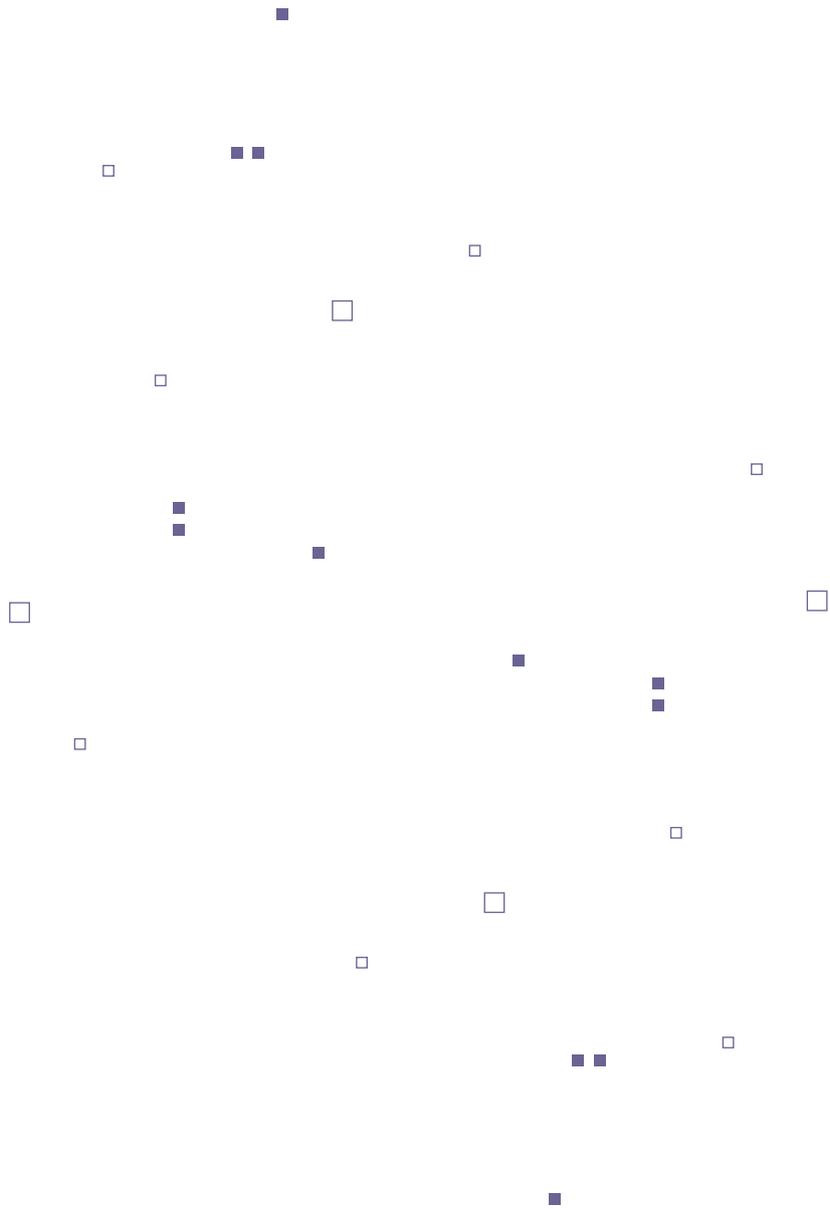


EN-QUÊTE D'ÉGALITÉ

SENTIMENT DE DISCRIMINATION DANS ET AUTOUR DE RENNES



Johanna DAGORN et Arnaud ALESSANDRIN
Avec l'aide de Pauline Couffignal
POUR ARESVI



SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	6
PRÉSENTATION D'ARESVI	7
INTRODUCTION	9
PANORAMA GÉNÉRAL	12
DU CÔTÉ DES REPRESENTATIONS	14
DU CÔTÉ DES DISCRIMINATIONS VUES / PERÇUES	16
DU CÔTÉ DES DISCRIMINATIONS VÉCUES	18
DU CÔTÉ DES VICTIMES : PEURS ET RESISTANCES	33
FOCUS SUR LES QPV	37
CONCLUSION	40
ANNEXES	44

REMERCIEMENTS



Nous remercions vivement Rennes Ville et Métropole, les associations et les personnes qui ont participé de près ou de loin à cette enquête. Plus particulièrement celles qui nous ont accueillie.es telles que le CRIDEV – Langue et communication – AGV35 – SOS Handicap – Iskis et Liberté couleurs.

Et surtout les 2315 personnes qui ont répondu au questionnaire, les personnes ayant participé aux entretiens et aux focus-groupes.
Les jeunes en service civique qui ont activement participé à cette enquête en allant à la rencontre des rennaises et rennais à l'aide de questionnaires sous format papier.

Nous voulons insister sur l'accueil et la bienveillance que nous avons rencontré.es à Rennes et autour qui a permis d'effectuer cette recherche dans des conditions favorables en dépit du temps imparti. Et plus particulièrement à Ariane Cousin et Lilian Madelon.

PRÉSENTATION D'ARESVI

LA SANTE

Evaluation d'ETP obésité (sous la dir. de Marielle Toulze et Arnaud Alessandrin, 2015-2016, Mutuelles de la Loire)

La Santé des personnes LGBTI (sous la dir. d'Arnaud Alessandrin et Johanna Dagorn, 2017-2018, DILCRAH)

Quartiers Prioritaires et Cancer(s) (sous la dir. d'Anita Meidani et Arnaud Alessandrin, 2018, Fondation de l'Avenir)

Les parcours de Femmes victimes de violences en Gironde (sous la dir. de Johanna Dagorn, 2018, Mairie de Bordeaux)

Expérience du vieillir et sentiment d'inutilité (sous la dir. d'Anita Meidani et Arnaud Alessandrin, 2018, Fondation Mutac)

LA VILLE

Femmes et déplacements (sous la dir. de Johanna Dagorn, Arnaud Alessandrin, Laetitia Franquet, 2015-2016) Keolis, Métropole et ville de Bordeaux.

Femmes et déplacements (sous la dir. de Johanna Dagorn et Arnaud Alessandrin, 2017-2018, Villes de Limoges et Angoulême)

Femmes et déplacements (sous la dir. de Johanna Dagorn et Arnaud Alessandrin, 2018, Ville de Poitiers)

Femmes et déplacements (sous la dir. de Johanna Dagorn et Arnaud Alessandrin, 2018, Ville de Niort)

Les LGBTIphobies dans la ville (sous la dir. d'Arnaud Alessandrin et Johanna Dagorn, 2019, Ville de Bordeaux)

LES INÉGALITÉS

Les bordelais-es face aux discriminations (sous la dir. d'Arnaud Alessandrin, 2014-2015, Mairie de Bordeaux)

L'expérience des discriminations dans les QPV (sous la dir. d'Arnaud Alessandrin et Johanna Dagorn, 2015-2017, Mairie et Métropole de Bordeaux)

Les étudiantes et le féminisme (sous la dir. de Johanna Dagorn, 2018, Université de Bordeaux)

Quartiers Prioritaires, inégalités et sentiment d'appartenance (sous la direction de Johanna Dagorn et Arnaud Alessandrin, Merigac, 2019)

Quartiers Prioritaires, discriminations et expressions religieuses (sous la direction de Johanna Dagorn, Arnaud Alessandrin et A. V-Dupont, CAF, 2019)

ARESVI est une association de recherche fondée en 2014. Elle a pour but de diffuser les savoirs en sciences humaines et sociales et animer la recherche autour de la Santé, de la Ville, des Inégalités et des discriminations. ARESVI élabore et produit des enquêtes, des évaluations, des formations et des diagnostics sur ces sujets de recherche. ARESVI c'est aussi des manifestations scientifiques :

- Le 10 décembre 2016 ARESVI organise avec le rectorat de Bordeaux la journée « Ecole et discriminations » autour du n.2 des cahiers de la LCD au Collège Montaigne à Lormont
- Le 21 février 2017 ARESVI organise un séminaire autour des Cahiers de la LCD pour le laboratoire LACES (Université de Bordeaux).
- Les 18-19 janvier 2018 ARESVI organise la journée d'étude « SANTE LGBTI » à l'Université de Bordeaux.
- Les 23-24 avril 2018, ARESVI, en partenariat avec la ville de Bordeaux et l'Université de Bordeaux, crée le colloque « le rôle de la ville dans la LCD ».
- Le 11 décembre 2018 ARESVI et la ville de Paris organisent la journée « Âges et discriminations » pour la semaine de lutte contre les discriminations de la ville de Paris.

L'association anime enfin la revue « Les cahiers de la LCD – Lutte Contre les Discriminations »

JUIN 2016	La ville face aux discriminations
OCTOBRE 2016	École, migrations, discriminations
FÉVRIER 2017	Laïcité(s) et discriminations
JUIN 2017	Sport(s) et discriminations
OCTOBRE 2017	Santé et discriminations
DÉCEMBRE 2017	Droits culturels et Lutte Contre les Discriminations
FÉVRIER 2018	Diversité et lutte contre les discriminations au travail
JUIN 2018	Langues et discriminations
OCTOBRE 2018	Animation et éducation populaire à l'épreuve des discriminations



ARNAUD ALESSANDRIN

Sociologue à l'université de Bordeaux (LACES). Il codirige avec Johanna Dagorn l'Observatoire Bordelais de l'Égalité et la revue "Les cahiers de la LCD". Depuis 2019, il est membre du comité scientifique de la DILCRAH.

JOHANNA DAGORN

Sociologue à l'université de Bordeaux (LACES). Elle codirige avec Arnaud Alessandrin l'Observatoire Bordelais de l'Égalité et la revue "Les cahiers de la LCD". Depuis 2007, elle est membre de l'Observatoire International de la Violence Scolaire.



.....

Tout.e.s deux obtiennent en 2017 le label « Sexisme pas notre genre » pour la recherche « Femmes et déplacements (Bordeaux) et, en 2019, le prix de la ville de Bordeaux pour les recherches menées auprès de l'Observatoire Bordelais de l'Égalité. Johanna Dagorn et Arnaud Alessandrin sont à l'origine de nombreuses publications autour des notions de « genre », de « ville » et de « discriminations », comme par exemple : « Droits culturels et lutte contre les discriminations » (dir.) Cahiers de la LCD, HS 1, 2018 ; « Sexismes urbains », Revue EFG –Enfance Familles Générations, n.30 [en ligne] 2018 ; « Femmes et déplacements : une analyse intersectionnelle » in Genre et espace public, (M. Navarre dir.), EUD, pp : 173-195, 2018; « Du sentiment de discrimination en QPV », Diversités, n.193, pp : 59-64, 2018 ; « La santé des LGBTI à l'école », L'école des parents, n.627, Septembre 2018 ; « La nuit, tous les déplacements des femmes sont gris », revue Cambo n.9, p: 81-82, 2017 ; « Femmes et espaces publics », Hommes et Libertés, n.177, pp : 43-49, 2017 ; « La ville face aux discriminations » (codir. avec N. Charai), Les cahiers de la LCD, n°1, 2016 ; « Être une fille ou un.e LGBT au collège et au lycée », Le sujet dans la cité, n°6, p. 38-49. 2015.

Contexte : étudier les discriminations ?

Traiter les discriminations à l'échelle d'une ville, ce n'est pas qu'un mot. C'est prendre le pouls de ses habitantes et habitants et aborder de manière courageuse ce qu'elles font aux personnes, en l'occurrence aux administrés pour parler en termes de politiques publiques. Rennes Métropole en commandant cette enquête a désiré connaître le vécu des personnes qui en sont victimes afin de mieux agir contre ces ruptures d'égalité, qui entachent le pacte républicain d'un côté, et qui engendre nombre de souffrances et d'injustices d'un point de vue individuel.

