

Collection
REPÈRES

CENTRES SOCIAUX : PREVENTION & LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Quels enjeux, quelles pratiques pour une prise en compte de la prévention et de la lutte contre les discriminations liées aux origines ?



N° 3 / Mars 2010



L'ACSE et les centres sociaux

De par les missions que la Loi lui confie, l'ACSE est présente dans l'ensemble des contrats urbains de cohésion sociale, aux côtés des ministères et des collectivités locales et poursuit en 2010 le développement des actions de prévention des discriminations raciales favorisant le rétablissement de l'égalité des droits entre tous les citoyens sur les territoires de la politique de la ville et au-delà, sur tout le territoire national. L'ACSE et les centres sociaux sont souvent partenaires au sein des CUCS et/ou autour de la réalisation de l'objectif de prévention des discriminations raciales.

Les centres sociaux sont des espaces privilégiés du fait de leur accueil mixte et intergénérationnel, des services proposés en termes d'accompagnement social et d'accès aux droits ; ce sont des lieux de culture et de brassage des cultures, de débats ouverts à la fois sur les questions du quartier et du monde. De ce fait, ils représentent pour l'ACSE des leviers incontournables.

Ces dernières années, il a été constaté le déploiement par les centres sociaux d'un effort remarquable, accompagnés en cela par les directions régionales de l'ACSE, pour articuler à l'objectif d'égalité de traitement, celui de la prévention des discriminations raciales, deux objectifs en réalité indissociables pour comprendre les situations inégalitaires et pour les transformer. Cet effort commence à donner des résultats : les centres sociaux mobilisés se dotent peu à peu d'un cadre d'analyse qui intègre à la fois leur spécificité de mouvement d'éducation populaire, leur volonté de partir des problèmes concrets et

leur préoccupation de les inscrire dans un contexte économique, politique et historique, au delà du quartier ou de la ville.

Plutôt que de reprendre telles quelles des recettes toutes prêtes, les centres sociaux mobilisés optent pour la construction et l'expérimentation de réponses adaptées aux problèmes analysés localement en s'appuyant sur leurs propres forces (analyses des pratiques professionnelles, qualification, essaimage, compagnonnage) et en associant les citoyens en tant que ressources et « experts » dans ce projet de lutte contre les discriminations raciales. Ils optent aussi pour un travail en partenariat large, conscient que la lutte contre les discriminations raciales, en tant que système, exige un travail soutenu avec les victimes (rétablissement des droits et dépassement de la victimisation), les élus, les associations de proximité, les services publics. Comme elle exige une veille continue sur les processus de différenciation ethno-raciale à l'œuvre, cause de violence et d'insécurité.

L'ACSE demeure attentive à l'ouverture de ce chantier, coordonné par la Fédération nationale des centres sociaux, qui, au delà des transformations directes attendues au sein des centres sociaux, de la Fédération nationale et pour les victimes, va sans nul doute irriguer les questions générales relatives à l'exercice de la démocratie locale et à l'égalité effective pour tous les citoyens.

Kaïs Marzouki, directeur du service d'accès aux droits et soutien à la vie associative, Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances





Préambule

Pour la FCSF-Fédération des Centres sociaux de France-agir contre les discriminations et pour l'égalité entre en cohérence avec les valeurs de notre charte fédérale : Dignité-Solidarité-Démocratie.

L'actualité socioéconomique réactive les phénomènes discriminatoires et les situations inégalitaires rencontrés par les habitants des quartiers, des territoires où les centres sociaux sont implantés.

Pour la FCSF la lutte contre toutes les discriminations est un enjeu important qui mérite de porter une attention particulière aux discriminations liées aux origines ethniques.

La FCSF fait le constat suivant :

Si les équipes des centres sont déjà très investies sur cette problématique, agir contre les discriminations suscite de nombreuses questions auxquelles il convient d'apporter des pistes de solution. À ce stade, il serait trop ambitieux de parler de réponses « clés en main » mais plus légitimement du point de vue de la FCSF **de poser les questionnements et les conditions pour agir contre les discriminations et pour l'égalité.**

Rendre visibles, lisibles, les actions menées par les acteurs des centres sociaux qui « prennent à bras le corps » cette problématique, éclairer ceux qui veulent s'en emparer, telle est l'ambition de la FCSF, au travers des travaux menés par un groupe inter-fédéral.

Depuis 4 ans ce groupe composé de Fédérations départementales, d'Unions et de Coordination de

fédérations - Ile de France, Nord Pas de Calais, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes- expérimente des actions collectives, produit des outils, met en évidence la complexité des « discriminations », avec comme objet commun : l'égalité de traitement de toute personne face à une situation donnée. En faisant la part de l'émotionnel, des préjugés, cela interroge les questions relatives à la laïcité, la religion ou la politique migratoire.



La publication du N° 3 des « Guides REPÈRES » est le fruit d'un travail collectif interfédéral, écrit à plusieurs mains, plusieurs têtes, enrichi d'expériences concrètes réalisées avec des acteurs des centres. Soutenu par la FCSF, il est conçu, voulu comme un outil de travail, modifiable au gré des actions, des réalisations abouties.

C'est aussi l'affirmation de vouloir inscrire l'action de lutte contre les discriminations comme identité référente des centres sociaux et assurer son ancrage dans le projet social des centres.

*Marie Thérèse HERCULE
Administratrice à la FCSF*





||||| Sommaire |||||

INTRODUCTION - LES ENJEUX	P 5
POURQUOI DES CENTRES SOCIAUX INVESTISSENT PEU LA QUESTION DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?	P 6
LES DISCRIMINATIONS / DE QUOI PARLE-T-ON ?	P 9
LES CENTRES SOCIAUX PEUVENT-ILS LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?	P 12
DE QUELLES MANIERES AGIR ?	P 13
CE QUE L'ENJEU LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES AUX ORIGINES PEUT APPORTER AU PROJET CENTRE SOCIAL	P 16
CONCLUSION - LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : UN NOUVEAU CHAPITRE DE L'HISTOIRE DES CENTRES SOCIAUX	P 21
QUESTIONS À ...	P 22
BIBLIOGRAPHIE / RESSOURCES	P 25



Les enjeux

Pour comprendre le nécessaire engagement des centres sociaux sur la lutte contre les discriminations, il est important de resituer la manière dont notre société s'en est saisie et en quoi cette question revêt une attention particulière sous sa dimension ethnique.

> L'émergence de la question dans notre société

APRÈS TOUT, LES DISCRIMINATIONS, ONT TOUJOURS EXISTÉ POURQUOI EN PARLE-T-ON AUJOURD'HUI ?

Forte de la déclaration des Droits de l'Homme, la France s'est longtemps cachée derrière ses valeurs républicaines : Liberté,

Egalité, Fraternité... Pendant longtemps, elle a pensé conforter cette notion d'Egalité à travers ses politiques liées à l'intégration jusqu'à ce que l'Europe mette en évidence que la question de « l'intégration » ne recouvrait pas celle de l'égalité, voire même, pouvait la masquer.¹

Sous l'impulsion européenne, cette question s'inscrit dans l'agenda des pouvoirs publics français, puis progressivement envahit le débat public.

Prise en main, la lutte contre les discriminations devient alors un réel enjeu de société dont on mesure toute l'urgence et la nécessaire implication, encore plus sous sa dimension ethnique.

POURQUOI UN FOCUS SUR LES DISCRIMINATIONS LIÉES AUX ORIGINES ?

Tout d'abord, faire un zoom sur les discriminations ethniques ne signifie pas que les autres formes de discrimination (liées à l'handicap, au

genre...) ne sont pas prises en compte, simplement, plusieurs raisons peuvent expliquer cette logique :

- toutes les formes de discrimination ont des effets destructeurs sur l'individu ou sur un groupe ; seulement certaines luttes (ex. contre les discriminations sexistes, liées au handicap...) ont acquis des avancées (certes encore insuffisantes) que la lutte contre les discriminations liées à l'origine n'a pas obtenues.

- cette forme de discrimination, revêt une dimension nouvelle : elle perdure de manière transgénérationnelle. On observe en effet que des personnes nées en France et vivant en France sont discriminées.

- si l'on considère toutes les formes de discrimination de la même manière, cela aura pour effet de « noyer le poisson » et de reléguer le phénomène des discriminations ethniques au dernier plan, voire de le nier.

