'homme : « Mesdames et messieurs, nous sommes arrêtés en pleine voie suite à un problème électrique.
La lumière sera rétablie dans quelques instants et nous pourrions repartir ; dans l'intervalle merci de pas tenter d'ouvrir les portes. »

Bruit d'un portable qui tombe sur le sol.

Voix d'un homme : « Pardon, je suis désolé, j'ai fait tomber mon téléphone. »

Voix d'une femme : « Heuheuheu... Ok »

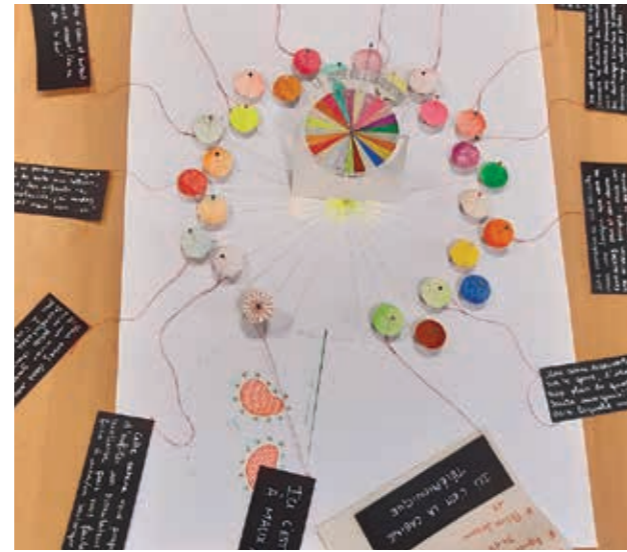
Voix de l'homme : « Je crois qu'il a glissé sous votre siège. Pardon, excusez-moi. »

Bruit de gestes, de frottement.

Voix off de la femme : JE SUIS ENTOURÉE DE PLACES ASSISES; POURTANT C'EST COMME SI J'ÉTAIS SEULE.

PLUS AUCUN PASSAGER NE PEUT VOIR CE QU'IL SE PASSE PARCE QU'IL FAIT NOIR.

JE NE SAIS S'ILS ME PLAINDRAIENT OU S'ILS SE



DIRAIENT QUE JE L'AI BIEN CHERCHÉ AVEC MA JUPE. COMME SI C'ÉTAIT D'MA FAUTE.

JE RESSENS CETTE CULPABILITÉ QUI ME LAISSE PENSER QUE CE TYPE S'INTERESSE A MOI A CAUSE DE MON ATTITUDE.

C'EST TOTALEMENT ABSURDE; ET SURTOUT INJUSTE, J'AI RIEN DEMANDÉ, MOI !

Voix de l'homme : « On voit rien en plus. Attendez, bougez pas... Là, j'y suis presque »
Bruits de gestes, de frottements.

Voix off de la femme : JE REGARDE DEVANT MOI FIXEMENT.

C'EST COMME SI J'ESSAYAIS DE NE PAS RESSENTIR CE QU'IL EST EN TRAIN D'SE PASSER.

COMME SI LA PEUR M'AVAIT FAIT SORTIR DE MON CORPS.

POURTANT C'EST BIEN SA MAIN QUE JE SENS FRÔLER MA JAMBE.

Voix de l'homme : « Ça va aller. »
Bruit effrayant, sombre.

Voix off de la femme : JE POUSSE MES JAMBES. IL FAUT QU'JE TIENNE.

DANS 30 SECONDES JE CHANGE DE TRAME ET C'EST FINI.

IL VA RIEN SE PASSER...

JE SUIS TROP FLIPPEE MAIS J'ME DIS QUE CA VA ALLER.

CA VA ALLER.

CA VA ALLER.

JE TIRE MACHINALEMENT SUR MA JUPE COMME

SI CA ALLAIT LE DISSUADER DE RECOMMENCER; COMME SI MA JUPE ALLAIT SE TRANSFORMER EN COMBINAISON INTÉGRALE ÉLECTRIQUE.

Bruit de gestes, de frottements.