La Ville de Rennes mène une politique volontariste en matière de promotion de l'Égalité réelle, depuis la première charte « Rennes Ville accessible » en 1989, la création d'une « mission droits des femmes » en 1995, jusqu'à celle de la « mission Lutte contre les discriminations » en 2008. Le travail de cette mission a conduit la Ville de Rennes à adopter un premier plan de Lutte Contre les Discriminations en 2009. Lors de la réécriture du plan de lutte en 2017 le choix a été fait d'appliquer cette démarche à l'échelon métropolitain dans la mesure où la lutte contre les discriminations concerne toutes les politiques publiques. C'est dans cette dynamique que cette enquête a été menée en un temps record : de février à juin 2019 grâce à l'engagement de tous les partenaires et des services dédiés. Le territoire concerné par le plan de lutte concerne les 43 communes de la Métropole (445 000 habitants) dont la Ville de Rennes (219 000 habitants.)

Cette recherche-action s'est axée prioritairement sur les ressentis, les émotions, les conséquences des discriminations, que peuvent rencontrer les citoyen.ne.s, et ce sous des formes variées. Ont donc été privilégiées les analyses au plus près des vécus individuels, les expériences du quotidien, les sentiments de discriminations (sans forcément qu'un dossier juridique soit demandé à l'appui de la déclaration). Ont aussi été privilégiées les analyses sur les discriminations multiples, dans des secteurs variés de la vie quotidienne.

OUTRE LE RESENTI, L'ENQUÊTE A AUSSI INTERROGÉ :

- La réaction des personnes suite à un vécu discriminatoire ; La mise en place de stratégies pour l'affronter.
- La manière dont elles ont cherché soutien, accompagnement ou réparation.
- Et surtout les conséquences et l'influence sur leurs trajectoires de vie.

Enfin, si les expériences homophobes, sexistes, racistes ou autres, ont été évidemment interrogées, c'est bel et bien d'expériences singulières dont il s'agit dans ce rapport. De même les secteurs de la discrimination n'ont pas été limitatifs (emploi, logement, travail etc.) ; c'est ainsi que la thématique

inhérente à la précarité sociale par exemple est apparue en filigrane tout au long des entretiens, même thématiques.

MAIS QU'ENTEND-T-ON PAR DISCRIMINATIONS ?

Ce terme polysémique regroupe deux définitions, qui, loin de s'opposer, permettent de mieux les appréhender d'une part et de les comprendre d'autre part ; à savoir l'approche juridique et sociologique.

Au sens juridique du terme, la discrimination est le fait de traiter de façon inégale deux ou plusieurs personnes placées dans une situation comparable, en raison de critères interdits par la loi. Mais, malgré les avancées au niveau européen et international, la France tarde à reconnaître les discriminations, lui préférant le principe d'égalité. En 1972 la loi Pléven (Loi n°72-545 du 1er juillet 1972) relative à la lutte contre le racisme est adoptée. Destinée à combattre le racisme, elle crée également l'infraction pénale de discrimination raciale (Articles 6, 7 et 8 de la loi n°72-546 du 1er juillet 1972). Ces mesures ne seront cependant que très rarement invoquées devant les tribunaux en dépit d'une multiplication croissante des discriminations de fait.

Les critères interdits sur lesquels la discrimination peut être fondée vont progressivement se multiplier ; une loi du 11 juillet 1975 condamne ainsi les discriminations liées au sexe et la situation familiale.

Fin des années quatre-vingt-dix, les mesures prises vont étendre les domaines dans lesquels les discriminations sont combattues et les critères de distinction prohibés. Les mesures européennes de lutte contre les discriminations (Directives) prises en 2000 vont également jouer un rôle majeur dans le renforcement du dispositif pour la prévention et la répression des discriminations. Leur transposition en droit français va se traduire par l'adoption de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Cette loi instaure un véritable cadre général de lutte contre les discriminations et modifie les dispositions relatives aux discriminations du Code du travail, du Code pénal, du Code de la sécurité sociale et de la loi du 13 juillet 1983 sur le statut des fonctionnaires.

Aujourd'hui, 26 critères de discriminations sont prohibés par la loi :

L'Article 225-1 affirme que : « 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 mœurs, de leur orientation sexuelle et identité 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, le lieu de résidence, la précarité, la perte d'autonomie.»

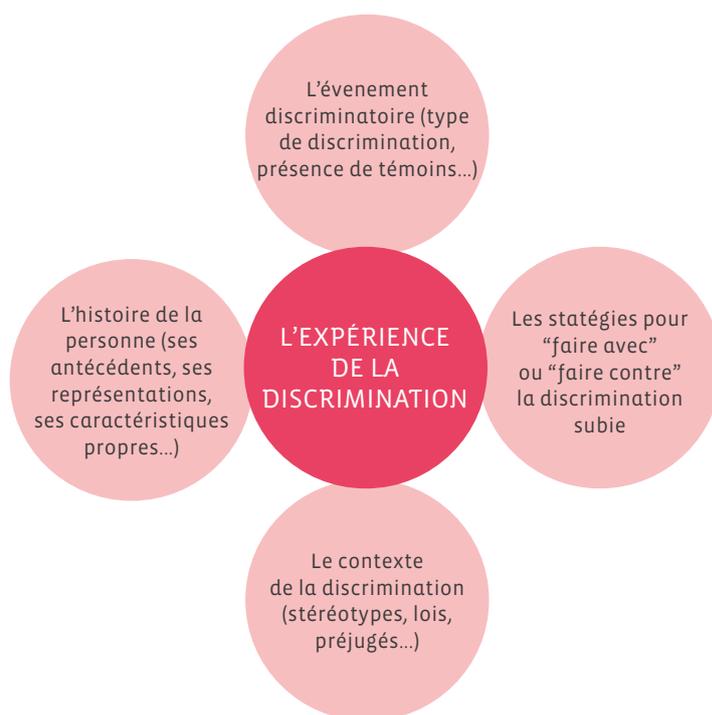
Il existe plusieurs formes de discriminations pouvant se manifester dans : l'emploi, l'éducation, le logement, le service public et l'accès aux biens et aux services. La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi.

L'analyse sociologique des discriminations se base sur l'expérience des personnes, qu'elles en soient témoins et/ou victimes. C'est pourquoi il convient de se pencher sur d'autres phénomènes qui s'inscrivent dans une quotidienneté, aussi exceptionnels puissent-ils être, car pour les victimes, rien n'est banal ni exceptionnel dans son intensité et sa résonance.

Les discriminations dans leur impact peuvent ainsi être schématisées, même si tous ces aspects seront détaillés ultérieurement.

C'est pourquoi, dans cette interrogation qui part des individus, ce rapport met en lumière des éléments plus singuliers, parfois paradoxaux aux yeux des politiques publiques, mais qui font sens pour les individus confrontés aux discriminations : les doutes, les bifurcations de vie, les expériences passées, les soutiens envisagés et mobilisés, les représentations autour du statut de victime ou bien encore du militantisme.

Parler des discriminations, c'est travailler sur les formes de violences en tant qu'expressions concrètes. C'est aussi qualifier la force du harcèlement dans sa répétition, son intensité, mais aussi et surtout les rapports de force et de domination qui les sous-tendent.



Objectifs, méthode et contours de la recherche

Être victime de discrimination, de harcèlement, de violences pour des critères communs à un groupe déjà stigmatisé et stigmatisable induit des préjudices non comparables aux personnes externes. Par exemple, le pouvoir de l'injure est bien plus fort lorsqu'il n'émane pas de conflits entre deux individus sur le même rapport d'égalité. Être traité de sale arabe ou sale pédé ou de folle renvoie aux maltraitements subies par les membres de ce groupe ; d'où l'importance de remettre ces discriminations dans leur contexte d'oppression.

Pour ce faire, l'étude s'est scindée en deux volets connexes : une étude quantitative par questionnaire et une étude qualitative par entretiens (récits de vie) et focus-groupe. Pourquoi ces deux méthodes ?

- Le questionnaire nous renseigne sur ce que les individus déclarent faire ou penser des événements discriminatoires subis.

- Les focus groupes et entretiens mettent en lumière les récits de ces événements discriminatoires ainsi que leurs gestions. Les monographies apportent des éléments sensibles permettant de comprendre ce que les discriminations « font aux personnes qui les subissent » parfois même quotidiennement, comme il est le cas concernant la santé mentale par exemple.

RAPPEL DE LA MÉTHODE

DES ENTRETIENS ET DES FOCUS-GROUPES

UN QUESTIONNAIRE
ADAPTÉ

DES ENTRETIENS
PÉRIPHÉRIQUES

DES FOCUS GROUPES
thématiques
et des monographies

L'analyse
du VERBATIM

Le questionnaire ayant recueilli 2315 réponses a été mis en ligne d'avril à mai et diffusé via les réseaux sociaux, les sites institutionnels, des affiches et flyers, puis pour 400 d'entre eux sous format papier avec les jeunes en service civique d'Unis-Cités. Ce questionnaire encodé et saisi via Lime Survey a concerné les 43 communes de Rennes Métropole.

SES OBJECTIFS ÉTAIENT LES SUIVANTS :

- 1- Saisir les expériences individuelles
- 2- Analyser les représentations des individus
- 3- Mettre en relation les sentiments et les faits afin de relier les critères subjectifs et objectifs
- 4- Interroger le rôle des soutiens, des témoins pour dresser un panorama des expériences
- 5- Fournir des éléments de contexte aux discriminations décrites

Les Publics-cibles quantitatifs étaient les témoins et les victimes (même si certains témoignages sont éclairants quant aux auteurs).

Méthodologiquement, le questionnaire a été pré-testé et réalisé, en amont, en concertation avec les membres du comité de suivi de la recherche. Il se composait de questions fermées (pour une mesure quantitative) et ouvertes (afin de travailler le verbatim des réponses). Le questionnaire est passé par des phases de « relances ciblées » (plus de 65 ans, personnes en situation de précarité...). Cette Méthodologie « en entonnoir » a permis de partir des réponses de ce dernier pour savoir « où » et « auprès de qui » réaliser les focus groupes et les entretiens individuels.

La méthodologie préconisée a été celle d'une enquête de victimation par questionnaire s'adressant aux victimes potentielles. Pour autant, les témoins comme les victimes ont été interpellés dans une démarche citoyenne afin de s'adresser aux personnes concernées ainsi qu'à celles qui sont impliquées dans une démarche citoyenne et civique.

Ce questionnaire (présenté en annexe) a été établi en 3 grandes parties : 1- Ressenti, expériences victimaires ; 2- Faits, typologie des styles de vie et des situations discriminatoires (demande d'aide etc.) ; 3- La typologie des répondant.e.s et leur vécu face aux situations de discriminations.

Ce dernier, présenté de manière concise, visait à mesurer principalement le sentiment de discrimination. Les travaux sur la menace du stéréotype montrent ce que cela fait d'être réellement ou potentiellement discriminé.e. Mais ils montrent aussi ce que cela a comme effets sur les personnes stigmatisées ou stigmatisables. Seront donc retranscrits l'impact de ces discriminations et les capacités d'agir (ou non) des personnes face à ces violences. Quelles stratégies ? Quel retournement du stigmate entre groupes discriminés ? Quels recours ? En effet, le trauma des personnes victimes de discriminations diffère d'une personne à l'autre, mais aussi selon le nombre d'auteur.es, de témoins participants ou non.