- enfin, le contexte économique, la mondialisation renforcent l'idée de la concurrence pour les biens rares (logement, travail, formation...), ce qui augmente le phénomène de discrimination ethnique ; **l'enjeu est donc aujourd'hui de taille.**



1. cf chapitre « les discriminations, de quoi parle-t-on ? » sur la distinction Intégration / lutte contre les discriminations.



> Pourquoi des centres sociaux investissent peu cette question ?

Enclencher une réflexion autour de ces questions, se mobiliser collectivement et mener des actions de lutte contre les discriminations, ne vont pas de soi et ce, malgré notre engagement citoyen et les valeurs partagées par notre réseau.

Aussi, est-il intéressant de connaître les différentes postures auxquelles tout porteur de projet « investi » sur la lutte contre les discriminations sera confronté...

Des freins en grande partie liés à nos propres représentations ou à nos lacunes sur la question :

Un regard exclusivement social

C'EST UN RAPPORT DE CLASSE, LES RICHES N'ONT JAMAIS LAISSÉ DE PLACES AUX PAUVRES

Cette interprétation est souvent avancée par les acteurs des centres sociaux.

Seulement, cela supposerait que

seules les personnes « exclues »

sont discriminées alors que l'on peut présenter des caractéristiques sociales telles que : le fait d'être cadre supérieur, disposer d'un emploi en CDI, et être malgré tout discriminé. L'exemple des jeunes diplômés Bac+5, issus de l'immigration, témoignant de leurs difficultés de recherche d'emploi est ainsi révélateur.

Lutte contre les discriminations : Conviction ? Injonction ? ou Effet de mode ?

Si cette question est apparue sur le devant de la scène c'est en grande partie sous l'impulsion des pouvoirs publics. Cela a ainsi amené le tissu associatif et ses

partenaires « consultants » (notamment) à investir cet enjeu parfois de manière plus ou moins pertinente.

Mais quelle que soit la manière qui pousse à agir... l'enjeu n'est-il pas aujourd'hui mieux partagé? N'est-on pas aujourd'hui mieux éclairé sur ce phénomène ?

Les Médias ont fait de cette question un phénomène de mode, ce qui a pu induire indirectement un désintérêt progressif du grand public vis-à-vis de cette question.

Certes, mais la lutte contre les discriminations n'a pour autant pas été vidée de son sens - et l'on a tout intérêt à la réinvestir.

Aujourd'hui l'utilisation du terme « Lutte contre les discriminations » se raréfie au profit de la « Diversité », les décideurs ont en effet tendance à euphémiser la question en la requalifiant, au risque de camoufler la notion d'Égalité². Nous nous retrouvons alors face à un paradoxe : ce sujet commence à perdre de sa notoriété au moment même où son enjeu n'a jamais été aussi fort !

Quand «le visible cache l'invisible»

DES DISCRIMINATIONS, J'EN VOIS PEU, FINALEMENT...

Dans la mesure où les discriminations liées aux origines sont les moins visibles (rappelons que le recours aux

statistiques ethniques est interdit), il peut sembler naturel (à l'exception des personnes principalement touchées bien sûr) de se référer à son histoire, à son vécu personnel, à son entourage, à ses propres représentations et ainsi, sous-estimer voire nier le phénomène

2. cf. chapitre « Les Discriminations, de quoi parle-t-on ? » sur la distinction entre Égalité et Diversité





discriminatoire. « Les discriminations, ça n'existe pas, on voit bien des ministres issus de l'immigration ou bien encore un homme noir présenter un JT ».

Mais ne doit-on pas être vigilant quant à la logique de « l'exception faisant la règle » et prendre du recul par rapport à nos propres représentations ?

LES DISCRIMINATIONS, ÇA VA ALLER EN S'ARRANGEANT...

Il est souvent avancé que les choses vont s'arranger « naturellement » avec le temps.

Mais c'est un mythe, car on voit bien que les nouvelles générations issues des premières vagues d'immigration, aujourd'hui françaises, nées et vivant en France sont bel et bien touchées par les pratiques discriminatoires³.

Quand la posture des discriminés « légitime » le processus discriminatoire

C'EST PAS DE MA FAUTE S'IL VIENT À SON ENTRETIEN EN CASQUETTE

S'il vient en entretien d'embauche en casquette, c'est parce qu'il intériorise le stigmatisme qu'on lui colle et qu'il revendique. C'est alors que la discrimination à son égard devient en quelque sorte plus légitime aux yeux du discriminant.

J'y vais, j'y vais pas

NOUS LES CENTRES ... ON N'EST PAS CONCERNÉS QUE PAR L'EMPLOI ...

L'engagement sur cette question pour une structure suppose un investissement supplémentaire (qu'il est difficile à envisager

lorsque l'équipe fonctionne déjà à flux tendu). Alors, il est plus naturel de « refile la patate chaude » aux acteurs les mieux identifiés sur cette question : les pouvoirs publics, les associations investies sur une ou plusieurs discriminations.



3. cf article co-rédigé par Saïd Bouamama et Pierre Tevanian « Peut-on parler d'un racisme postcolonial ? », avril 2008, disponible sur le net.





Ce qui est certain, c'est que la lutte contre les discriminations ouvre de nouveaux horizons auxquels il faut se familiariser mais dont les champs (emploi, logement, loisirs, éducation...) sont intimement liés à ceux des centres sociaux.

Si l'on ferme les yeux à cet enjeu, il semble compliqué d'agir sur le lien social sans s'attaquer à ce qui produit de la distance.

Par ailleurs, cet enjeu doit-il être l'affaire de seuls convaincus ? Souvent personnellement impliqués par cette question ? Ou bien l'affaire de tous ?

Cela voudrait donc dire que si l'on se connaît mieux, on ne discrimina pas ; qu'une meilleure connaissance de l'autre est donc un préalable au principe d'Égalité ?

Or, on peut bien se connaître et discriminer et on peut ne pas connaître l'autre et ne pas le discriminer : la question n'est pas celle du vivre ensemble mais du vivre ensemble égalitaire. Discriminer n'est pas le résultat de la méconnaissance de l'autre.

Quand l'ampleur des travaux décourage

JE TRAVAILLE DANS UN QUARTIER QUI À LUI SEUL EST DISCRIMINÉ. VOUS POUVEZ ME DIRE PAR QUOI JE COMMENCE ?

Certains acteurs sont conscients de l'ampleur du phénomène discriminatoire et de ce qu'il suppose pour

en venir à bout... ce qui les freine dans leur engagement et les démobilise face à cet enjeu de société, cela les relègue finalement à la même posture que ceux qui sont dans le déni.

AVEC LA CRISE, CE N'EST PAS LA PRIORITÉ DU MOMENT

Certes, la crise économique est une préoccupation majeure, mais les mutations économiques ne

peuvent être déconnectées du phénomène discriminatoire. En effet, c'est parce que l'Europe était préoccupée par la montée du chômage qu'elle a mené une politique en faveur de la lutte contre les discriminations. On le sait bien, c'est dans un contexte où il y a concurrence pour les biens rares (en matière d'emploi, de formation, de logement...) que le phénomène discriminatoire est renforcé.

Quand le « Vivre ensemble » implique la « lutte contre les discriminations » : ça sonne faux...

À TRAVERS LES REPAS DE QUARTIER QUE L'ON MONTE, J'AGIS DÉJÀ ...

Agir sur les discriminations suppose pour beaucoup d'entre nous la mise en place d'actions autour de la

mixité sociale, de l'interculturel, du vivre ensemble.





> **Les discriminations, de quoi parle-t-on ?**

1. Ce que ce n'est pas... Les confusions les plus fréquentes

Lutter contre les discriminations ne signifie pas lutter contre le racisme

Le racisme relève de l'ordre du jugement de valeur ou d'une idéologie.

- On peut discriminer sans être raciste :
Ex. d'un professeur qui oriente un élève vers une filière technique alors que son niveau ne le justifie pas mais qu'il suppose qu'il a des difficultés d'ordre familial, social...
- On peut être raciste sans discriminer (s'il n'y a pas d'enjeu de pouvoir ou une perte d'intérêt en discriminant).