Voix off de la femme : MAIS JE SENS SA MAIN MONTER ENCORE PLUS HAUT SUR MA CUISSE. J'ARRIVE PAS A CROIRE QU'IL ME CARESSE LA JAMBE !

COMME CA, EN PLEINE JOURNÉE DANS UNE RAME DE MÉTRO BONDÉE; COMME SI DE RIEN N'ÉTAIT !

J'AI ENVIE DE L'DIRE A TOUT LE MONDE.

QUE TOUT LE MONDE SE LÈVE, LE MONTRE DU DOIGT ET LUI DISE QUE C'EST UN GROS PORC.

(Silence)

ET SI PERSONNE NE RÉAGIT ? IL VA ME TRAITER D'FOLLE !

Bruit de l'électricité qui revient.

Voix off de la femme : LA LUMIÈRE SE RALLUME. IL S'EST DÉJÀ REDRESSÉ SUR SON SIÈGE. IL ME REGARDE EN SOURIAN, PRESQUE FIER DE LUI.

Voix de l'homme : « J'l'ai récupéré, c'est bon. »

Voix de la femme : « Quoi... ? »

Bruits bip de démarrage métro

Voix d'homme : « Mesdames et messieurs, merci de votre patience, nous allons pouvoir repartir. »

Bip ! »

Tout autour de la roue sont présentées les autres idées de cabines.

Cette cabine vous propose d'enfiler un simulateur de vielleuse puis vous faites face à une/un boulanger.ère

Vous entrez dans une cabine face à un miroir grossissant, une toute petite chaise vous attend... Inconfortable, serrée vous n'êtes pas à l'aise... Une bande son se

Une cabine recouverte de questions sur le genre, l'identité, un trop plein de questions vous saute aux yeux ! Cette cabine-jupe dans laquelle vous êtes euh... e

Il est prévu, enfin, un sas de repos et d'expression et de l'information par des associations pour trouver des ressources.

COMMENT CRÉER L'EMPATHIE ?

UNE PROPOSITION
IMMERSIVE
ET ITINÉRANTE



Idées pour le plan d'actions :

Proposer un temps de croisement des compétences et des savoirs à intervalles réguliers (tous les deux ans par exemple) qui prenne la forme d'un marathon créatif ou d'une autre forme permettant à des personnes ayant des savoirs universitaires, techniques et expérimentiels de se rencontrer et de réfléchir.

ANALYSES

PARTICIPATION GENRÉE

Lors de temps de participation citoyenne est fréquemment constatée une présence masculine plus marquée et en tout cas une prise de parole plus importante pour les hommes.

Nous nous sommes contentés ici de procéder au comptage des participant.e.s et des intervenant.e, faute de moyens humains pour observer les temps de parole.s

Ce comptage s'est effectué a posteriori à partir des prénoms figurant sur les fiches d'inscription et non à partir d'une déclaration des personnes concernées (les prénoms mixtes n'étant pas comptabilisés) L'exercice de comptage a connu ses limites dans plusieurs conditions :

- Les animations sur l'espace public où plusieurs personnes étaient amenées à recueillir la parole parallèlement.
- L'accueil et l'animation de grands groupes (centre de loisirs et classes), où il s'avère difficile d'assurer l'animation et le comptage.

Nous retenons donc l'importance d'une mission d'observation par un tiers pour effectuer ce comptage et observer la durée genrée des temps de prise de parole en prenant en compte une troisième catégorie de personnes ne se reconnaissant pas dans un genre ou l'autre.

Nous observons globalement une participation féminine beaucoup plus importante, que les sujets aient un lien avec l'Égalité Femme-Homme ou pas.