Le contexte d'humiliation ou au contraire d'entraide influe sur les comportements violents, qu'ils soient directs ou systémiques. Lors d'une dernière question ouverte permettant de commenter avec un verbatim libre et de laisser les coordonnées, certaines personnes ont été recontactées pour participer à des entretiens collectifs, puis individuels.

Le volet qualitatif a regroupé cinq entretiens collectifs et cinq monographies

Les focus groupes au nombre de cinq ont eu lieu en mai et juin sur cinq thématiques variées que sont :

- le sexisme
- les LGBTIphobies
- le handicap
- les gens du voyage
- la précarité sociale.

Chaque synthèse se situe en annexe du rapport. Nous regrettons le manque de matériel de terrain concernant le racisme, très prédominant dans cette enquête par défaut. Les personnes invitées à ces rencontres ne se sont pas rendues au point de rendez-vous. Seule l'une d'entre elles est venue, donnant lieu à une monographie. Cela montre l'importance de l'individualisation à travers les associations pour constituer ces groupes de paroles.

Enfin, cinq récits de vie ont été menés (dont le contenu est en annexe) sur les thématiques suivantes :

- 2 autour du handicap : psychique et physique
- 1 autour des questions LGBTI (une personne non-binaire)
- 1 autour du racisme (une femme asiatique)
- 1 autour du sexisme (une femme ouvrière)

À ce matériel, se rajoutent des rencontres sur sites de structures associatives : CRIDDEV – Langue et communication – AGV35 – SOS Handicap – Iskis- Liberté couleurs notamment sans compter les moments d'échanges avec les jeunes en service civique dans les quartiers dit politiques de la ville. Mais parler de questionnaire ne veut pas dire uniquement traiter de données impersonnelles. En témoignent les 123 pages de verbatim issues du questionnaire où les personnes ont pu raconter librement leurs expériences dans la confidentialité et la mise à distance induites par un clavier d'ordinateur ou de smartphone. Une partie de ces témoignages vient étayer ce rapport dense.

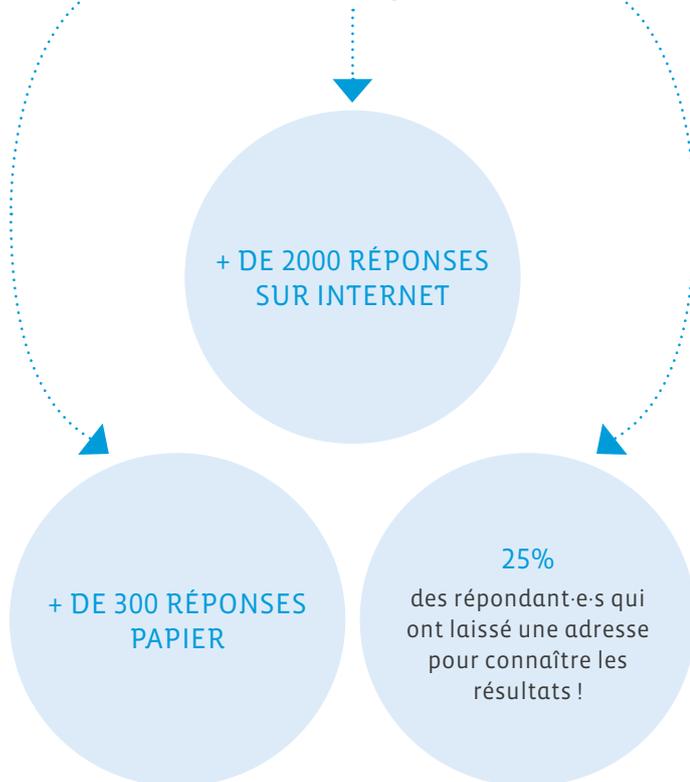
PANORAMA GÉNÉRAL

Avant de rentrer dans l'analyse des éléments explicatifs et compréhensifs, interrogeons d'abord le panorama général et les strates constituées afin de discuter des résultats ultérieurs.

Nombre de répondant·e·s

Qui sont les répondantes et répondants à l'enquête ?

Au total 2315 réponses ont été enregistrées !



L'ÂGE DES RÉPONDANT·E·S

Tableau numéro 1 : l'âge des répondant·e·s

VOTRE ÂGE	
MOINS DE 18 ANS	4% (sous-représentation)
19 - 25 ANS	20%
26 - 44 ANS	46% (sur représentation)
45 - 65 ANS	26%
66 ANS OU +	4% (sous-représentation)

L'âge est à peu près conforme aux proportions attendues. Comme toutes les enquêtes de ce type, nous observons une sous-représentation des personnes de plus de 66 ans. Néanmoins, les 15-18 ans sont également sous-représentés ; ce qui montre que le questionnaire n'a pas été relayé dans les lycées de manière hiérarchique. Or, ce public ne répond aux enquêtes que par voie scolaire ou par les réseaux sociaux. Ce sont les jeunes en service civique qui ont contribué à ce taux de réponses, même sous-évalué.

LE GENRE DES RÉPONDANT·E·S

Concernant le genre, les femmes sont surreprésentées (71%) comme il est d'usage dans ce type d'enquête, et 2% de personnes ont répondu autre genre. Ceci ne sera pas sans incidences sur certains critères désignés.

Tableau numéro 2 : le genre des répondant·e·s

GENRE DES REPONDANT·E·S	
FEMMES	71%
HOMMES	27%
AUTRES GENRES	2%

PÉRIODE DE RÉCOLTE :
10 AVRIL - 31 MAI

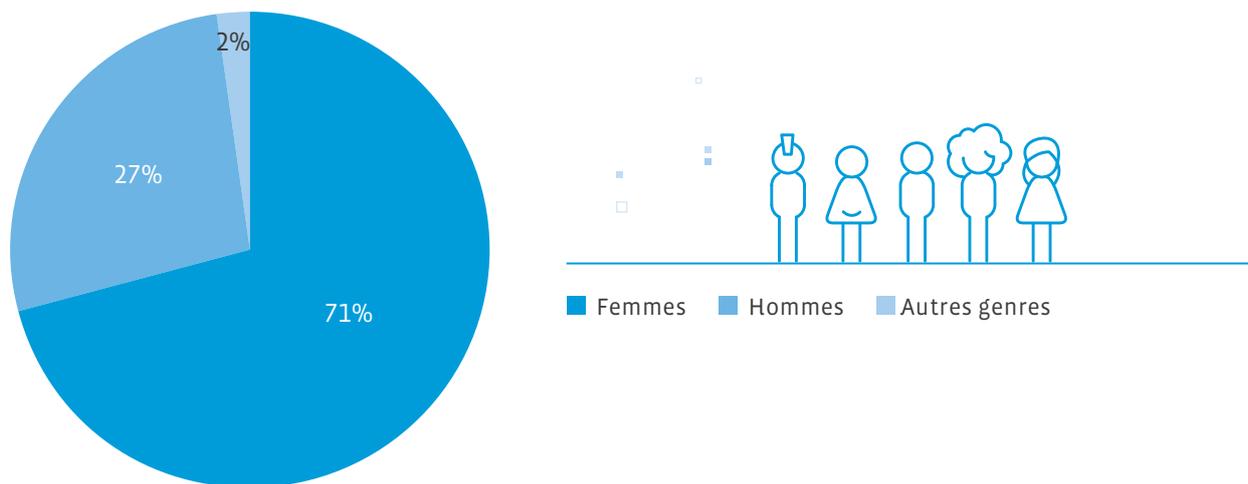


1000 RÉPONSES
AU 25 AVRIL



2000 RÉPONSES
AU 27 MAI

Tableau numéro 3 : le genre des répondant-e-s (graphique)



LES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES DES RÉPONDANT-E-S

Tableau numéro 4 : la CSP des répondant-e-s

VOTRE CATEGORIE SOCIO-PROF	
OUVRIER.E.S	2% (sous-représentation)
EMPLOYE.E.S	30%
CADRES	17% (légère surreprésentation)
ARTISAN.E.S	2%
PROF. INTERMEDIAIRES	13%
CADRES SUPERIEURS	5%
SANS EMPLOI	8%
AGRICULTEURS/TRICES	//
ETUDIANT.E.S	20%

La moitié des personnes n'a pas répondu à la catégorie profession. Ce qui est souvent le cas des personnes embarrassées par leur métier ou ne se retrouvant pas dans ces catégories (retraité-es... Mais comme ce pourcentage est identique concernant le sexe, l'âge et la situation matrimoniale), l'hypothèse raisonnable est que 50% de l'échantillon n'a pas désiré inscrire de données personnelles, ce qui est compréhensible concernant des personnes victimes de discriminations. Cependant, on observe trois grands points à améliorer : les ouvrier-es, les étudiant-es et les personnes actuellement sans emploi.

Pour autant, cette enquête épouse les contours de la Métropole rennaise en dehors de la légère surestimation des cadres et de la grande sous-estimation des ouvrier-es, qui répondent peu à ce type d'enquête si on ne passe pas par les syndicats en tant que relais. Cette sous-estimation a été en partie compensée par les entretiens ciblés.

DU CÔTÉ DES REPRÉSENTATIONS

Avant d'énoncer ce que les gens font, à savoir les pratiques discriminantes et les faits objectifs, il est nécessaire d'interroger ce que les gens pensent. Connaître les pensées permet de comprendre et d'envisager des pistes d'action en lien avec la réalité contextuelle et individuelle.

En fonction des champs précités lors de la précédente question et des témoignages recueillis, les conséquences peuvent s'exprimer concrètement en termes de préjudices (perte d'emploi, amputations spatiales...) ou directement sur la personne en termes sanitaires et de bien-être.

On trouve une corrélation inverse entre les personnes qui individualisent la question des discriminations (« c'est de ma faute » / « c'est de la faute d'une personne en particulier ») et celles qui ont massivement formulé des idées de changement avec des approches institutionnelles (importance des plateformes de signalement, importance des institutions...). Pour le dire autrement : plus les individus sont isolés, plus ils ou elles individualisent les faits, plus ils ont besoin d'institutions. Mais, paradoxalement, plus les personnes sont isolées, moins elles politisent leurs réponses. D'autre part, près de la moitié des réponses ont trait à l'éducatif (importance des ressources et soutiens scolaires, du cercle familial...). Ces réponses nous indiquent plusieurs choses : elles peuvent déresponsabiliser parfois les individus et reporter la cause au système éducatif et familial sans interroger les structures et les éléments systémiques. Mais elles peuvent aussi rappeler les inégalités de ressources auxquelles font face certaines personnes face aux discriminations.

Tableau numéro 5 : une discrimination c'est...

SELON VOUS, UNE DISCRIMINATION C'EST...	
UN TRAITEMENT INÉGALITAIRE	77%
UN CONFLIT ENTRE DEUX PERSONNES	1%
UNE IDÉE PRÉCONCUE	17%
UNE VOLONTÉ DE NUIRE	16%
UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT INVOLONTAIRE	23%



Il existe une forte corrélation entre ce que les personnes pensent des rapports individuels ou collectifs avec les autres et le fait de ne rien faire en cas de discrimination vécue. A l'inverse, lorsque les personnes pensent que les discriminations sont collectives et/ou systémiques, elles se rendent davantage dans les associations, saisissent la justice pour faire valoir leurs droits. C'est aussi pour cela que les discriminations liées aux idées politiques et/ou syndicales sont proportionnellement les plus représentées d'un point de vue statistique. En effet, les personnes qui pensent que les discriminations sont un conflit entre deux personnes ou historiques comme celles victimes de racisme ont moins recours aux institutions pour faire valoir leurs droits. C'est aussi l'une des raisons pour lesquelles le racisme, bien que fortement généralisé, est moins porté politiquement et publiquement.