Ex. d'un homme de ménage dans une entreprise ou d'un employeur d'un secteur d'activité très spécialisé, qui a entre les mains un CV dont les qualifications sont très intéressantes.

Une discrimination relève d'une pratique (traitement inégal), ce qui suppose une relation de pouvoir sur autrui.

Lutter contre les discriminations ne signifie pas lutter contre l'exclusion

- On peut être discriminé et pas du tout exclu :
Ex. d'un actif, en CDI, cadre mais dont le poste est en inadéquation avec ses compétences.

Ce n'est pas parce qu'on travaille pour l'intégration, qu'on lutte contre les discriminations

Les dispositifs publics visant l'intégration ne permettent pas de lutter contre les discriminations. Les politiques d'intégration visent à faciliter

l'accès à la vie sociale du pays d'accueil, aux personnes immigrées qui ne seraient pas encore pleinement insérées dans la société. C'est un processus individuel et non collectif, qui vise la transformation des personnes. Associer ce processus à une approche de lutte contre les discriminations est risqué car cela supposerait que l'on renvoie le déficit d'intégration à l'individu et non à une probable inégalité sociale, comme si la société n'avait rien à se reprocher.

Ce n'est pas parce qu'on veille à promouvoir l'interculturalité, qu'on lutte contre les discriminations

La rencontre et la connaissance des aires culturelles permettent d'agir sur le lien social et le « vivre ensemble ». Mais pour autant, mieux connaître l'autre ne veut pas dire que l'on ne discrimina pas.

Ce n'est pas parce qu'on agit pour la diversité, qu'on lutte contre les discriminations

La diversité dans une structure masque l'inégalité de traitement entre les salariés qui se base sur la distribution des postes à responsabilités.



Ce n'est pas parce qu'on agit pour plus de tolérance qu'on lutte contre les discriminations

La tolérance est un état d'esprit d'ouverture à autrui. C'est l'idée d'admettre des manières de penser et d'agir qui sont différentes de celles que l'on a soi-même. Tandis que lutter contre les discriminations, c'est traiter l'autre comme un égal.

Ce n'est pas parce qu'on promeut l'égalité des chances qu'on lutte contre les discriminations

La politique d'égalité des chances telle qu'elle est mise en place par les pouvoirs publics est une approche individualiste, qui légitime l'effort, le talent et qui place les individus comme « méritants » dans un système de compétition. Cela fait peser sur le seul individu la responsabilité de son sort. C'est un système aléatoire qui ne concerne qu'une partie des publics alors que le principe d'égalité de traitement, garant de la lutte contre les discriminations, doit s'appliquer quant à lui à tous.

2. Les différentes formes de discriminations :

Discrimination directe :

Quand elle est délibérée, qu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable sur le fondement d'un critère illégitime et prohibé.

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »
(cf. article 225-1 du code pénal).

Ex. Refus de laisser entrer dans un camping deux jeunes hommes en raison de leur origine maghrébine.



Tableaux « scrapbooking » illustrant des critères sur lesquels reposent les discriminations directes (parmi les 18 actuels). Tableaux réalisés par de jeunes Val-de-Marnais, sous l'impulsion de PEDAGODROIT, qui propose une approche originale de l'Accès au Droit.

(Contact : Bénédicte Pigal, présidente, pedagodroit@orange.fr)



Discrimination indirecte :

Quand une mesure ou une pratique apparemment neutre a pour résultat de provoquer une différence de traitement en défaveur d'une personne ou d'un groupe de personnes.

La discrimination indirecte met en lumière des discriminations banalisées, souvent inconscientes et non intentionnelles. Elle permet d'interroger et de remettre en cause des représentations stéréotypées.

Ex. Une collectivité territoriale réunit régulièrement son équipe le mercredi à 18h00 - peu de femmes sont présentes.

Discrimination systémique :

Peut être considérée comme une situation d'inégalité de traitement cumulative résultant d'un ensemble de pratiques, de décisions, de comportements individuels ou institutionnels. La discrimination est alors intégrée au système que constitue la société et se produit

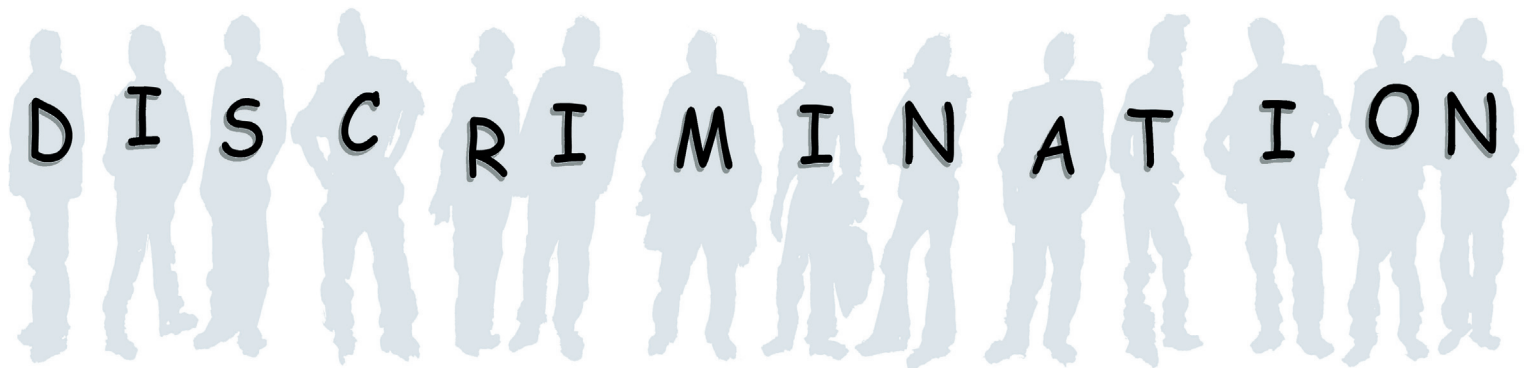
de manière massive. Il n'y a pas de volonté concertée de discriminer.

Ex. Un professeur conseille à l'un de ses élèves de ne pas déposer une demande de stage dans une entreprise qu'il sait discriminante.

Discrimination légale :

Dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à limiter l'accès à certaines fonctions ou droits, notamment en matière de nationalité (fonction publique), ou d'âge (quand elle vise par exemple la protection des mineurs).

Ex. Certains concours de la fonction publique sont réservés à des candidats de nationalité française ou ressortissant d'un pays membre de l'UE.





> **Les Centres sociaux peuvent-ils lutter contre les discriminations ?**

Face à cet enjeu de société, la lutte contre les discriminations ne peut être l'affaire des seuls « concernés », investis sur cette question en raison de leur parcours de vie.

Elle n'est pas non plus celle des acteurs et notamment des structures identifiées sur ce seul champ mais bel et bien celle d'acteurs dont les ambitions de transformations sociales les positionnent en réelle capacité d'agir sur les territoires.

Les centres Sociaux ont toute légitimité à s'engager dans la lutte contre les Discriminations du fait :

- de leurs méthodes d'action qui favorisent la promotion de l'égalité
- des publics et territoires sur lesquels ils interviennent, concernés, voire même stigmatisés pour certains, par les discriminations qu'ils subissent
- des valeurs qu'ils véhiculent et qui les y invitent.

Leur attachement au territoire

L'attachement des Centres Sociaux à leur territoire et aux habitants qui les animent leur a donné une réelle expertise locale : une condition essentielle pour repérer toute discrimination, les faire connaître et agir pour tenter de les résoudre. Lutter contre les discriminations implique que l'on sache les repérer et qu'un lien de confiance soit établi avec les populations qui en sont touchées afin d'en faciliter l'expression.

Leurs méthodes d'action

Diagnostic territorial partagé, Projet social, Démarche participative : les méthodes d'actions des Cen-

tres Sociaux sont un réel atout pour mener à bien ce chantier de lutte contre les discriminations. Au delà de leurs approches articulées autour de l'Animation globale, les centres sociaux sont en capacité d'interpeller les partenaires sur des problématiques de territoires et ainsi sur les phénomènes discriminatoires.

Leurs valeurs

La promotion des 3 valeurs fondatrices des Centres Sociaux : Dignité humaine, Solidarité, Démocratie, ne peut que renforcer notre engagement pour investir un tel chantier. Lutter contre les discriminations c'est promouvoir l'Égalité de traitement, c'est reconnaître les droits de chacun, c'est veiller à faire respecter ces droits et accompagner les plus isolés à l'application de ces droits, et c'est aussi faciliter l'expression de leur revendication.