	INTERVENANT.E		PARTICIPANT.E.S		THÉMATIQUE
	F	H	F	H	
OUVERTURE	3	3	89	56	Pourquoi est-ce si difficile de parler du racisme en France aujourd'hui ?
ESPACES D'EXPRESSION					
Liberté couleurs et MJC Grand Cordel	0	1	2 classes		Espace d'expression autour du spectacle <i>virilité</i> ?
ESS Cargo	1	0	8	0	Espace d'expression au féminin
La cohue	2	0	8	2	Quelles discriminations sur le quartier de Maurepas ?
Place des droits	1	0	Espace public		Les discriminations vécues dans le logement
Place des droits	2	0	Espace public		Les discriminations vécues par les jeunes
ESS Cargo et Unis-cités	2	0	Lors d'un festival		Présentation du podcast <i>Sincère Life</i>
Iskis	2	0	Espace public		Les LGBTQIA+ phobies
D'ici et d'ailleurs	1	0	Comptage par réalisé		Les discriminations vécues par des personnes exilées
Ess Cargo lors des tablées féministes	1	0	Centre de loisirs		L'égalité des genres dans l'espace public
CAFÉ-ÉGALITÉ					
Point barres	0	1	5	0	Les discriminations vécues par les jeunes
Villeurbanne	1	0	11	14	Les discriminations observées par une ville
ASFAD	1	0	17	0	Lever les freins à l'insertion après des violences conjugales
Mission Égalité	1	0	11	6	Promouvoir l'Égalité au sein de la vie associative
Langue et communication	2	1	7	7	La glottophobie
Strasbourg	2	0	9	4	L'éducation à l'Égalité
Flag et la brigade numérique de la gendarmerie nationale	0	2	4	6	Applications numériques d'alerte
Toulouse	1	0	8	5	Un lieu pour écouter
APF France Handicap et MJC Grand Cordel			Billetterie non genrée		Debout les Femmes
FORMATIONS					
Langophonies	2	0	12	0	Accueillir et valoriser la diversité linguistique dans les organisations
Anime et Tisse	2	0	13	1	Penser l'interculturalité dans l'accompagnement des publics
L'Œil du temps	1	0	10	1	Gérer la parole raciste en contexte professionnel
ARESVI et Défenseur des droits	3	1	9	3	Discrimination et ressenti discriminatoire
CRIDEV	1	1	7	1	Accueillir des personnes ayant vécu de injustices / des discriminations
Œil du temps	1	0	10	1	Sensibilisation des acteurs d'un quartier aux discriminations
Echappées belles et Oriane Amalric	3	1	32	16	Sensibilisation des communes de la Métropole aux discriminations
MARATHON CRÉATIF					
Agence sensible	1	1	18	3	Appli pour faciliter la mixité des métiers vécu d'expérience discriminatoire avec comme exemple le harcèlement sexuel dans le métro Campagnes de sensibilisation dans le métro concernant l'ensemble des critères de discriminations

RETOURS DES OBSERVATEURS

Les États généraux de l'Égalité sont une démarche inédite et expérimentale de démocratie locale, deux grands témoins, Sébastien Ségas et Fatima Leghzal, ont été sollicités pour qu'ils suivent les États généraux de l'Égalité et qu'ils nous livrent leurs regards et analyses.

Sébastien Ségas,

maître de conférence en sciences politiques à l'université Rennes 2

J'ai eu l'honneur d'être invité à être un des deux « témoins », en compagnie de Fatima Leghzal, des « États généraux de l'égalité » à Rennes au printemps 2022. J'ai accepté cette tâche avec grand plaisir tant l'objectif de la démarche (recueillir des paroles et réfléchir autour des discriminations, se former et construire des projets pour lutter contre elles) me paraissait hautement louable. Cependant, cette proposition m'a également déstabilisé : quel type de témoin pouvais-je bien être ? Certainement pas un témoin au sens juridique du terme, c'est-à-dire quelqu'un-e qui, ayant assisté à un événement, peut le relater et contribuer ainsi à faire éclater la vérité. D'abord, parce que je n'ai été qu'un témoin très partiel des États Généraux, n'ayant pas assisté - loin s'en faut - à la totalité des multiples et stimulants événements organisés dans ce cadre. Ensuite, parce que je n'ai aucunement la prétention, n'étant pas du tout un spécialiste des discriminations, de détenir une quelconque vérité définitive que je pourrais révéler sur le sujet.