SELON VOUS, UNE DISCRIMINATION C'EST...	MOYENNE	RACISME	LGBTI-PHOBIES	SEXISME	HANDI PHOBIE
UN TRAITEMENT INÉGALITAIRE	77%	92%	96%	98%	96%
UN CONFLIT ENTRE DEUX PERSONNES	1%	3%	1%	1%	0%
UNE IDÉE PRÉCONCUE	17%	10%	24%	10%	19%
UNE VOLONTÉ DE NUIRE	16%	22%	29%	17%	50%
UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT INVOLONTAIRE	23%	26%	22%	31%	15%

On constate des variations entre les différents critères de discriminations retenus. Mais attention, d'autres variations, avec d'autres critères, se font aussi ressentir :

Un traitement inégalitaire : l'idée selon laquelle la discrimination relève du traitement inégalitaire semble bien présente dans ces quatre types de discriminations. Si, en moyenne, cette réponse ne récolte « que » 77% de réponses positives c'est que les critères « âges » et les réponses « autres » font significativement baisser la moyenne (sans que l'on puisse facilement catégoriser ces « autres » réponses en d'autres critères.)

Un conflit entre deux personnes : Les répondant.e.s ne s'y trompent pas : rares sont celles et ceux qui voient dans les discriminations de simples conflits. Là est une différence majeure entre le discours général sur les discriminations et une enquête de victimation. Notions que des critères comme l'adresse font chuter cette réponse à 0%. Quant aux personnes victimes de racisme, le chiffre des « 3% », nous le verrons, renvoie souvent à des questions de voisinage, notamment dans les QPV.

Une idée préconçue : préjugés, stéréotypes et discriminations vont de pair et cette réponse le traduit. Si les personnes vivant un handicap et les personnes LGBTI sont plus nombreuses à cocher cette réponse, on retrouve cette réponse à 41% pour les personnes victimes de discriminations sur des critères de santé, 28% chez les personnes victimes de discriminations du fait de leur adresse et 30% pour personnes discriminées par rapport à leurs ressources financières.

Une volonté de nuire : À l'identique des idées préconçues, les personnes LGBTI et en situation de handicap sont plus nombreuses à avoir coché cette case. Toutefois, en regardant d'autres situations de discrimination, on notera que 24% des personnes discriminées du fait de leur religion et 32% pour leur apparence (2 fois plus que la moyenne) ont également choisi cette option de réponse.

Un traitement involontaire : Assez étrangement, alors que les propos et actes sexistes sont bien renseignés, on retrouve un taux élevé de femmes qui déclarent que cela relève de faits « involontaires ». Il en va de même pour les personnes victimes de discriminations à l'âge : 38% d'entre elles trouvent que les discriminations sont des différences de traitement involontaire. Pour ces répondant.e.s, le hasard des faits (« c'est comme ça ... ») ou la nécessaire pédagogie face aux discriminations (« il faut expliquer aux gens ») semblent l'emporter, ainsi qu'une certaine « tolérance » vis-à-vis des discriminations, comme si le temps nécessaire à la prise de conscience impliquait d'être compréhensif ou accommodant.

Tableau numéro 7 : d'où proviennent les discriminations selon vous ?

D'OÙ PROVIENNENT LES DISCRIMINATIONS ?	MOYENNE
DES PERSONNES ELLES-MÊMES	14% (4)
DES INSTITUTIONS	5% (3)
DE L'HISTOIRE	16% (1)
UN PEU TOUT ÇA À LA FOIS	52%
JE NE SAIS PAS	3%
C'EST COMME ÇA	10% (2)

- (1) Ce chiffre monte à 22% du côté des personnes victimes de racisme
- (2) Ce chiffre tombe à 0,3% chez les victimes de sexisme et de LGBT phobies
- (3) Ce chiffre monte à 10% chez les personnes LGBT discriminées
- (4) Ce chiffre monte à 21% lorsque les personnes cochent les critères « santé / grossesse »



Là encore, si on observe que, massivement, les personnes interrogées inscrivent l'archéologie des discriminations dans l'histoire, les institutions et les personnes elles-mêmes, bien avant la réponse fataliste « c'est comme ça », il convient de relever quelques autres différences entre les critères de discrimination.

Pour le dire autrement, plus les individus pensent que les discriminations sont le fruit d'inégalités et injustices collectives, plus elles ont recours aux forces collectives pour les combattre (associations, institutions...). A contrario, plus elles pensent que c'est un rapport entre individus, plus elles sont seules. Or, il y a une forte corrélation entre le sentiment de solitude et le passage à l'acte, ce qui induit davantage d'isolement des personnes multivictimisées telles que les personnes massivement stigmatisées.

Le poids de l'histoire :
C'EST L'HISTOIRE QUI SERTE LES DISCRIMINATIONS, LE RACISME, L'ESCLAVAGE.

« **C'est comme ça...** »
IL Y AURA TOUJOURS DES GENS DISCRIMINANTS DE TOUTE FAÇON.

Les discriminations proviennent de personnes précises :
MON PATRON A TENTÉ DE ME DISCRIMINER UN JOUR PARCE QUE JE SUIS JEUNE.

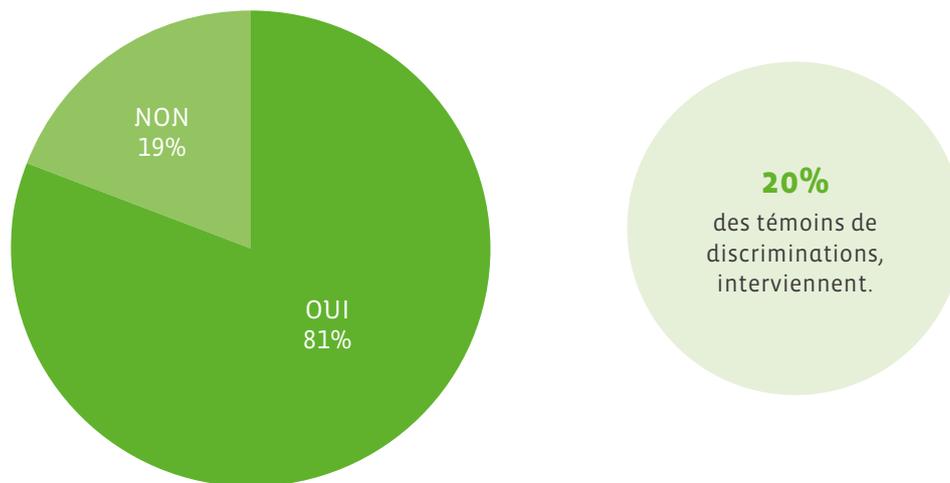
Les institutions qui discriminent :
QUAND LA LOI T'EMPÊCHE D'AVOIR ACCÈS À DES SOINS, TU FAIS COMMENT ?

Je ne sais pas....
JE NE M'ÉTAIS JAMAIS POSÉ CES QUESTIONS AVANT CE QUESTIONNAIRE.

DU CÔTÉ DES DISCRIMINATIONS VUES / PERÇUES

Être victime de discrimination ne veut pas dire pour autant qu'on n'en est pas témoin, tant le théâtre de la ville est multiple et le jeu d'acteurs et d'actrices complexe. Au total, nous avons demandé aux répondant-e-s quel-le-s sont celles et ceux qui ont été témoins de discriminations et ce que les témoins, ou elles-mêmes en tant que témoin, ont fait :

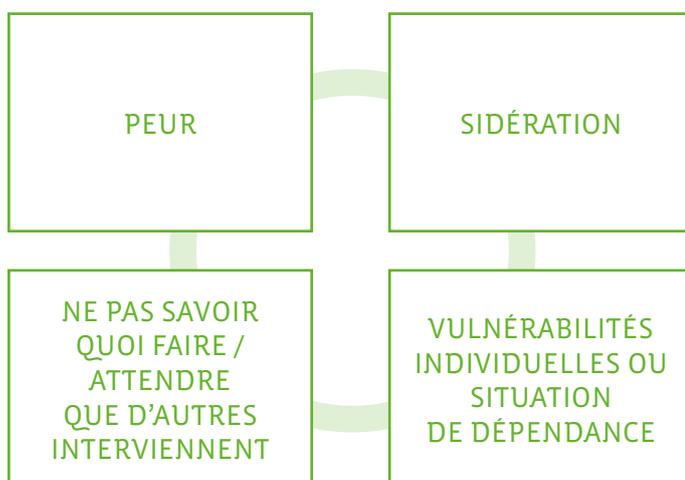
Tableau numéro 8 : les témoins-victimes



Plus de 80% des répondant-e-s ont été témoins de discriminations !

Cette question a causé beaucoup d'embarras, car la moitié a passé cette dernière. La sociologie des non-réponses permet de montrer à quel point ce non-engagement citoyen face à une injustice pose problème aux personnes conscientisées. (Espérons que cette question « embarrassante » aura permis un cheminement propice à une future intervention).

Parmi les répondants et répondantes, seules 20% sont intervenue.s. Ceci est conforme à nos précédentes enquêtes, voire même supérieur puisque l'inaction des témoins oscille entre 86 et 88%.



Le schéma ci-contre regroupe les quatre émotions significatives de cette inaction face aux actes jugés comme inacceptables et illégaux. A savoir la peur, la sidération (qui tétanise), le manque de registre comportemental, et le sentiment de vulnérabilité, d'insécurité.

Il existe donc des éléments et invariants explicatifs à cette inertie. Néanmoins, cette enquête permet d'interroger des éléments davantage compréhensifs, faisant voler en éclat cette notion d'embarras.

En effet, lorsqu'il s'agit de violences dites paroxystiques, les quatre modèles volent en éclat, et les témoins interviennent quelle que soit leur situation (seul-e, menace, contexte...).

Et ce que montre cette étude est la capacité d'empathie, qui transcende les quatre axes mentionnés. En effet, lorsque les personnes sont victimes, elles agissent.

Ainsi :

64% des personnes victimes de racisme disent être intervenues en situation de témoin de discriminations ou d'injures.