Ainsi, tout Centre Social peut avoir sa part d'action contre les phénomènes de discriminations, que le public qu'il reçoit ait subi une discrimination juridiquement qualifiée ou qu'il ait été confronté à une situation qu'il ressent discriminatoire.





> **De quelles manières agir ?**

**Comment : les pratiques,
les interrogations à avoir**

Les pistes proposées ci-dessous ne sont pas des réponses « clés en main » mais doivent permettre d'ouvrir la réflexion collective quant aux actions à mener dans un centre social pour agir contre les discriminations. Elles pourront être complétées par la « boîte à agir contre les discriminations liées à l'origine » élaborée par l'Union des centres sociaux du Nord Pas de Calais (cf. ressources). Dans tous les cas, la mobilisation dans une telle démarche sera longue et pourra se faire de manière collective et collaborative (avec d'autres centres sociaux et/ou d'autres partenaires). « L'essentiel n'est pas de tout faire mais de commencer ».

1. Deux « modes » d'action complémentaires

- **La prévention (qui agit sur les causes des discriminations)**

Elle englobe les mesures à prendre pour éviter que les situations de discrimination ne s'installent et se multiplient dans le centre social.

- **La lutte contre des situations de discrimination existantes (qui agit sur les conséquences des discriminations)**

Le projet centre social, qui vise au développement social des personnes et des territoires et à leur transformation, aura tendance à insister davantage sur l'aspect « prévention », mais il ne doit pas négliger la lutte proprement dite par son rôle d'écoute et d'accompagnement des publics concernés par les discriminations, action complémentaire à la prévention.

2. L'engagement politique comme un incontournable pour agir

L'engagement politique du centre social devient vite une condition nécessaire à la mise en œuvre d'une action collective, même si la volonté d'agir peut être portée au départ par un ou deux salariés sensibilisés à la question.

3. Des propositions pour agir

- **La prise en compte de la question dans la phase de diagnostic de territoire**

La lutte contre les discriminations n'est pas un objet supplémentaire se surajoutant aux autres missions d'un centre social et/ou qui se grefferait sur une activité historique qui serait d'un autre ordre et d'une autre nature. L'enjeu de la lutte contre les discriminations n'est donc en définitive qu'une actualisation (aux côtés d'autres dimensions) du projet politique « centre social ». Il devra être intégré dans le diagnostic du territoire à l'occasion de la réécriture du projet.

- **L'autodiagnostic du centre social sur son fonctionnement et ses pratiques**

L'autodiagnostic du centre social interrogera les lieux de pouvoir du centre social, leur fonctionnement, les modalités de mise en œuvre des activités du centre (activités construites à partir de nos représentations ou fondées sur l'émancipation des publics ?).

- **Vérifier et/ou produire une « culture commune » en matière de lutte contre les discriminations**

Vérifier l'état des représentations et des savoirs des acteurs engagés, clarifier les concepts, se mettre





d'accord sur un langage commun autour de la notion de discrimination, de sa proximité avec la notion d'Égalité et de son articulation avec les notions d'exclusion, d'intégration, d'interculturel, d'insertion... sont autant de préalables nécessaires. Cela implique la mise en place d'actions de formation qui prendront du temps.

• **Intégrer la dimension Lutte contre les discriminations dans les fonctions du centre social :**

A titre d'exemples...

• **L'accueil** est un des moments importants dans l'enclenchement des relations avec le public. Il est de ce fait un espace-temps stratégique dans la lutte contre les discriminations produites ou reproduites par un centre social. C'est lors de ce contact que se posent les premiers codes implicites d'exclusions et/ou d'assignations à certains espaces, certains interlocuteurs ou certaines activités.

• **Les activités** sont un autre lieu dans lesquelles peuvent se déployer des processus discriminatoires indirects et involontaires.

Les discriminations au sein d'un centre social sont rarement directes et volontaires.

L'intention n'y est pas. La grande majorité des discriminations, en tant que résultats concrets d'inégalités liées à l'origine, sont issues des discriminations indirectes et systémiques.

Ainsi, au sein de notre centre social, ce sont toute une série de petites décisions de fonctionnement qui produisent des discriminations.

L'objectif n'est pas ici de repérer si les activités « fonctionnent » mais de questionner si elles n'éliminent pas

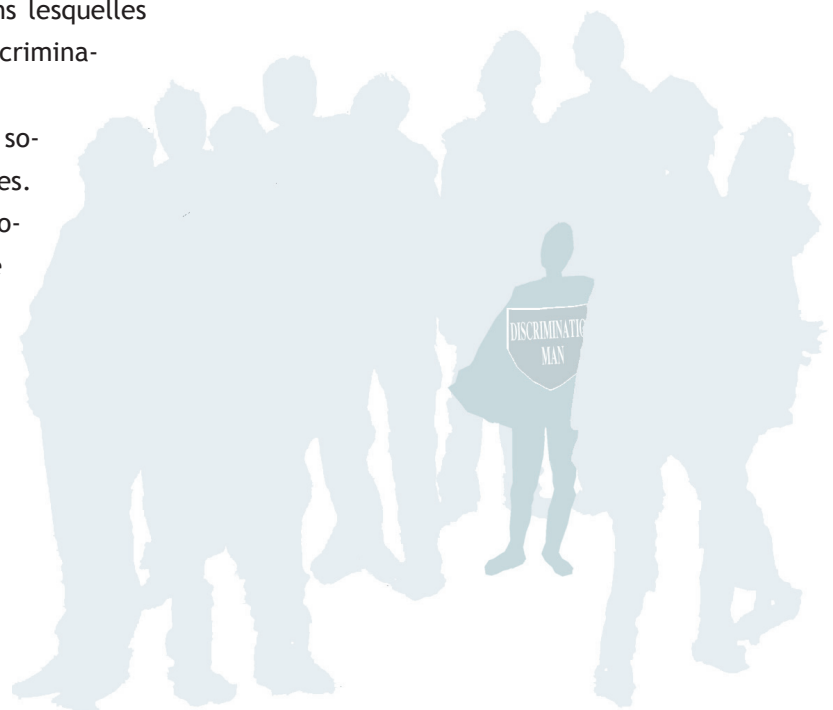
par leur contenu, par leur organisation, par leurs horaires, un public précis.

• **Attention : Les dérives possibles, les biais à éviter**

deux dérives sont repérables :

• la spécialisation d'un salarié à qui est déléguée la question : dans ce cas la lutte contre les discriminations n'irrigue pas l'ensemble du centre social et l'action risque fort de se limiter à un affichage sans réelles chances de transformations même modestes.

• l'affichage d'une transversalité de la lutte contre les discriminations : la dérive potentielle ici peut se résumer dans la formule suivante : « tout le monde s'en occupe et aucun ne le fait véritablement ».





Quelques illustrations de nos modes de fonctionnement...

- 1) Dès qu'une personne est d'origine immigrée, le réflexe est de l'envoyer vers un membre de l'équipe d'origine immigrée également (sous prétexte qu'ils se comprennent), et cela quel que soit le besoin ou la demande de la personne. Le bon usage voudrait que la personne soit orientée vers la personne qui peut répondre à la demande ou aux besoins et non en fonction d'un présupposé «proximité ethnique».
- 2) Le type d'activité proposé à des personnes est-il fonction d'une réflexion ou d'un réflexe ?

Propose-t-on toujours les mêmes activités aux personnes en fonction de catégories mentales non interrogées.

Exemples :

- 1- pour les jeunes (et jeunes issues de l'immigration) systématiquement : foot, rap, cinéma (film d'action et de guerre), etc.
- 2- pour les femmes immigrées ou issues de l'immigration : cuisine (pâtisseries «orientales» et couscous), danse... «Orientale»
- 3- pour les adultes immigrés ou issus de l'immigration : réflexe de proposer des cours d'alphabétisation...