De fait, l'intérêt de mon témoignage se situe ailleurs. Un témoin, dans le langage commun, c'est aussi un observateur, c'est-à-dire une personne qui assiste à un événement mais n'y participe pas. Témoin-observateur, je me suis aussi voulu témoin-réflexif. Autrement dit, je me suis fixé pour mission, non pas d'apporter des réponses toutes faites, mais de soulever des questions, d'identifier des pistes de réflexions

nées de la confrontation entre mes observations et mes travaux scientifiques sur la participation. En effet, c'est en tant que politiste ayant investi les questions de démocratie participative que je témoigne, et les réflexions que je vais maintenant présenter portent logiquement moins sur le contenu des témoignages, des formations ou des propositions que sur le cadre dans lequel ces diverses prises de parole ont pris place.

De ce point de vue, il est possible d'interroger le déroulement des États Généraux en posant trois questions, que j'emprunte, tout en les déformant un peu, à mon excellent collègue Guillaume Gourgues. La première de ces questions peut être formulée ainsi : **qui a participé aux États généraux de l'égalité ?** Soulever cette question permet, symétriquement d'interroger les processus de sélection sociale propres à tout dispositif participatif. S'il faut noter que les événements organisés dans le cadre des États Généraux ne partagent pas tous le même type de cadre d'accueil, il faut relever qu'ils contribuent tous à lutter contre des formes classiques de filtrage social en accueillant massivement des publics sous-représentés dans la plupart de dispositifs participatifs : on pense ici notamment aux femmes (qui sont même souvent surreprésentées - cf. les statistiques disponibles dans ces cahiers), aux personnes racisées ou LGBTQI+. On pourrait même aller jusqu'à dire que la sélection sociale y a fonctionné de manière inverse à ce que l'on observe habituellement, ces dispositifs visant ou accueillant de fait un public très majoritairement composé de victimes de discrimination ou d'alliés de la cause (militants anti-discrimination, professionnels de l'intervention sociale, etc.). Si ce filtrage « à front renversé » génère pléthore d'effets positifs (par exemple, en facilitant l'expression de la parole entre pairs), on peut se demander si une prochaine étape ne consisterait pas à prévoir, en plus des événements existants, des dispositifs s'adressant aux non-discriminés afin de les

sensibiliser et de les former aux discriminations et, peut-être, de les faire réfléchir sur leurs pratiques potentiellement discriminantes.

La deuxième grande question que l'on peut poser aux États Généraux de l'Égalité est la suivante : **comment la participation y était-elle organisée ?** Là encore, j'ai pu observer des formes d'organisation de la parole très variées : jeux de rôle, travail de groupe ou conférence plus classiques suivi de questions. Ces formes d'organisation n'ont pas toutes le même effet sur la distribution de la parole. Celle-celleux dont la prise de parole en public est facilitée par le parcours professionnel ou la possession d'un fort capital culturel ou militant (professionnel-le-s de l'intervention sociale, cadres administratifs, élu-e-s, etc.) sont ainsi mieux armé-s et se sentent plus légitimes pour interpeller longuement un-e conférencier-e dans une séance de question après un exposé. En revanche, les jeux ou le travail en groupe permettent de lisser un peu, sinon d'aplanir totalement, ces différences sociales. La question du contrôle de la parole et de sa distribution (comment faire en sorte que ceux-celles qui se sentent socialement moins légitimes à parler le fassent ? comment faire en sorte que ceux-celles pour qui la parole est socialement facile ne la monopolisent pas ?) apparaît ici centrale : certains ateliers des États Généraux offrent, à mon sens, des pistes intéressantes de ce point de vue