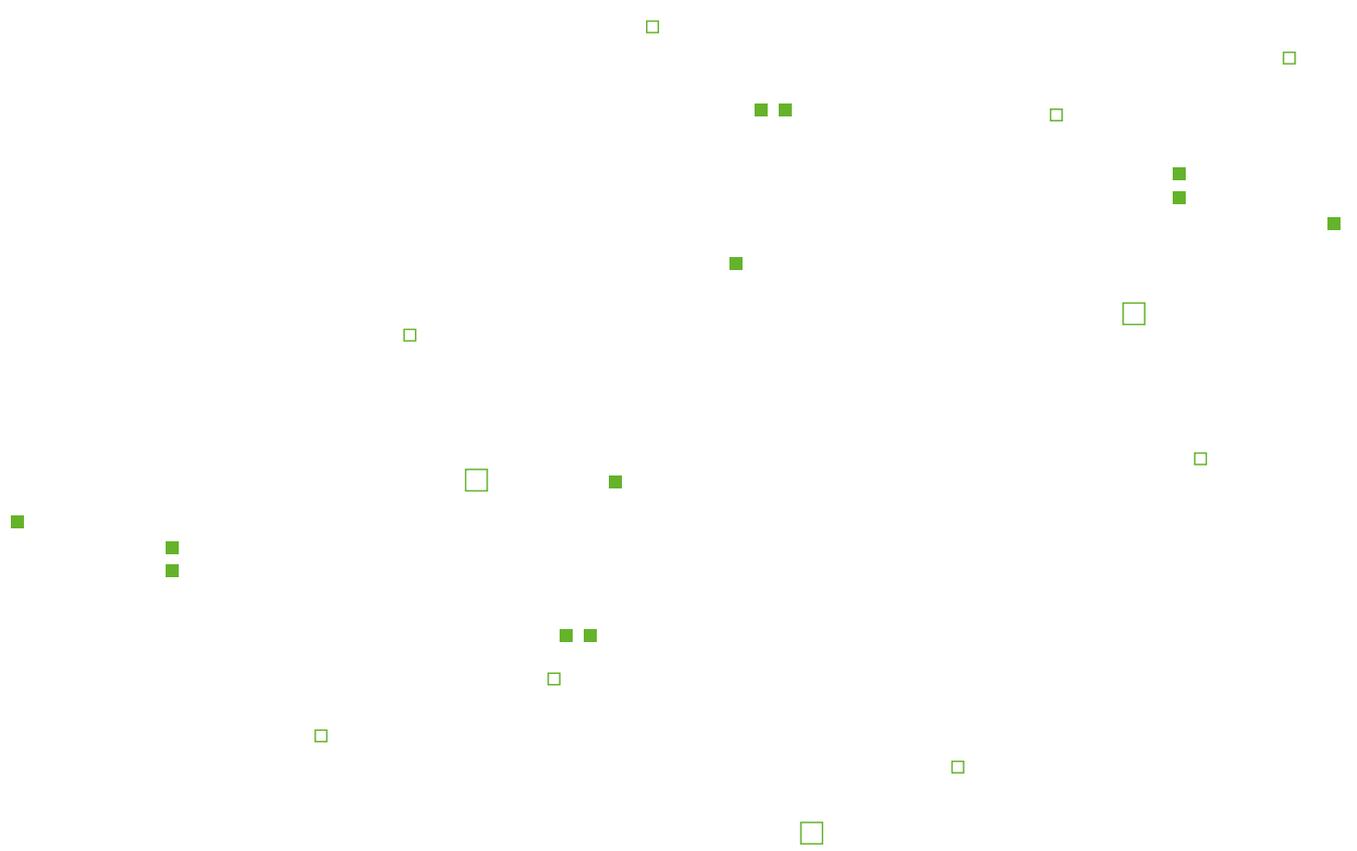
69% des personnes victimes de sexisme disent être intervenues en situation de témoin de discriminations ou d'injures.

63% des personnes victimes de LGBTIphobies disent être intervenues en situation de témoin de discriminations ou d'injures.

Interrogeons-nous sur les variations d'intervention ou de non intervention des témoins en fonction des situations. Là encore, les questions d'apparence (jumelées avec celles des critères financiers et de la religion, font augmenter la participation moyenne des témoins)

Tableau numéro 9 : la (non)participation des témoins en fonction des critères de discrimination.

QU'ON FAIT LES TÉMOINS ?	MOYENNE	RACISME	SEXISME
RIEN	71%	69%	75%
UN SOUTIEN DANS LE REGARD	11%	15%	14%
ILS SONT INTERVENUS	7%	7%	7%
ILS ONT PRIS PART À LA DISCRIMINATION	11%	7%	4%



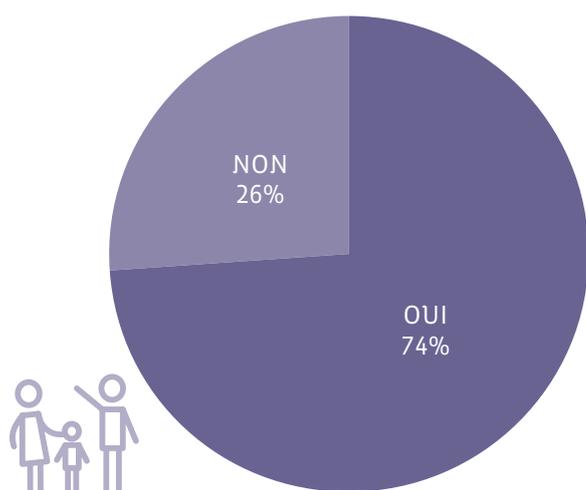
DU CÔTÉ DES DISCRIMINATIONS VECUES

Aux côtés des représentations de la discrimination et des perceptions de cette dernière, nous avons surtout voulu savoir ce que vivaient les habitantes et les habitants de Rennes Métropoles en matière de discrimination (toujours sur les 12 derniers mois).

Plusieurs points nous intéressent ici : les tendances générales en termes de victimation, de fréquence des discriminations, de répartition des violences en fonction des critères, des formes épousées par les discriminations vécues, des lieux de la discrimination et des termes employés pour relater les faits. Tous ces éléments dressent un panorama simultanément qualitatif et quantitatif des expériences vécues par les personnes et dessinent des données précises relatives aux faits auxquels se sont confrontés les citoyen.ne.s au cours de l'année écoulée.

Rappel des tendances générales : taux de victimation

Tableau numéro 10 : Pourcentage de personnes se déclarant victimes de discriminations



Sur les 12 derniers mois, 74% des rennais.es disent avoir subi quelque chose qu'ils et elles qualifient de discrimination. Cela peut renvoyer à différentes formes d'épreuves (cf. tableaux ci-après) comme des injures, des regards insistants, des gestes déplacés, des violences physiques ou sexuelles, des menaces, du harcèlement, ou plusieurs de ces items réunis, et ce dans plusieurs espaces et temporalités (le travail, l'espace public, les services privés ou publics etc.).

Autrement dit : 3 habitant.e.s sur 4 déclarent avoir été confronté.e.s à de la discrimination au cours de l'année écoulée.

74%, EST-CE BEAUCOUP ?

Si l'on fait une comparaison avec d'autres enquêtes, cela reste dans la fourchette des données connues. En 2008 la HALDE estime le nombre de personnes potentiellement victimes de discriminations (au cours de leur vie) à 60%. En 2010 la ville de Lyon, sur une méthode expérimentale de questionnaire portant sur les discriminations, évalue que 71% de ses habitant.e.s ont été potentiellement victimes de discriminations au cours de leur vie. À Bordeaux, en 2014, une étude méthodologiquement proche de celle menée à Rennes, estime que 58% des habitant.e.s ont subi des discriminations sur les 12 derniers mois. Enfin, en 2018, la ville de Paris, la Région île de France et le CGET commandent à l'Observatoire des discriminations et à l'ARDIS une enquête qui chiffre entre 87% et 98% (selon les critères sociaux démographiques des répondant.e.s) la perception effective d'avoir été discriminé.e au cours de sa vie. **Rennes se situe donc dans la moyenne des chiffres précités.**

Puis nous avons demandé aux répondant.e.s sur quels critères ils et elles se sont senti.e.s discriminé.e.s au cours des 12 derniers mois. Avec l'appui du comité de pilotage, l'ensemble des critères de discrimination retenus dans le droit n'ont pas été traduits dans ce questionnaire. Méthodologiquement, nous avons préféré opter pour une sélection des critères qui ressortaient le plus afin de ne pas émietter les réponses, c'est-à-dire d'avoir des critères avec si peu de répondant.e.s qu'aucun traitement statistique n'aurait été possible. D'ailleurs, les autres critères cumulés représentent moins de 5% des réponses comme le montre le tableau ci-dessous.

Discriminations selon les critères retenus

LE CRITÈRE SEXE

Tableau numéro 11 : Répartition des critères de discriminations.

SELON QUEL CRITÈRE D'APRÈS VOUS ?	
Votre sexe	20% (508)
Votre orientation sexuelle	6% (109)
Votre identité / genre	1% (23)
Votre handicap	5% (78)
Vos origines	13% (221)
Votre âge	9% (160)
Votre religion	4% (48)
Votre état de santé / grossesse	4% (50)
Votre adresse	2% (33)
Votre apparence	13% (215)
Vos capacités financières	5% (73)
Vos activités politiques / syndicales	5% (72)
Autres	5% (72)

Il est normal de retrouver le critère « sexe » de manière prépondérante puisque la grande majorité des répondant.e.s à cette enquête sont des femmes. Elles sont non seulement plus fréquemment victimes de discriminations, de sexisme en l'occurrence, mais elles sont aussi mieux socialisées aux témoignages, aux récits, à la question de l'intime, et au « care ». Enfin, l'actualité récente autour des #metoo ou #balancetonporc, auront peut-être participé à l'éclosion de la parole publique. Dans les tableaux comparés par critères (ci-après), le sexisme sera mis en exergue.

« Propos et comportement sexiste sur lieu de travail (par un élu lorsque je travaillais dans la fonction publique territoriale). »

« L'attitude du videur était clairement discriminante, rabaisante, humiliante et non fondée. La posture du videur était de toute évidence sexiste ; il profitait de son statut lui conférant du pouvoir pour l'utiliser contre mon amie, car elle est une fille. »

« Dans la rue : insultes sexistes d'un automobiliste en torse nu, ou un piéton, moi à vélo qui lui demandais de ne pas avancer plus »

« Au travail, des collègues qui ne faisaient que faire des 'blagues' sexistes et à qui j'ai demandé d'arrêter »

« Avec Internet, dans les médias, on lit des propos sexistes partout »

Les critères restent néanmoins nombreux à apparaître. Dans l'ordre décroissant des critères recueillis nous obtenons donc :

Tableau numéro 12 : Critères de discriminations

Votre sexe	28%
Les origines	13%
L'apparence	13%
L'âge	9%
L'orientation sexuelle et l'identité de genre	7%
Le handicap	5%
Les capacités financières	5%
L'activité syndicale	5%
L'état de grossesse / santé	4%
La religion	4%
L'adresse	2%

HALDE, Rapport annuel, 2008.

FAVRET Elisa, « L'observation territorialisée des discriminations : étude du contexte lyonnais », Université Paris Est-Marne La Vallée, 2010.

ALESSANDRIN Arnaud, « Les bordelais.es face aux discriminations », enquête de l'Observatoire Bordelais de l'Égalité, Ville de Bordeaux, 2014.

EBERHARD Mireille « Perceptions et expériences de la discrimination en île de France », ARDIS, Paris, 2018.

POIRIER COURBET Lise, « Un an après #MeToo. Paroles, récits individuels et collectifs », Le Journal des psychologues, vol. 365, no. 3, pp. 42-48, 2019.



LE RÉCIT DE VERONIQUE

Véronique a 45ans. Elle est ouvrière, mariée depuis 18 ans et mère de deux enfants. Elle travaille en périphérie de Rennes et, selon ses propres mots, « ne vient pas beaucoup jusque-là », pour parler de Rennes justement. Quand nous interrogeons Véronique sur ses déplacements, elle cite prioritairement la voiture : « le temps que j'aïlle au travail, que je fasse les courses etc., il ne reste plus beaucoup de temps et je dois rentrer ». Il est donc rare en effet que Véronique fréquente le centre-ville. Elle n'a d'ailleurs « pas grand-chose à y faire » pour reprendre ses mots.

Durant l'entretien, la question du sexisme est évoquée de façon particulière pour véronique car ses déplacements dans la ville, lieu de prédilection des récits du sexisme, sont rares. Par contre, ses craintes sont bien présentes : « oui, il y a des fois, quand on va en ville, où on se dit qu'il faut vite passer, ne pas trop trainer ». Elle évoque certaines places avec des « groupes avec des chiens » qui ne sont pas « très rassurants » ou bien aussi des parkings peu éclairés. « La gare aussi, avec tous ces travaux, ça donne pas envie de s'y attarder ! » confie-t-elle.