Enfin, agir contre les discriminations dans les centres sociaux repose sur :

Un contexte à clarifier	<ul style="list-style-type: none"> Le diagnostic de territoire sur les discriminations Le diagnostic du centre social, de son fonctionnement, de ses instances et de ses activités
Des enjeux	<ul style="list-style-type: none"> La formation des acteurs La conscientisation des acteurs Les postures héritées (représentations) La volonté politique La cohérence avec le projet du centre social
Des actions et des objectifs	<ul style="list-style-type: none"> L'affichage politique Une action spécifique de lutte contre les discriminations Des objectifs spécifiques dans l'ensemble des actions Des objectifs de transformations dans les différents domaines : composition des instances, dans les modalités d'accueil, dans le fonctionnement Des priorités par années permettant l'évaluation



Pour aller plus loin : «Lutter contre les discriminations liées aux origines, une boîte à agir pour les Centres Sociaux», Union régionale des Centres Sociaux du Nord Pas de Calais, ACSE, IFAR





> **Ce que l'enjeu « lutte contre les discriminations liées aux origines » peut apporter au projet Centre Social**

*L'opportunité nous est donnée, à travers l'enjeu spécifique de la **Lutte contre les discriminations liées aux origines**, de penser réellement le projet centre social à l'aune de la valeur **Egalité**, socle de l'Education Populaire et ressort essentiel de nos démarches de développement social des personnes et des territoires.*

*L'enjeu **Lutte contre les discriminations liées aux origines**, nous amène ainsi à qualifier notre projet à cinq niveaux :*

- Au niveau de nos valeurs fondatrices
- Au niveau de nos missions telles qu'elles sont définies par la CNAF
- Au niveau de notre façon de faire, de notre méthode : l'Animation Globale
- Au niveau de notre organisation et de son fonctionnement
- Au niveau de nos actions et de nos activités

Au niveau de nos valeurs fondatrices

« Le Centre social entend être un foyer d'initiatives porté par des habitants associés, appuyés par des professionnels, capables de définir et de mettre en œuvre un projet de développement social pour **l'ensemble de la population du territoire** »⁴.

L'intégration de l'enjeu « Lutte Contre les Discriminations liées aux origines » ne trouve son sens et son ressort que dans la valeur **Egalité**. À minima définie comme **Egalité de Traitement**

entre personnes ayant les mêmes caractéristiques, sauf une, l'origine, réelle ou supposée. Cela impose de penser et « d'agir » nos valeurs de référence, « dignité humaine, solidarité, démocratie », à partir d'un enjeu nouvellement reconnu.

De même que le Développement Durable nous conduit à viser « une double solidarité : **horizontale** à l'égard des plus démunis du moment, et **verticale**, entre les générations », présentes et à venir, la Lutte Contre les Discriminations liées aux origines nous oblige à élargir le « champ d'application » des valeurs posées par notre charte fédérale à des populations, qui en raison de leur origine, peuvent être exposées aux discriminations.

Il est important de penser la Lutte Contre les Discriminations indépendamment, en l'articulant avec l'enjeu de la Lutte contre les inégalités sociales. Si les discriminations produisent de l'inégalité, toutes les inégalités, loin de là, n'ont pas pour cause les discriminations liées aux origines.

La Lutte Contre les Discriminations liées aux origines nous amène ainsi à qualifier le projet centre social, dans sa dimension politique et nous oblige à bien distinguer des enjeux différents et surtout, à les penser et à les « agir » simultanément.

En résumé, ne plus confondre « lutte contre le racisme », « intégration », « prévention des discriminations » et « lutte contre les discriminations », et articuler tous ces enjeux avec celui de la lutte contre les exclusions est la meilleure

4. cf Charte fédérale des Centres Sociaux





façon de clarifier le sens de notre action, et donc de le renforcer.

Au niveau de nos missions

Les 4 missions du centre social définies par la CNAF sont bien connues :

- *un équipement de quartier à vocation sociale globale*
- *un équipement à vocation familiale et plurigénérationnelle*
- *un lieu d'animation de la vie associative*
- *un lieu d'interventions sociales concertées et novatrices*

Il ne s'agit aucunement de les modifier, car elles sont, dans leur généralité même, parfaitement adaptées pour accueillir et légitimer des démarches de Lutte Contre les Discriminations portées par les centres sociaux.

La vocation familiale et plurigénérationnelle, est centrale dans les démarches de Lutte Contre les Discriminations liées aux origines. C'est bien aussi

avec les familles que peuvent se construire des projets qui contribueront à contrecarrer les effets destructeurs des discriminations, qui minent les individus et leur famille.

Travailler à rendre possible, avec d'autres bien sûr, un égal accès des individus et des familles au logement, au travail, à la santé ou aux loisirs est bien un des fondamentaux des missions des centres sociaux.





Au niveau de nos méthodes : l'Animation Globale

Toutes les dimensions de l'Animation Globale se trouvent enrichies de l'intégration de l'enjeu « Lutte Contre les Discriminations » liées aux origines.

Afin de donner quelques repères concrets, le tableau ci-dessous en donne quelques illustrations.

Accueillir	<ul style="list-style-type: none">• Maîtriser et neutraliser les stéréotypes• Affichage Politique et pratique• Fonction d'observation de veille
Élaborer le projet	<ul style="list-style-type: none">• Intégrer l'enjeu lutte contre les discriminations dans la phase diagnostic• Identification des marges de manœuvre• Être réaliste dans ses objectifs• Distinguer Lutte Contre les Discriminations Intégration et exclusion dans les projets et les actions...• Connaissance du cadre juridique
Mobiliser	<ul style="list-style-type: none">• Choix des messages en fonction des marges de manœuvre identifiées• Interpellation des partenaires• Fonction de médiation / orientation• Exercice de la citoyenneté – mobilisation des Habitants
Coopérer	<ul style="list-style-type: none">• Toujours travailler collectivement entre centres sociaux à l'échelle d'un territoire qui dépasse l'hyper-proximité• Identifier les objectifs des partenaires de l'emploi en termes de lutte contre les discriminations• Engager des partenariats stratégiques• Rendre visibles les partenariats pour gagner en crédibilité
Innover	<ul style="list-style-type: none">• Penser transversalement l'enjeu lutte contre les discriminations : éducation / orientation / insertion• Penser simultanément Égalité et Diversité• Développer des actions collectives avec des partenaires stratégiques
Piloter	<ul style="list-style-type: none">• La politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences du Centre Social• La mesure de l'impact des actions menées
Communiquer	<ul style="list-style-type: none">• En interne dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences• En externe sur la plus-value spécifique du projet centre social au niveau local, départemental, régional et national





Au niveau de notre organisation

L'engagement dans une démarche de lutte contre les discriminations ne consiste pas à désigner un référent « lutte contre les discriminations », mais à intégrer de façon transversale cet enjeu dans toutes les dimensions de l'organisation du projet centre social.

Cela permet notamment de qualifier deux dimensions liées aux ressources humaines du centre social :

- **L'organisation, le fonctionnement et la composition des instances dirigeantes.**

Il ne s'agit pas de rechercher une stricte proportionnalité en termes de représentativité des instances par rapport à la réalité de la diversité des populations du quartier, ou de la commune. Mais le constat d'une faible représentativité doit au moins amener les équipes dirigeantes bénévoles à s'interroger sur les éventuels biais perceptifs que cet écart pourrait générer. N'oublie-t-on pas certains enjeux correspondant à des catégories de populations non représentées dans les instances ?

Cette simple interrogation permettrait déjà très certainement de faire évoluer, petit à petit, les pratiques et les représentations.