La troisième et dernière question est tout aussi stimulante que les précédentes : **à quoi les participants ont-ils exactement participé ?** Cette question, apparemment anodine, permet d'interroger les objectifs de la participation : quel est le but de ces États Généraux et quelle est la place ou le rôle accordé à chaque participant-e à cette procédure ? Répondre à ces questions dans le cas des États généraux est particulièrement complexe dans la mesure où les différents événements qui le composent ne semblent pas tous poursuivre le même objectif. Certains d'entre eux, qui recueillent la parole de celles-celles qui font l'objet de discrimination, semblent avoir d'abord un objectif de diagnostic, au sens où il s'agit de cartographier des discriminations,

leurs espaces, leurs formes, leurs temporalités. D'autres événements relèvent plutôt d'une logique d'éducation populaire au sens où il s'agit, non plus d'écouter les participant-e-s, mais de les transformer en les formant. Enfin, certains événements entendaient promouvoir des solutions d'action publique : il ne s'agissait plus, ou plus seulement, de produire des effets sur les participants mais de construire des projets que les pouvoirs publics pourraient reprendre, avec le risque de décevoir les participants si les solutions prescrites ne sont finalement pas retenues. Au-delà des difficultés que soulèvent la poursuite de chacun de ces trois objectifs, il me semble qu'il faudrait peut-être, pour les éditions futures, poser davantage la question de leur articulation et de leur intégration : comment s'appuyer davantage sur les diagnostics participatifs pour penser des formations et de solutions ? Comment, en d'autres termes, créer des interactions entre des événements, tous individuellement passionnants, mais qui semblent parfois déconnectés les uns des autres ?

Créer cette connexion suppose un travail d'organisation et d'ingénierie participative mais aussi, je crois, de se doter d'outils analytiques qui permettent de penser ensemble les discriminations (au pluriel) : la notion, parfois évoquée dans le cadre de ces États Généraux, d'intersectionnalité me semble un des cadres cognitifs à même de contribuer à alimenter la riche démarche de réflexion et d'action initiée à Rennes en 2022.

Fatima Leghzal,

Danseuse, chorégraphe de la compagnie Dounia.

D'origine algérienne, issue de la deuxième génération d'immigrés, je mène ma danse à la manière d'une socio-anthropologue. J'utilise le corps comme le lieu d'une mémoire individuelle et collective visant à rendre perceptible la réalité du monde qui m'entoure mais aussi les mensonges de l'histoire.

Au sein de la Cie Dounia créée à Rennes en 2005, je développe des projets de territoires autour des créations dont les thématiques tournent autour

des identités plurielles en constante évolution. Mes projets se fabriquent au carrefour de la rencontre, de la cohabitation et du dialogue des cultures.

Mon enjeu et engagement est de faire des danses mandingues et du Maghreb des matériaux d'écriture chorégraphique au service de la danse au sens large. Indirectement mon but est de les déshabiller de l'imaginaire qui les stigmatise et les enferme dans une forme d'exotisme, héritage d'une pensée coloniale.

Les sujets abordés au sein de mes créations sont reliés à ma propre histoire et ses contradictions. Jusqu'alors c'est un parcours semé de doutes, d'embûches, d'obstacles, que je perçois avec le recul comme profondément inscrits dans l'histoire coloniale dont je suis héritière malgré moi parfois. En outre, être une femme est un combat mais être une femme artiste et racisée est un combat plus complexe. On doit en faire toujours plus, prouver en permanence, se faire petite, rentrer dans le « moule » et en avançant, on se rend compte que c'est peine perdue car le moule n'est pas pensé avec nous. Toutes nos références, tout notre héritage, ce que nous sommes dans la complexité n'est pas pris en compte. On doit se dépouiller de ce que l'on est pour répondre à des exigences inatteignables.

Au départ, j'ai abordé mes créations sous le prisme de l'universalité. Mais aujourd'hui je remets en question ce postulat en défendant l'altérité, la singularité des identités qui peuvent coexister au sein d'une cité. J'ai naïvement réfléchi mes projets sous cet axe en réponse à des conseils émanant d'institutions. Le monde des arts et de la culture en réalité ne laisse que peu de place à la représentation des minorités. L'universalisme pratiqué en France est théorique et non pas pragmatique. Dans les faits, on doit se référer à une identité normée et gommer nos particularités identitaires. Je m'y reconnaitrais certainement s'il tenait compte de toutes les voies, car il me semble que l'universalité en France ne tient compte que des voix dominantes. C'est empreinte de ces constats et de ma propre expérience des stigmates que j'opère une modeste lecture des États généraux de l'égalité. En effet, les actions menées sur le territoire