La fille de véronique a 12 ans : « c'est un peu jeune pour lui parler de sexisme et tout ça, mais ça viendra » dit Véronique. Elle n'appréhende pas le moment où la discussion s'imposera car elle échange beaucoup avec sa fille et espère qu'en cas de problème, toutes deux sauront en parler. Quant à son fils, un an plus âgé, la question n'est pas évoquée. Comme dans de

nombreux entretiens, il semblerait que les garçons passent à travers les mailles d'une discussion à ce sujet. A l'évocation des problèmes de sexisme sur Internet ou à l'école Véronique dit y veiller : « Mais il ne se passe pas grand-chose dans l'école de mes enfants. J'imagine qu'on en parlerait sinon ».

C'est au travail que Véronique expérimente le plus de sexisme : « Quand tu travailles avec des hommes dans le bâtiment, faut toujours montrer que tu te laisses pas faire sinon les hommes ils te piétinent vite fait. Ils en profitent ! ». Sur des chantiers, elle entend des « blagues » sexistes. Elle n'y prête pas attention, même si elle les entend. « Si je devais m'arrêter à chaque fois, je ne travaillerais plus » dit-elle en riant, visiblement à moitié. C'est de ces petites réflexions et de ces regards qu'elle nous parle le plus. Cela ne semble pas l'encombrer outre mesure mais elle souligne la répétition de tout cela : « c'est une culture, faut juste apprendre à faire avec sinon tu ne fais pas ce métier ».

Lorsque la discussion se porte sur les mouvements comme le #Metoo elle rebondit : « Y'a des fois où lorsque les hommes abusent il faut les reprendre, les frapper sur les doigts, sinon ils recommencent. Si personne leur dit, comment voulez-vous qu'ils comprennent » ? Elle espère que la nouvelle génération se laissera moins faire même si un léger fatalisme termine la discussion « des abrutis il y en aura toujours, surtout lorsqu'ils sont ensemble et qu'ils s'entraînent mutuellement ».

LES ORIGINES

Les origines réelles ou supposées arrivent à la seconde place des critères les plus mentionnés, assez nettement avant le handicap et les LGBTIphobies ce qui, dans nos enquêtes précédentes, n'était pas aussi marqué. La politique de la ville en faveur des luttes antiracistes a peut-être aidé à cette prise de parole, tout comme le contexte qui, d'enquêtes en enquêtes, laisse apparaître un accroissement des actes racistes. Par conséquent, dans les tableaux comparés (ci-après), la question du racisme sera également traitée.

« Un ami d'origine algérienne s'est fait contrôler par des policiers et lorsqu'ils lui ont demandé d'ouvrir son sac ce dialogue (pour moi surréaliste) a suivi :

Mon ami : « je peux vous demander pourquoi vous voulez que j'ouvre mon sac alors que je ne fais rien de mal et que je viens de vous fournir mes papiers ? »

Réponse d'un des policiers : « T'as vu ta tête ? »

Je suis intervenu en disant que ce racisme était choquant, mais les policiers nous ont intimidés en nous menaçant de nous emmener pour outrage. Absolument scandaleux et choquant mais une situation courante d'après mon ami. »



LE RÉCIT DE JUNKO

Junko est d'origine japonaise. Elle est arrivée en France à 18 ans et a suivi un cursus universitaire jusqu'au doctorat. « Je travaillais sur l'art et la citoyenneté ». Mais très vite Junko se heurte aux difficultés d'obtenir un travail au sein de l'université. Elle enchaîne donc plusieurs petits boulots qui lui plaisent fortement, notamment dans la garde d'enfants. Elle s'y engage avec passion : « je vais dans la bibliothèque pour trouver des livres pour chacun ». Au cours de ses différents emplois, Junko doit faire face à des employeurs peu scrupuleux pour qui « quand on est étrangère et asiatique on travaille et on se tait ». De nombreuses fois, elle relate ne pas avoir été respectée dans le cadre d'emploi de garde d'enfant auprès d'un particulier. Des contrats n'étaient pas respectés et d'autres pas rémunérés. Mais Junko connaît ses droits et se renseigne. Elle en avise quelques-uns de ses employeurs qui, parfois, ne veulent pas entendre « qu'il y a des droits ».

Le cumul de critères de précarité (besoin d'argent, de papiers...) rend Junko davantage dépendante des institutions et des employeurs potentiels. Elle affirme « avoir mis du temps à bien comprendre comment fonctionnait la France et les français ». À l'aune de ses comparaisons France / Japon, nous la croyons volontiers !

« Maintenant, je ne dis plus rien afin de préserver ma santé. Parfois, on se sent vidés de notre énergie. Par exemple, j'ai accompagné une famille avec 3 enfants. À la fin du contrat, j'ai demandé mon papier et les congés payés que je n'ai pas eus. Pourtant, ils avaient de nombreuses ressources financières. »

Junko relate aussi de très nombreuses discriminations ou « stigmatisations » répétées, banalisées, « qui font rire les autres » mais pas elle. Elle est par exemple régulièrement interpellée dans la rue avec des « Ni Hao »... mais cela signifie bonjour en chinois, et pas en japonais. « Et si je réponds pas on nous dit qu'on est malpolis ». « On me fait des signes montrant les yeux bridés aussi ». Quand on lui demande si cela lui est arrivé une ou plusieurs fois elle répond, avec assurance, que c'est très fréquent.

Tout ceci finit parfois par peser sur Junko qui « dors mal parfois » quand ça lui arrive. Elle pense aussi beaucoup aux autres, qui vivent la même chose qu'elle. Elle témoigne par exemple l'histoire d'une autre baby-sitter, noire, qu'elle fréquente de temps en temps, et qui subit les mêmes brimades qu'elle. « C'est insupportable » dit-elle. Au-delà du travail et des espaces publics, Junko a également eu des ennuis avec des administrations : « on ne comprend pas que je ne comprenne pas ». Elle garde massivement cela pour elle : « je préfère ne pas en parler ». « Si j'en parle on va me dire que j'en fais trop, que je ne comprends pas l'humour ou que ce n'est pas si grave. Mais si c'est grave ! ».

Ce qui a encouragé Junko à venir nous rencontrer c'est « la possibilité d'enfin dire ce que je vis, devant des chercheurs. Je me dis qu'on va me prendre au sérieux cette-fois ». Junko nous quitte en insistant non seulement sur son témoignage mais aussi sur ceux qu'elle relate : « C'est important de dire que ça concerne plein de gens tout le temps ».

peut pas être désolidarisée de celle de la classe sociale. Parler d'apparence, c'est aussi parler de « genre » et, selon les témoignages recueillis auprès des plus jeunes (les études sur le climat scolaire nous l'apprennent), la question du genre ou du poids se doublent aussi d'une question sociale : être à la mode, à la « bonne » mode, celle qui colle au genre et qui octroie, dans le « bon » poids, une capacité d'attraction. Elle peut aussi concerner l'« hexis corporelle » pour des personnes socialement identifiées pour des raisons éminemment arbitraires et subjectives. La question de débord du corps ne se limite pas aux frontières des normes de genre ou à celles du poids. Il en va de même pour les marqueurs ethniques ou religieux qui induisent une transgression d'une autre forme de frontière, physique ou symbolique, liée aux migrations. Ainsi, les facteurs cumulés à ceux de l'apparence physique sont le sexisme, le racisme, l'âge et la précarité sociale. Les expériences de sexisme ne se départissent pas non plus d'expériences racistes. Si l'actualité permet de souligner les écueils vécus par les femmes asiatiques, arabes, noires et surtout voilées, cette enquête pointe encore un croisement de critères associés qui en rajoutent à l'oppression subie.

« Lors d'un entretien pour du travail, on m'a dit d'aller chez le coiffeur et de faire les magasins si je voulais travailler avec eux. Mère célibataire, un enfant, j'ai peu de revenus pour aller chez le coiffeur, pour être à la mode tant par la coiffure que par les vêtements. »

« On m'a harcelée du fait de mon apparence physique facilement repérable. C'était vraiment lourd. »

« Un ami homosexuel a voulu rentrer dans un bar rejoindre des copines mais à cause de son look on lui a refusé l'entrée. »



Photographie : le local du CRIDEV (lieu de l'entretien)

L'APPARENCE

L'apparence est le critère le plus instable de nos enquêtes car il renvoie à une multitude de phénomènes reliés à « ce qui se voit ». Dans cette perspective, tout ou presque peut entrer dans le critère « apparence ». C'est pourquoi, dans les témoignages, la question des apparences resurgit souvent. Mais elle n'est pas tout à fait la même selon les lieux de vies, les critères de santé (la grossophobie, le handicap visible...), les âges (notamment chez les plus jeunes) et les religions.

Pour rappel, le critère d'apparence est la première cause de harcèlement à l'école. Il est aussi le facteur le plus discriminant à l'embauche. Les grecs employaient d'ailleurs le même mot pour désigner ce qui est beau, bon et bien (le Kalos Kagathos). En fonction des normes (de genre, de poids, de style, de ce qui est vu comme bien ou non dans une société donnée), des personnes jugées non conformes en raison de leur apparence sont susceptibles d'être injuriées et agressées dans l'espace public, ou privées d'emploi. La question de l'apparence ne

CARICILLO Stéphane, VALFORT Marie-Anne, *Les discriminations au travail*, Presses de SC. Po, 2018.

GOURSAC Catherine, SAINTE MARIE Bénédicte, *Le pouvoir de l'apparence*, Michalon, 2018.

MTTIUSSI Julie. « Faire de l'apparence physique un argument de taille contre les discriminations », *Délibérée*, vol. 7, no. 2, 2019, pp. 41-44.

MARX Daria, P-BELLO Eva, *Gros n'est pas un gros mot : chroniques d'une discrimination ordinaire*, Libro, 2018.

DAGORN Johanna, Debarbieux Eric et al. *L'oppression viriliste et la violence sexiste à l'école*, OEVE, En ligne, 2018.

Une manière d'être, une façon d'habiter son corps, propre à sa classe sociale.

TOULZE Marielle, ALESSANDRIN Arnaud, « Le corps du débord », *L'inqualifiable*, n.1, 2016 [en ligne]

L'ÂGE

Ce critère apparaît étonnamment fréquemment dans cette recherche. Est-ce qu'une politique publique locale est à l'origine de cette prise de conscience ou est-ce que ce critère est particulièrement récurrent pour les rennais.es ? Dans nos précédentes enquêtes, l'âgisme (puisqu'il s'agit de cela) ressort bien moins fortement. L'âge est donc un facteur de discriminations important. Il peut toucher les plus jeunes, notamment avec la question du harcèlement dans l'espace public pour les étudiantes, qui sont multivictimisées et des plus de 50 ans dans l'emploi notamment. La question des préjugés dans l'emploi et dans l'accès au logement se fait sentir : inexpérience, manque de conduite etc. A l'inverse, c'est la question de « l'utilité sociale des aîné.e.s » qui se pose à l'autre bout de la ligne des âges. Cela effleure les contradictions de nos sociétés où l'on demande de l'expérience aux personnes (mettant de côté les plus jeunes) et où l'on est classé sénior à l'emploi dès 50 ans, en dépit d'une espérance de vie plus longue et d'un départ à la retraite allongé également.