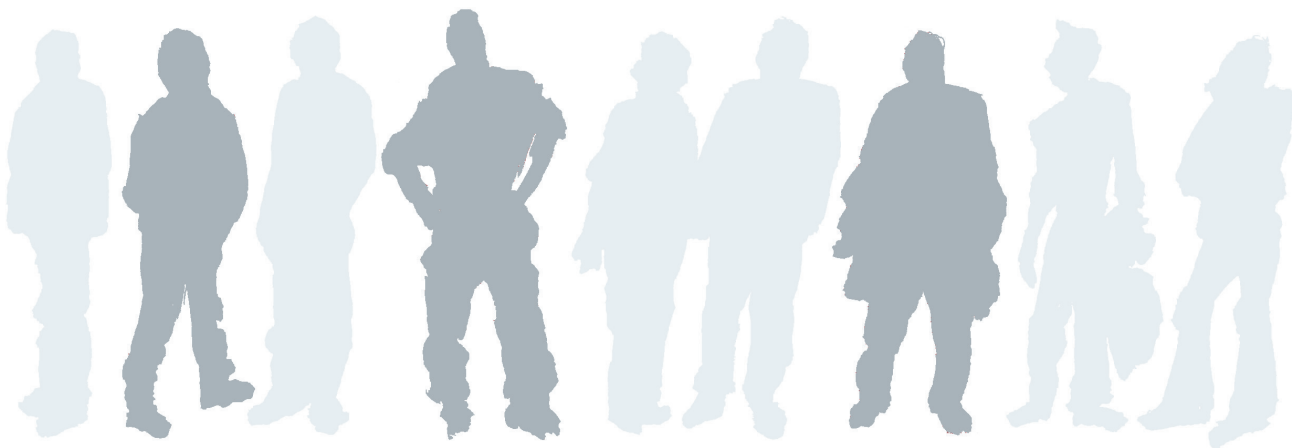
- **La gestion des ressources humaines salariées.**

On le sait, certaines fonctions au sein du centre social sont fortement « ethnicisées »; les animateurs jeunesse sont en effet très souvent d'origine maghrébine. Les fonctions de direction sont par contre majoritairement assumées par des personnes non issues de l'immigration.

Interroger ces constats amènera forcément à penser les implicites et non-dits de cette situation et donc à repenser les processus de recrutement.

Mais surtout, pour pouvoir être crédible et légitime sur un enjeu aussi complexe, il faut commencer par « balayer devant sa porte ».

Lorsque le projet et l'organisation du centre social ont été travaillés en intégrant l'enjeu de la Lutte Contre les Discriminations, le centre social peut jouer alors pleinement son rôle Politique d'interpellation et de mise en débat de ce problème sociétal majeur.





Au niveau de nos actions

Répetons-le, il est fortement conseillé pour le centre social, d'agir en coopération avec d'autres centres sociaux sur un territoire, et lorsque les équipes bénévoles et professionnelles sont suffisamment outillées, d'associer les partenaires locaux, a minima, dans la phase de validation du plan d'action.

Ce plan d'action peut prendre plusieurs formes, dont celle d'un Plan Stratégique de Lutte Contre les Discriminations (cf. présentation de la Boîte à Agir).

Un tel plan comprend de façon nécessaire deux temps : un temps centré sur l'analyse de l'organisation, du fonctionnement, du projet et des actions du centre social, un second temps orienté vers l'environnement extérieur au centre, d'affichage politique et d'interpellation constructive et de mises en débat.

Il faut le reconnaître les actions spécifiquement définies en terme de Lutte contre les discriminations sont complexes à mettre en œuvre et elles nécessitent un fort ancrage partenarial, qu'il s'agisse d'assumer une fonction d'écoute et

d'accompagnement des publics ou qu'il s'agisse de porter une ambition en termes d'évolution des pratiques sociétales encore dominantes.

Mais la marge de manœuvre des centres sociaux est réelle, dès qu'ils parviennent à agir collectivement en lien avec leurs partenaires. Quand, collectivement, on parvient à se désengager des représentations essentialistes et du flou qui entoure encore le terme « discrimination », ce sont toutes les fonctions et actions du centre social qui voient leur sens et leur impact renforcés.

L'effet induit de cette démarche, éprouvé par tous les centres sociaux qui s'y sont lancés, est la qualification Politique du projet et des acteurs de ce projet. La maturité Politique de tous s'en trouve renforcée et des dynamiques très fortes s'enclenchent qui impactent transversalement toutes les composantes du centre social.

Ainsi, il ne peut s'agir de présenter des « fiches actions types », car cela pourrait laisser entendre que l'on peut passer directement à l'action.... alors que la première démarche à entreprendre est d'ordre politique : Comprendre et reconnaître l'enjeu.





Conclusion

> **La Lutte contre les discriminations : un nouveau chapitre pour l'histoire des centres sociaux...**

En France, 4 employeurs sur 5 discriminent les candidats selon l'origine de ces derniers. Plus largement, ce phénomène touche tous les champs de la vie : les relations des habitants avec l'éducation, les loisirs, la santé, les services publics... Le plus souvent ce sont des populations issues des quartiers dans lesquels sont implantés les centres sociaux qui sont concernées, parmi elles, 30% sont issues de l'immigration. Ces discriminations liées aux origines ont des effets néfastes pour la cohésion sociale. Elles tendent à l'ethnisation de la vie sociale.

Au même titre que d'autres institutions, c'est donc bien un enjeu sociétal pour les centres sociaux car on ne peut pas agir sur le lien social si on ne s'attaque pas à ce qui produit de la distance.

Si l'on se réfère à leur histoire, les centres sociaux ne sont-ils pas nés d'une volonté caractérisée d'agir contre les inégalités ? L'objet lutte contre les discriminations ne correspond-il pas, finalement, à une actualisation des objets historiques des centres sociaux touchant à l'égalité ?

La lutte contre les discriminations ouvre un nouveau chapitre de l'histoire des centres sociaux. Ce n'est pas une action supplémentaire mais, au contraire, une actualisation des valeurs de la Charte des centres sociaux et plus largement celles de l'éducation populaire.





Questions à...

Questions à Olivier Canzillon, directeur du centre social « la Maison des Tilleuls » (Blanc-Mesnil), associé au Collectif d'Information de Lutte et d'Action contre les Discriminations (CILDA).

Q : En quoi le centre social est-il confronté aux discriminations ?

R : Plus largement, c'est au sein même du quartier des tilleuls que ce phénomène est prédominant car il se situe au croisement des situations qui font que les habitants sont massivement touchés : tant au niveau de l'emploi que du logement et plus globalement dans leur cadre de vie. Les habitants ont pleinement conscience de ces situations (en raison de l'histoire et de la gestion du quartier), jusqu'à les « intégrer naturellement », et les vivre de manière inéluctable.

Q : Qu'est-ce qui a été déclencheur à la mise en place de votre projet ?

R : Ce Collectif est né de formations montées à l'initiative du réseau fédéral (régional et départemental) et de la volonté de l'ancienne directrice du centre d'y associer un réseau d'acteurs professionnels et d'habitants. Au départ, né de la volonté du quartier des Tilleuls, ce collectif rayonne aujourd'hui sur la ville du Blanc Mesnil.

Q : Quels sont les éléments clés à la mise en œuvre de votre projet ?

R : Tout d'abord, la nécessité de se doter d'outils

communs (par des temps de formation, d'animations autour du théâtre Forum et la réalisation d'un DVD intitulé « Je, tu, ils discriminent »).

L'implication des Habitants est également incontournable : il s'agit bien sûr d'écouter et de prendre en compte le vécu de discriminations, mais aussi de donner du sens à l'action. Les habitants sont en effet garants d'une mobilisation sur le long terme, pour ne pas baisser les bras. Eux-mêmes n'entendent pas lâcher prise devant des discriminations enfin reconnues comme telles : les professionnels doivent se montrer à la hauteur. A partir de là, on en vient à un autre élément essentiel : la dimension collective qui dépasse le traitement individuel des personnes (juridique et/ou psychologique).

Q : Quelle est la plus-value du centre social en termes de réponses ?

R : Si les habitants se sont impliqués dans la démarche du CILDA, c'est qu'ils étaient de fait mobilisés au sein du centre social, qui a su créer une relation de confiance avec eux. L'autre plus, c'est certainement le positionnement du centre social (au cœur du quartier et de ses préoccupations), son rôle dans la chaîne partenariale et ainsi sa capacité à mobiliser.

Q : De quelle(s) manière(s) la prise en compte de cette question dans votre structure, a pu qualifier votre projet social ?

R : La lutte contre les discriminations traverse les axes de l'actuel projet de la Maison des tilleuls. Malgré tout, Olivier Canzillon, souligne l'importance d'inscrire cette question tant sur le fond (prise en compte) que sur la forme (affichée).

... Prochaine étape que nous pourrions souhaiter à la Maison des Tilleuls lors de son prochain renouvellement de projet social...





Questions à Saïd Bouamama, sociologue de formation, actuellement chargé de recherche à l'IFAR Lille. Il est notamment l'auteur de La France, autopsie d'un mythe national (Larousse, 2008).