de Rennes, dans le cadre des États généraux de l'égalité me frappent et m'interrogent profondément. Je constate en effet que les problématiques identitaires de ma jeunesse sont toujours d'actualité quand je lis les témoignages des jeunes sur leurs expériences du racisme. Ce que je lis résonne avec ce que je vis et je constate que toutes les personnes qui sortent de la norme partagent des expériences de discriminations qui se font écho. Cependant, aujourd'hui les clivages me paraissent plus violents, plus visibles, décomplexés puisque légitimés dans les médias ce qui rajoute une énorme violence.

Je pense qu'il devient urgent de changer les référentiels et les paradigmes culturels. Par exemple, la culture chorégraphique légitimée par les institutions est liée à la culture occidentale. Les outils que je convoque dans la création n'ont que peu de place et la reconnaissance est encore très timide. Il y a une réelle inégalité dans l'accès aux dispositifs et aux moyens alloués aux esthétiques que je porte. Les héritages culturels liés aux cultures des minorités ne sont pas réellement pris en compte.

Les questions d'identités nationales sont hyper violentes dans nos vies, elles nous transpercent et nous font mal. Et cette expérience des discriminations est je le constate communément partagée avec des personnes qui comme moi sont d'origine étrangère et bien que nous évoluions dans des milieux professionnels différents.

Tout cela pour dire que l'identité française est pensée de façon exclusive en opposant « un nous » à « un eux ». C'est d'ailleurs dans ce contexte que je constate une montée de ce que l'on appelle communément le « repli communautaire » mais je l'emploie au sens où à force de mépris et de violences, la tendance est à se replier sur les siens comme un espace de protection et de ressourcement face à l'adversité.

Il me paraît nécessaire aujourd'hui de pouvoir repenser ces notions d'identités collectives en reconnaissant les différentes communautés qu'elles soient de genre, ethnique etc.

De plus, je pense que nous portons tous une responsabilité dans la manière dont nous traitons le racisme dans nos sociétés ou les autres formes d'exclusion. La reconnaissance de cela permettrait à mon sens de lutter contre les

discriminations qui minent l'intégration. Il serait pertinent d'enseigner l'histoire du racisme et de ses luttes ainsi que l'histoire des minorités en France afin de réparer et favoriser un climat plus serein.

Si l'on comprenait comment l'histoire de la France s'est constituée à travers ses minorités, on saurait pourquoi aujourd'hui on doit apprendre à vivre ensemble.

Comme dit Fatou Diome (écrivaine) « Soit on avance ensemble soit on va tous se noyer ensemble ». A l'heure actuelle, les fractures sociales sont douloureuses et visibles. Le pays se fracture, s'oppose. Je pense en particulier ici à la forte stigmatisation des musulmans. Encore une fois cette opposition entre « eux » et « nous ».

Il ne s'agit pas « de s'aimer », car on ne peut pas aimer tout le monde mais d'avoir un égal accès aux opportunités.

Les différents temps portés par les acteur:rice:s rennais.e.s, mettent en lumière des expériences vécues conscientes ou inconscientes qui méritent d'être sanctionnées. Le racisme est interdit par la loi mais toutes ces violences non visibles devraient aussi faire l'objet de sanctions (pour les employeurs, les bailleurs etc.)

Pour conclure, je pense que les États Généraux de l'Égalité, dans un temps très court, offrent une visibilité aux acteurs associatifs porteurs de pistes pour agir dans la lutte contre les discriminations et les inégalités.

Je pense que c'est précisément à l'endroit de la visibilité, qu'il serait pertinent de réfléchir aux différents espaces possibles pour travailler ces problématiques. Il n'existe pas une solution mais des solutions aussi diverses et variées que la singularité de nos identités.