« Avec mon âge on m'a clairement fait comprendre que je n'avais plus ma place dans l'entreprise »

« Quand on est jeune on nous prend pour des personnes moins sérieuses que les autres »

Sur la question de l'âge aussi les critères se cumulent : être une jeune fille est un facteur aggravant de harcèlement et un jeune garçon racisé (le « garçon arabe ») un des éléments les plus fréquents des descriptions des témoins (non pas qu'il s'agisse des seuls acteurs discriminants, mais bel et bien qu'ils sont plus visibles et que, par eux, passe de nombreux témoignages racistes »)

« Comme je suis une jeune fille il s'est autorisé à me suivre en se frottant »

« Un groupe de jeunes hommes nous a insulté de « sales pédés » dans la rue »

Enfin, au travers des questions d'âges, deux thématiques apparaissent fortement :

LA PRÉCARITÉ DES JEUNES

LA SANTÉ DES AÎNÉ.E.S

POLI Alexandra, CARADEC Vincent, LEFRANCOIS Claire, « Les discriminations liées à l'âge, entre exclusion et protection », *Mouvements*, 2009 [en ligne].

MERCAT Brun Marie, « Avant-propos », *Retraite et société*, « Les discriminations fondées sur l'âge dans l'emploi », n.51, pp : 4-9, 2007.

ADAM Stéphane, JOUBERT Sven, MISSOTEN Pierre, « L'âgisme et le jeunisme : conséquences trop méconnues par les cliniciens et chercheurs ! », *Revue de neuropsychologie*, volume 5, no. 1, pp. 4-8, 2013.

BIZZINI Lucio. « L'âgisme. Une forme de discrimination qui porte préjudice aux personnes âgées et prépare le terrain de la négligence et de la violence », *Gérontologie et société*, vol. 30 / 123, no. 4, 2007, pp. 263-278.

MEIDANI Anastasia, Cavalli Stephano, *Formes du vieillir, figures de la déprise*, ERES, 2019. Nous n'insistons pas sur les retours en matière de « racisme anti-blanc » (3 occurrences), de même que nous n'insistons pas sur le sexisme inversé (3 occurrences aussi) dans les réponses aux questions ouvertes.

LE RÉCIT DE NADINE (70ANS)



Nadine était enseignante. Mère de deux enfants et grand-mère de deux petits-enfants, elle profite de sa retraite « au maximum ». Sa vie professionnelle fut marquée par un événement de santé majeur : la découverte d'une sclérose en plaque. Affaiblie dans de nombreuses tâches, elle finit par quitter son emploi un peu avant la date qu'elle s'était fixée. « J'ai tenu bon » dit Nadine. Discrète sur sa

santé, elle n'a pas souhaité en parler à ses proches, ni même au sein de son établissement : « Je n'avais pas envie que les gens voient de moi uniquement une malade ou une infirme ». Elle se confie toutefois à son mari qui, selon ses propres mots « ne se rend pas toujours compte de ce que cela signifie de marcher avec une canne ».

Aujourd'hui Nadine « ne souhaite pas rester enfermée » : elle participe donc activement à la vie culturelle de Rennes et se déplace, dans la mesure de ses forces, dans la ville ou plutôt son hyper centre. Très vite, alors que nous échangeons sur sa mobilité, Nadine nous reprend : « Ce n'est pas toujours facile non plus ! ».

Elle nous raconte alors quelques instants qu'elle juge tour à tour « stigmatisants », « discriminants » ou « dégradants » « Dans un festival j'ai demandé à pouvoir m'asseoir. Je me suis donc retrouvé dans un enclos, avec des gens en fauteuil, mais moi je demandais juste une chaise car avec ma canne je ne peux pas tenir debout. Mais comme il n'y en avait pas j'ai du passé tout le concert à me tenir aux barrières qui nous entouraient ». « Une autre fois j'avais pris une place pour aller au théâtre mais ma place était en bas des gradins et l'accès ne comprenait pas de rampe ».

« Je ne suis pas en fauteuil donc je pensais qu'on pouvait m'accompagner à mon siège, mais il n'y avait personne pour le faire et je suis restée là à attendre. »

Au-delà des activités culturelles qu'elle dévore, Nadine relate les difficultés du quotidien : « récemment mon mari a réservé un restaurant. Arrivé sur place je me suis rendu compte que notre table était à l'étage. J'ai eu beau demander une table au rez-de-chaussée, le restaurant était plein. J'ai donc pris mon temps, marche par marche, pour monter. C'est très pénible au quotidien ».

Mais Nadine se décentre souvent et fait des parallèles avec d'autres personnes qui peuvent subir les mêmes difficultés qu'elle : « ce n'est pas propre à moi tout seule, c'est la même chose pour les femmes avec des poussettes ou pour l'ensemble des personnes âgées. Car en plus de ma canne je ne suis pas toute jeune. ».

Il y a cependant une chose sur laquelle Nadine insiste tout particulièrement : l'accessibilité du centre-ville ! « Je réfléchis toujours avant de sortir : où je vais, où sont les places handicapées les plus proches, n'y a-t-il pas de travaux ». « Ce n'est pas qu'il n'y a pas de places pour les personnes à mobilité réduite » nous dit-elle, « c'est plutôt qu'elles sont toujours prises par des personnes qui n'ont pas à s'y garer ». Une fois, Nadine s'est interposée vis-à-vis d'un groupe de jeunes qui souhaitaient prendre sa place. Mais cela a failli dégénérer et elle s'est fait insulter.

« Je n'ai pas honte d'avoir besoin d'une canne ou de demander ses places. Avant je n'aurais pas osé dire mon handicap ou bien revendiquer des choses. Mais maintenant j'ose, je le fais. Je veux pouvoir vivre comme tout le monde après tout. »

LES LGBTIPHOBIES

(dans lesquelles sont regroupées la gayphobie, la lesbophobie, la biphobie, la transphobie, et les discriminations à l'encontre des personnes intersexes) apparaissent, de façon assez attendue dans ces critères recueillis. On retrouve dans le verbatim de nombreuses insultes, des menaces physiques (pour les gays et les personnes trans) et des menaces sexuelles (pour les lesbiennes). Il est compliqué de compiler quelque chose qui serait une entité univoque nommée « la » question LGBTI tant, aujourd'hui du moins, les problématiques à l'intérieur de la communauté sont variées. Ce qui demeure de commun c'est l'intensité et la fréquence des violences dans l'espace public, le passage à l'acte, notamment pour les personnes trans, et les injures reçues.

Parmi les témoignages des LGBTphobies on retrouve plusieurs thèmes assez classiques :

GAYPHOBIE	- Injures - Agressions physiques
LESBOPHOBIE	- Harcèlement « de rue » - Harcèlement sexuel
TRANSPHOBIE	- Injures - Violences physiques - Discriminations institutionnelles



LE RECIT DE NOAN

Noan nous a donné rendez-vous dans un café, avec sa copine, Magalie. Tou.te.s deux sont né.e.s en Bretagne où ils et elles ont passé leurs diplômes dans le marketing pour Noan, dans l'éducation pour son amie. Très tôt, c'est-à-dire pendant le lycée, Noan a revendiqué n'être ni « garçon » ni « fille ». « A l'école déjà on me qualifiait de « garçon manqué », en particulier parce que je pratiquais du foot et passais mon temps sur les jeux vidéo de sport et de combat et que j'avais les jupes et le rose en horreur. J'ai essayé de sortir avec un garçon par pression cis-hétéro alors que j'ai toujours préféré sentimentalement les filles. Aussi mon entourage familial et amical était essentiellement féminin. Après 5 années d'études à Rennes où j'ai réellement pu réfléchir à mon genre, j'ai déménagé à Bègles à 23 ans pour transitionner ». En Gironde, le couple s'était beaucoup investi dans des activités associatives LGBTI, notamment au centre LGBT de Bordeaux, le Girofard. Sur Internet il côtoie des forums et des blogs de garçons trans et queer qui, dit-il, permettent de « mieux s'assumer, se connaître et raconter ce qu'on vit ». « Personnellement, je me retrouvais plus parmi les « unknowns » (les inconnus, les indéfinis) oui », « je ne souhaitais pas me situer dans le genre ». En famille comme au travail Noan passe par des difficultés auxquelles, selon lui, il s'attendait. Mais les choses se passent « assez facilement au fond » : « je fais abstraction ».

Pour Noan, les interrogations et les discriminations sont surmontées grâce à la communauté. « C'est grâce à la communauté trans que j'ai su que cela était possible et que j'ai enfin pu mettre un mot sur mon ressenti, même si ce

mot était « inconnu ». Rien que le nommer lui donnait une existence. Néanmoins, ce n'est pas parce que la communauté nous connaît qu'elle nous comprend. Il y a parfois des polémiques assez vives sur certaines plateformes de discussions. Déjà au quotidien, dans les milieux cis ou trans, nous subissons les pressions de générations féminines ou masculines. Par exemple, pour moi, puisque je quitte le « F » c'est comme si le monde entier voulait alors que je me comporte comme « un vrai mec », comme si on m'interdisait désormais tout ce qui touche au féminin. Malheureusement pour eux, le fait de bien me sentir dans l'indéfinition m'a permis de démystifier le genre et d'aimer, de me comporter, de ressentir... sans que je fasse telle impasse parce que cela est plutôt réservé aux filles. Je n'ai plus les robes et le rose en horreur, je porte parfois des talons, je me maquille, je m'épile (même le visage), j'ai une collection de poupées coréennes... »

Toutefois Noan a vite quitté le monde militant. « C'était épuisant, il fallait toujours employer le bon mot tout le temps ». Sa copine acquiesce : « Je lui disais de ne pas regarder les commentaires mais il répondait toujours sur Facebook ou Twitter : c'était fatigant pour lui comme pour moi ».

Le projet du couple est aujourd'hui d'avoir un enfant. C'est Magalie qui le portera. Quant à Noan, il continue à expérimenter son genre. « Il met des robes et se teint les cheveux en rose. Tout le monde le trouve très beau » dit Magalie. Les discriminations et regards auxquels peut se confronter Noan n'effraient pas le couple même si « avec toutes ces agressions, en ce moment, on fait particulièrement attention » disent-ils.

« Je suis non binaire et ça me va. Je ne vais pas me mettre à écouter les gens maintenant alors que je ne l'ai jamais fait » conclue Noan.

ADRESSE SANTÉ
HANDIPHOBIE TRANSPHOBIE
ACTIVITÉS AGISME RELIGION
GROSSESSE RACISME SYNDICALES
SEXISME
PRÉCARITÉ
APPARENCES
HOMOPHOBIE

LE HANDICAP ET LA SANTÉ

Il sera lui aussi traité dans les tableaux comparés ci-après, sans que l'on puisse pour autant savoir ce qui relève des handicaps visibles ou invisibles, des handicaps moteurs ou psychiques. Les données qui vont suivre englobent donc toutes les réponses faisant référence aux handiphobies sans distinction. Qu'il soit psychique et/ou moteur, les témoignages pleuvent du côté de ce critère.

Le handicap sous toutes ses formes renvoie à des discriminations directes dues en partie au refus d'inclusion. Mais lorsque ce dernier se cumule avec les inégalités sociales, cela engendre des situations encore plus humiliantes et extrêmement difficiles pour les personnes qui en sont victimes comme le montre ces témoignages :

« Mère célibataire, handicapée, pauvre, le CDAS m'a conseillé de prendre des cours particuliers niveau brevet des collèges pour avoir plus de possibilités d'emploi. Je suis titulaire d'un DEA de philosophie. Ils ne m'ont pas crue et ont rigolé entre eux devant moi me disant que si j'avais un tel diplôme, je ne serais pas dans cette situation de précarité financière ».