Q : Quelles furent, dans le passé, les pratiques en matière de lutte contre les discriminations dans les centres sociaux ?

R : Osons tout d'abord un état des lieux quelque peu sévère mais lucide : si l'on se penche sur les projets sociaux de nombreux centres, comme j'ai eu l'occasion de le faire, on constate que la lutte contre les discriminations n'est pas considérée comme une question primordiale. Soyons juste néanmoins : c'est un problème beaucoup plus large. Cette question qui mine pourtant les quartiers populaires a longtemps été niée sur le plan institutionnel. Donc, oui, les centres sociaux sont en retard sur ce domaine, mais c'est à mon sens toute la société française qui est aveugle en la matière.

Par ailleurs, il y a peut-être un frein spécifique aux centres sociaux : dans la mesure où ce sont des lieux - et cela est tout à leur honneur - au sein desquels on accueille des personnes d'origines très diverses, cela peut donner l'impression que l'on agit de fait sur le terrain des discriminations. Or, très concrètement, ce n'est pas toujours le cas.

Q : Quels sont les risques pour les centres sociaux qui ne se sont pas encore saisis de cette question ?

R : Tout d'abord, rappelons que, d'après une enquête menée par le Bureau International du Travail, 4 employeurs sur 5 pratiquent la discrimination à l'embauche (1). De toute évidence, il y a donc un décalage énorme entre les discours tenus par nos dirigeants, prônant égalité et fraternité, et la réalité vécue par les personnes souffrant de discrimination, avec pour conséquence possible la désertion pure et

(1) « Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France », Bureau International du Travail, 2007. Ce rapport est disponible à l'adresse suivante : <http://www.centres-sociaux.fr/files/2010/01/BIT.pdf/>

simple par cette population de la vie sociale et politique de notre pays. Examinons maintenant la situation des centres sociaux : ceux-ci accueillent majoritairement dans leurs activités des personnes issues des milieux populaires, dont une proportion non négligeable est issue de l'immigration. Or, si ces personnes ne se sentent pas représentées par les centres sociaux, si les thématiques qui y sont traitées ne renvoient pas à leur vie quotidienne, notamment à leurs difficultés et à celle-ci en particulier, elles risquent tout simplement de ne plus y venir.

Q : Comment agir concrètement contre les discriminations dans les centres sociaux ?

R : Il y a, à mon sens, 4 niveaux d'action. Premier niveau : mettre en réflexion cette question dans les centres, non pas comme un objet de travail supplémentaire mais comme une question transversale, qui doit venir réactualiser en profondeur le projet social. Second niveau : l'affichage. En effet, proclamer clairement - par le biais de posters, de déclarations, de débats, etc. - que l'on est concerné par ce problème permet de libérer la parole de ceux qui en souffrent. Troisième niveau : interroger ses propres pratiques. Un exemple très concret : pourquoi dans certains centres que j'ai visités, les femmes maghrébines sont-elles cantonnées à l'atelier cuisine ? Je comprends bien l'intérêt d'un tel projet pour fédérer le groupe, mais comment aller plus loin ? Par ailleurs, comment rendre les CA des centres sociaux plus représentatifs de la diversité des quartiers ? Dernier niveau : faire en sorte qu'une fois les précédentes étapes franchies, le centre social devienne un animateur central de la lutte contre les discriminations à l'échelle de son territoire, en partenariat avec les autres acteurs institutionnels (associations, services publics, etc.) qui le font vivre.





Questions à Thierry Coulomb, Directeur de l'association des centres sociaux de Wattrelos (59)

Q : Quels ont été les éléments déclencheurs pour la mise en place d'un projet de lutte contre les discriminations dans les centres sociaux de Wattrelos?

R : C'était dans l'air mais nous n'arrivions pas à nous lancer. Le facteur déclencheur a été l'appel à projet lancé par la Fédération des centres sociaux du Nord, en partenariat avec l'Acse (1) et l'IFAR (2) de Lille. Il s'agissait de voir de quelle manière nous étions concernés par les discriminations.

La première étape fut de s'interroger sur le sens du mot « discrimination » qu'il ne faut pas confondre avec « racisme ». Il y a toutes sortes de discriminations, mais l'objet de travail que nous avons choisi fut celui des discriminations à l'encontre des origines, étant donné que cela concerne fortement nos usagers.

La seconde étape consista à déterminer de quelle manière ils y étaient confrontés. Il s'est avéré que cette question se posait surtout pour les jeunes en recherche d'emploi et dans le cadre des accueils de loisirs jeunesse, en ce qui concerne la nourriture.

Troisième étape : interroger nos propres pratiques. Nous avons surtout débattu de la possibilité de servir de la viande halal aux enfants et finalement pris la décision de le faire. J'ai bien conscience que cette question fait débat dans les centres sociaux et cette position n'engage que nous, mais nous avons considéré que nous pouvions, sans renier nos principes fondateurs et sans difficultés matérielles

(1) <http://www.lacse.fr>

(2) <http://www.ifar-formation.org/>

particulières, mettre ceci en place, dans l'intérêt de notre public.

Q : Quels sont les éléments indispensables à la mise en route d'une réflexion saine sur le sujet?

R : Il faut que tout le monde y croit, principalement le conseil d'administration de la structure. S'il n'y a pas de volonté politique forte, le projet ne pourra pas aboutir. En effet, il y a beaucoup de « bonnes » raisons de ne pas se lancer dans une réflexion comme celle-ci : la principale étant que les situations conflictuelles qu'elle engendre. De plus, l'une des objections souvent invoquée est la suivante : pourquoi choisir de traiter la discrimination en raison des origines plutôt que celle en raison du sexe ou en raison de la mobilité réduite ? Ces objections sont valables en principes, mais les causes ne sont pas du tout les mêmes et à tout vouloir traiter, on ne traite rien du tout.

Q : De quelle manière la prise en compte de cette question a-t-elle pu requalifier votre projet social?

R : Il a fallu décliner cette question dans chaque secteur d'activité, l'objectif étant d'aller au-delà d'une approche folklorique des différences culturelles, mais bel et bien traduire la lutte contre les discriminations liées aux origines en termes de pratiques concrètes. Ceci dit, ce n'est pas évident, car lutter contre ce type de discriminations, c'est plus un état d'esprit qu'autre chose. Mais au moins, cette question n'est plus tabou chez nous. Par ailleurs, notre objectif est de devenir un lieu-ressource sur cette question, pour former nos usagers à se défendre et leur permettre ainsi de dépasser les discours fatalistes et la posture de victimes qu'ils adoptent parfois.





/// Glossaire

Pour aller plus loin dans les définitions, nous vous conseillons de vous référer à l'ouvrage « Les centres sociaux à l'épreuve de l'Égalité

- Mémoire d'une expérience de lutte contre les discriminations racistes » (janv 2007) IFAR- Fédération des Centres Sociaux du Nord.

/// Bibliographie

De la question sociale à la question raciale

- Didier et Eric Fassin La Découverte - Octobre 2006 - *Les auteurs parviennent à rendre compte de façon extrêmement efficace de la complexité de la question des dominations sociales et raciales.*

La république et sa diversité : Immigration, intégration, discrimination - Patrick Weil - Avril 2005 - *La République place l'égalité des droits au cœur de ses valeurs. Mais, confrontée à l'immigration et à la diversité culturelle, elle tend d'abord à oublier ses propres principes. C'est à une véritable politique de l'égalité qu'appelle cet essai en demeurant fidèle aux principes de la République.*

La France, Autopsie d'un mythe national - Saïd Bouamama (2008), chez Larousse - *Qu'est-ce que la France ? Qu'est-ce qu'être français aujourd'hui ? Un essai qui offre aux lecteurs une ouverture contemporaine sur des notions fertiles, riches d'enjeux et de contradictions.*

L'affaire du foulard Islamique, la production d'un racisme respectable - Saïd Bouamama, (2004), éditions Le Geai Bleu - *La complexité et les enjeux de l'« affaire » sont analysés avec précision et clarté.*

Écrits / du côté des réseaux

Lutter contre les discriminations liées à l'origine - une boîte à Agir pour les centres sociaux - URCSN, ACSE, IFAR (2009)

Les centres sociaux à l'épreuve de l'Égalité - Mémoire d'une expérience de lutte contre les discriminations racistes - Saïd Bouamama (IFAR) (janv. 2007).