POUR SUIVRE L'ÉLAN DES ÉTATS-GÉNÉRAUX DE L'ÉGALITÉ

La richesse des contributions produites dans le cadre des États-Généraux de l'Égalité et retranscrites dans ces cahiers est précieuse. Nous souhaitons développer les formats qui ont permis de les recueillir et décliner les thématiques qui les ont animées.

THÉMATIQUES DE TRAVAIL

1. La prise en compte de la parole et des savoirs des premier:es concerné:es
2. L'accueil global des victimes et de leur orientation
3. La coopération entre acteurs, qui doit être facilitée
4. La diffusion et le partage des ressources et outils de lutte contre les discriminations.

Les thématiques qui ressortent des EGE nous confortent dans nos orientations, d'aller vers, de soutien du tissu associatif, d'alliance avec les forces vives, d'être ressource pour les démarches d'éga-responsabilité.

Ces thématiques seront aussi prises en compte lors de la réactualisation du Plan de Lutte Contre les Discriminations.

DEVELOPPER LES FORMATS DE :

1. Sensibilisations et formation

Les formations ont très rapidement affiché complet. L'origine variée du public (professionnels et bénévoles associatifs, agents de la Ville et citoyens) a été très appréciée. Parallèlement, lors des Espaces d'expression et des Cafés Égalité, un fort désir de formation est ressorti des échanges. La communication via la newsletter et le site Fabrique Citoyenne s'est avérée très efficace.

- Mise en place d'une offre de formation tout public (3 à 4 par an)
- Communication grand public via le site fabrique citoyenne, vers les associations et partenaires (notamment en déclinaison de la charte des engagements réciproques) et en interne à la collectivité

2. Rencontres sur les questions de discriminations

La séance d'ouverture le 21 mars 2022 a été très appréciée. Le fait d'oser aborder la question du tabou entourant les discriminations racistes a attiré plus de 200 personnes. Les Cafés Égalité ont également rencontré leur public, à plus petite échelle. Ils offrent un format interactif d'échanges en proximité avec les intervenants, qui a beaucoup plu, et permet de connaître des initiatives du territoire et d'ailleurs, pour nourrir la réflexion.

- Organisation d'un temps autour des discriminations raciales chaque 21 mars
- Soutien à la mise en place de Cafés Égalité ouverts à tous et toutes, initiatives permettant la mise en question des discriminations et les moyens de les combattre

3. Espaces d'expression

L'intérêt premier de ces espaces est que la parole puisse être dite et entendue dans un cadre de confiance. Il est primordial que les personnes puissent dire leurs réalités, mettre des mots sur leurs ressentis. Au regard des retours proposés, on remarque la pertinence des animations via un médium artistique.

- Soutien à des espaces de confiance permettant d'échanger entre pairs. Les repérer et faire connaître leur existence pour mailler le territoire.

Le souhait de réellement toucher le grand public et d'impacter l'espace public était très présent et engage la nécessité de la mise en œuvre d'au moins l'un des trois projets.

- Atelier créatif de croisement des savoirs tous les deux ans (en variant les formes et les durées)
- Mise en œuvre d'une campagne de communication

4. Suites de l'Egalimix

Le projet d'Egalimix a rencontré beaucoup de succès. Nombre de personnes ne pouvant pas participer à cette première édition demandent quand aura lieu la prochaine. Nous reproduirons ce type d'approche croisée et créative.

Le souhait de toucher le grand public et d'impacter l'espace public était très présent nous poursuivrons cette dynamique en proposant:

- un atelier créatif de croisement des savoirs tous les deux ans (en variant les formes et les durées),
- une campagne de communication (correspondant à un des projets issus de l'Egalimix).

Les Cahiers des États-Généraux de l'Égalité

Illustrations : Mai-liên Nguyen Duy
Crédits photo :
Mission Egalité, Ville de Rennes
ESS Cargo
Anime et Tisse
DIDA
ASTU
Ville de Toulouse



Ville de Rennes
Mission Egalité
CS 63126
35031 Rennes Cedex
Tel: 02 23 62 22 04
egalite@rennesmetropole.fr

www.metropole.rennes.fr