Discrimin'Actions, les Centres Sociaux s'engagent - *Recherche action menée par le réseau francilien des centres Sociaux, avec l'appui du cabinet Copas (2004).*

Accord cadre pour l'intégration et la lutte contre les discriminations de la CAF de la Vienne et l'ACSE - *Pour plus d'infos : Fédération des centres sociaux de la Vienne.*

Discrimination ? Ethnicisation ? Etude des pratiques d'embauche des animateurs jeunes dans les centres sociaux associatifs - *Centres sociaux de Rhône-Alpes, (2006).*

/// Filmographie

Le Plafond de Verre, les défricheurs - Réal. Yamina Benguigui, réalisé en 2004. cf. site de Bandits Productions (www.banditsprod.com) *La réussite scolaire et universitaire des jeunes français issus de l'immigration a été croissante depuis les années 70. Et pourtant le taux de chômage des jeunes diplômés issus de l'immigration est trois fois plus élevé que celui de la moyenne nationale.*

Changer de regard - Réalisation Yamina Benguigui, *28 personnes issues de l'immigration témoignent de leur parcours de recherche d'emploi et de formation.*





11 courts métrages contre les discriminations - Réal. 2007 dans le cadre du concours Scénarios contre les discriminations lancé par le CRIPS et le GEPS. Un bon outil pour engager le débat (tout public).

Pas d'histoires ! - édition la médiathèque des Trois mondes, réal. 2001. Peut être commandé sur <http://www.cine3mondes.com>.

12 courts métrages sur le racisme au quotidien, mettant en scène différents milieux de rencontre, de cohabitation où les humiliations et les vexations auxquelles nous participons tous, se reflètent quotidiennement.

Paris Couleurs - réalisé par Pascal Blanchard et Eric Deroo, 2005 - Raconté par André Dussolier - *Ce film raconte l'histoire de centaines de milliers de migrants venus d'outre-mer qui ont fait Paris et propose un autre regard sur ce passé, qui semble aujourd'hui faire débat en France.*

Il paraît qu'eux - Un film écrit et réalisé par Greg Ruggeri (2009) - *Quand la lutte contre les discriminations et les préjugés fait se rencontrer une ville (Athis-Mons), un auteur réalisateur (Greg Ruggeri), une association (Ya Fouei) et des citoyens impliqués cela donne «IL PARAÎT QU'EUX...».*

Documentaire sur la marche de l'Égalité et ses faces cachées - Abdellali Hajjat, disponible à partir du site Terra.

Aimé Césaire, un nègre fondamental - Documentaire de François Fèvre, Laurent Chevallier et Laurent Hasse, (2008).

Les gueules de l'emploi - Martine Delumeau, (2002)

Discriminations, où est la solution - Documentaire de la Mission Locale de La Ciotat, (2004-2006).

Faire Face - Documentaire réalisé par la Mission Locale de Villeurbanne dans le cadre du programme ACCEDE.

Filmographie / du côté des réseaux

« **Discrimin'Actions, les centres sociaux s'engagent** », Réalisation Abdel Ryan Houari, 2007. Un court métrage « Arrêt sur images » est intégré au DVD. À travers les témoignages fictifs d'un écrivain public, d'une animatrice, d'un directeur de centre social, diverses situations de discriminations sont présentées : à vous de les découvrir par des arrêts sur images ... Le débat est ouvert !

« **Je, tu, ils discriminent** » un film réalisé par Jérôme Fenez, produit par le CILDA (Collectif d'Information de Lutte et d'action contre les discriminations et la Maison des Tilleuls. Sociologues, fonctionnaires ou citoyens tentent de comprendre et combattre les mécanismes d'un phénomène complexe bien ancré dans la société française.

« **Discriminations, y'a du boulot** » Courts-métrages réalisés par les acteurs du Centre Social La Fontaine à Brétigny Sur Orge (91).

« **Dans ce monde coloré, beaucoup sont colorés...** » Centres sociaux Dolto Montaberlet/Décines (2007). Des paroles sensibles, sur une musique mi-rap mi-R'nB, mises en scène dans un clip vidéo, c'est l'aboutissement d'un projet porté par les jeunes des Centres sociaux Dolto et Montaberlet à Décines.

« **Slam, Handicap et Vidéo** » (2007) : Les préadolescents participant à l'atelier vidéo du Centre social et culturel des Basses-Barolles (Saint-Genis-Laval) ont réalisé un très beau clip en noir et blanc sur le thème du handicap.

« **Libre** » : Un film sur l'histoire de l'esclavage (2005) réalisé à La Réunion par des jeunes garçons et filles du Centre social J.& J. Peyri et de la MJC de Vaulx-en-Velin. Ce documentaire est un outil fort pour lancer le débat. Contact : Centre social J. & J. Peyri





« **Les centres sociaux à la barre** », (2008), Fédération Départementale des Centres Sociaux du Rhône.

Du côté du net

« **Moi, Mustapha Kessous, journaliste au « Monde » et victime du racisme** » Récit [http:](http://www.lemonde.fr/societe/article/2009/09/23/ca-fait-bien-longtemps-que-je-ne-prononce-plus-mon-prenom-quand-je-me-presente-au-telephone_1244095_3224.html)

[//www.lemonde.fr/societe/article/2009/09/23/ca-fait-bien-longtemps-que-je-ne-prononce-plus-mon-prenom-quand-je-me-presente-au-telephone_1244095_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2009/09/23/ca-fait-bien-longtemps-que-je-ne-prononce-plus-mon-prenom-quand-je-me-presente-au-telephone_1244095_3224.html)

/// Remerciements

Personnes à l'origine de ces réflexions, ayant constitué le groupe interfédéral depuis 2006 :

Mohand Aït Si Ali (Fédération des Hauts-de-Seine), **Jenny Bihouise** (Fédération des Yvelines), **Manu Bodinier** (Union Rhône Alpes des Centres Sociaux), **Francis Gautier** (Fédération du Nord), **Alain Dionneau** (Union Régionale des Centres Sociaux de Poitou-Charentes), **Nouar Chérif** (Fédération de Charente), **Xavier Thiollet** (Fédération de Charente), **Henry Colombani** (Fédération de France), **Nour-Eddine Laouer** (Fédération du Val d'Oise), **Audrey Cuypers** (Coordination des Fédérations de Centres Sociaux d'Ile de France), **Caroline Ladous** (Fédération de France), **Patricia Brenner** (Fédération de France), **Marie-Thérèse Hercule** (Administratrice), **Solange Bouchet** (Administratrice).

Personnes ayant participé à la réalisation de ce document :

Francis Gautier (Fédération du Nord), **Xavier Thiollet** (Fédération de Charente), **Nour-Eddine Laouer** (Fédération du Val d'Oise), **Marie-Thérèse Hercule** (Administratrice), **Solange Bouchet** (Administratrice), **Caroline Ladous** (Fédération de France), **Patricia Brenner** (Fédération de France) **Julien Bastide** (Fédération de France) et **Audrey Cuypers** (Coordination des Fédérations de Centres Sociaux d'Ile de France).

*Un remerciement spécial à **Saïd Bouamama** (IFAR) pour sa relecture attentive du document, l'entretien qu'il a bien voulu consacrer à Julien et tous ses apports qui ont été et qui restent très précieux pour ce groupe.*

Merci à :

Olivier Canzillon, directeur du centre social « la Maison des Tilleuls » (Blanc-Mesnil), associé au Collectif d'Information de Lutte et d'Action contre les Discriminations (CILDA) et à **Thierry Coulomb**, directeur de l'association des centres sociaux de Wattrelos, pour les entretiens qu'ils nous ont consacré.

Olivier Noel pour ses apports et notamment sa contribution au 1^{er} numéro Discrim'info édité par la FCSF.

Benoît Vandooleghe (Scop les Traversiers) d'avoir guidé le groupe vers un référentiel partagé.

Bénédicte Pigal pour la transmission des tableaux « scrapbooking » réalisés dans le cadre des animations de Pedagodroit.





Dans la même collection, déjà parus :
- « Centres Sociaux et Développement Durable » :
Quels enjeux, quels repères pour quelles transformations avec les Habitants.
- « Histoire des Centres Sociaux ».