« Un voisin a traité mon mari, qui marche avec une canne, de 'sale handicapé de merde' »

« Souvent, je me retrouve face à des places handicapées en ville qui sont prises par des personnes sans autorisation »

« À la caisse des magasins, s'il y a des files pour personnes handicapées, tu te retrouves toujours des gens valides qui ne te laissent pas passer »

La question du handicap se lie souvent à celle des stigmates visibles (cicatrices, caractéristiques corporelles) mais aussi à celle de l'accessibilité. Plus rares sont les témoignages relatifs à des handicaps moins visibles, comme des difficultés à voir ou à entendre. L'isolement des personnes ne les autorise pas à exprimer leurs expériences dans le vocabulaire de la discrimination. Ainsi restent-elles le plus souvent du côté de la cécité ou de la déficience (« je suis sourde et on me demande d'appeler des services lorsque j'en ai besoin »). Le passage de la grammaire médicale, dans son ensemble, à la grammaire des droits et de la discrimination n'est pas chose aisée (si l'on excepte la santé des femmes, l'accessibilité et les droits LGBTI). Plus encore, les questions de santé psychiques et de discriminations sont elles aussi très peu présentes. Non pas que les expériences de discriminations n'apparaissent pas dans ces parcours de vie, mais plutôt que les enjeux et les contextes médicaux prennent le pas sur les notions de discrimination.

Enfin, soulignons que lorsque la santé est évoquée c'est souvent pour signaler des discriminations dans les espaces du soin (propos sexiste ou homophobes notamment).

SCHMITZ Julia, « Accès aux droits et égalité des droits en matière de santé dans le rapport d'activité pour 2015 du défenseur des droits », *Droit, Santé et Société*, vol. 4, 2016, pp. 5-10.

TOULZE Marielle, MEIDANI Anastasia, « santé et discriminations » (dir.), *Les cahiers de la LCD*, vol.5, 2017.

DUPONT Hugo, « L'inclusion ou la fin des discriminations pour les personnes handicapées : chimère ou réalité » *Les cahiers de la LCD*, vol.9, pp : 144-149, 2019.

REICHART Frédéric, RACHEDI NASRI Zined, « l'accessibilité de 1975 à nos jours », *Les cahiers de la LCD*, vol.1, pp : 75-89, 2016.

LE RÉCIT DE MARYVONNE



Maryvonne (à droite) et son infirmière, Laetitia (à gauche)

En tant que patiente hospitalisée dans une structure psychiatrique ouverte, Maryvonne tenait à nous rencontrer, avec une infirmière, pour nous parler des discriminations vécues, par elle, et par d'autres patient.e.s du service. Elle le dit d'emblée, même en groupe de parole au sein de l'hôpital, même avec

des soignant.e.s connu.e.s : « parler peut être difficile ». « Parfois, nous sommes invisibilisées » ajoute-t-elle face à son infirmière. « Nous devons nous imposer en tant que patiente autrement nous n'y arrivons pas parfois. On ne nous aide pas beaucoup à nous donner la parole. Certains soignants ont du mal. »

Maryvonne se définit « comme une patiente impatiente ». « A la cafétéria par exemple, je sers deux fois par semaine et en fonction des soignants, j'ai plus ou moins d'autonomie ». Elle ne se borne donc pas à son statut de patiente, elle fait partie de groupes à l'intérieur du service et de l'hôpital, qui visent à créer du lien entre les personnes hospitalisé.e.s

Maryvonne a parfois peur des soignants. Elle l'évoque en faisant référence à un moment précis, « lors d'hospitalisation suite à une agression où les soignants m'ont menacée plutôt que de me reconforter ». Victime de maltraitance, elle leur a signifié et ces derniers l'ont « très mal pris ».

Pour Laetitia, son infirmière, cela est dû au manque de formation, à la méconnaissance. Or, la réalité des hôpitaux est de pire en pire et ne permet pas une formation adaptée. Pour elle, du point de vue des patients, cela renforce le sentiment de ne pas exister.

La famille de Maryvonne opère une mise à distance depuis qu'elle est entrée en hôpital de jour. Par exemple, on ne lui demande plus d'aide pour des choses qu'elle avait l'habitude de faire en famille comme le bricolage.

Le handicap physique, dont elle souffre également, ne les gêne pas, mais le handicap psychique oui. De surcroît en venant à Régnier, son hôpital, qui est fortement stigmatisé à l'extérieur. « C'est l'image du fou dangereux » dit-elle.

Beaucoup de soignants ont aussi l'image de la psychiatrie dangereuse. Il existe encore le mythe du fou dangereux et enfermé alors que les trois quarts des patient.e.s sont en ambulatoire nous affirme Laetitia.

Maryvonne ne prend jamais le métro ou le bus autrement qu'accompagnée. Une fois, elle a dû se rendre au commissariat. Elle souligne un très bon accueil à la police pour la plainte et un aménagement du temps d'attente en raison du handicap psychique.

Laetitia remarque que dans les magasins, les vendeurs s'adressent à elle et non au patient directement concerné ; « même si ce n'est pas intentionnel » précise-t-elle.

Maryvonne était en échec scolaire. Elle était considérée comme « une sauvageonne ». Mais ce n'est pas la seule fois où elle s'est confrontée à de la discrimination. « En emploi à la région, la cheffe de service a formé tous les collègues sans mon avis » pour travailler avec un collègue handicapé ». » Maryvonne n'y était même pas conviée....

LES CAPACITÉS FINANCIÈRES , L'ÉTAT DE GROSSESSE, L'ADRESSE ET LES ACTIVITÉS SYNDICALES

sont difficilement traitables statistiquement du fait du faible nombre de réponses. Toutefois, les questions de santé qui se retrouvent dans le halo du handicap, ainsi que les questions de discriminations liées à l'état de grossesse et donc au sexisme seront traitées par ces biais.

Près de 5% (presque autant que les autres critères restants réunis) déclarent avoir été victimes de discriminations en lien avec la précarité sociale. Le manque de ressources financières et la précarité ont été récurrents tout au long de l'étude de manière à tel point que nous avons constitué avec l'aide des partenaires un focus groupe dédié à cette problématique. Les bénéficiaires du RSA notamment ont pu rendre compte des humiliations quotidiennes dont ils étaient la cible.

« J'ai fait une demande de simulation de prêt pour un achat. Simulation qui n'a jamais été effectuée puisque d'après mon banquier tous les vents étaient contraires à savoir : vous avez 50 ans, vous vivez seule avec deux enfants et n'avez pas refait votre vie (c'est vraiment dommage 2 salaires auraient été préférable). Tout cela m'a été violemment jeté au visage avec une forte insistance pour que je reste en location ce qui était la meilleure chose à faire pour la femme de 50 ans que je suis et qui n'allait pas se lancer dans une telle entreprise. J'ai interrompu l'entretien au bout de 30 minutes, laminée et découragée. »



LE RÉCIT DE FRÉDÉRIC

Frédéric est venu à un focus-groupe sur les discriminations liées à la précarité, mais n'a pas pu rester longtemps ni même beaucoup s'exprimer. Il nous a donc envoyé quelques retours suite à notre premier échange. Extraits :

« J'ai pensé après coup que la question des transports n'avait pas été abordée. J'ai bénéficié d'un tarif solidaire. Et en même temps je n'ai plus la motivation de le redemander. Je sens bien le caractère discriminant. Là aussi la gratuité des transports mettrait vraiment tout le monde à égalité, ce serait inclusif. J'utilise du coup mon vélo autant que possible. »

« Concernant La Fabrique citoyenne dans les leviers proposés, sans doute, il y a des dispositifs. J'ai déjà vu plusieurs fois les affiches. Mais cela me paraît loin. Il y a d'abord un stress pour s'en sortir au quotidien qui a tendance à me faire gérer l'immédiat. En fait tout seul c'est assez difficile. »

Les formes de la discrimination : harcèlement, oppression, dénigrement, injures, agressions et regards insistants

Dans cette partie nous allons tenter de revenir sur les différentes formes que peut prendre ce « sentiment de discrimination » en nous attardant sur les spécificités de chacune des modalités de réponse proposées.

Tableau numéro 13 : Si vous avez été victime de discrimination, s, s'agissait-il...

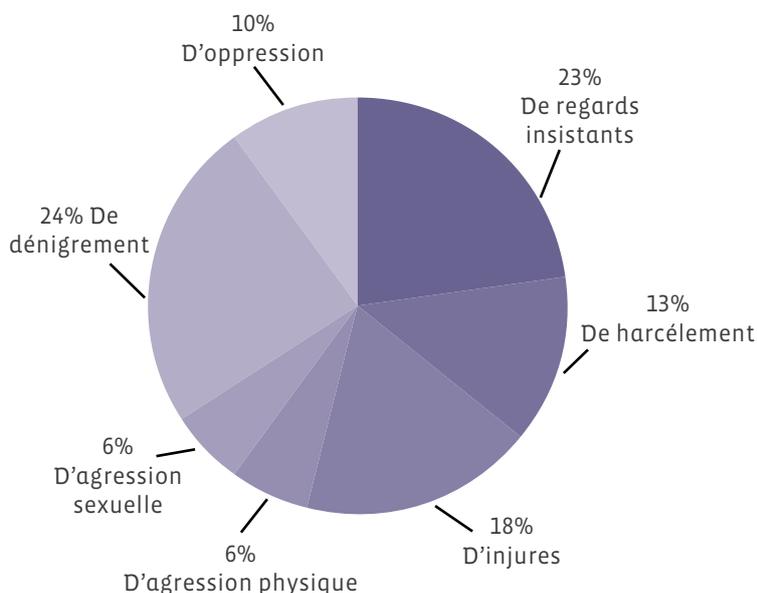


Tableau numéro 14 : Les faits (par ordre décroissant)

De dénigrement ?	24%
D'un regard insistant ?	23%
D'injures ?	18%
De harcèlement ?	13%
D'oppression ?	10%
D'agression physique ?	6%
D'agression sexuelle ?	6%

VALLAT Thierry. « La vulnérabilité économique : un nouveau critère de discrimination qui intègre la précarité sociale », *Les cahiers de la LCD*, vol. 2, pp. 119-126. 2016.

CHALLE Laetitia, L'HORTY Yannick, PETIT Pascale, WOLFF François-Charles, « Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public: les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle », *Rapport TEPP*, 2018.

NOEL Julie, « Amosse T., Denis J.-M. (coord.) (janv.-mars 2016), « La discrimination syndicale en question : la situation en France », *Travail et Emploi*, n° 145, 216 p. @ Amosse T., Denis J.-M. (coord.) (avr.-juin 2016), « La discrimination syndicale : et un panorama international », *Travail et Emploi*, n° 146, 140 p. », *Les cahiers de la LCD*, vol. 6, no. 1, 2018, pp. 165-169.

Très majoritairement, les formes de la discrimination relèvent, selon les répondant.e.s, du dénigrement et de regards insistants. Nous le rappelons, nous ne nous situons pas dans une définition juridique des discriminations mais bel et bien dans du ressenti. Quelques points doivent être précisés :

Le dénigrement : la plus grande partie des témoignages de dénigrement sont des témoignages de femmes ou des témoignages de témoins de sexisme (car les femmes sont les plus nombreuses à répondre à ce questionnaire). Le terme de dénigrement est maladroit. Sa connotation raciale (« noircir ») a été proposée dans le questionnaire mais d'autres termes lui seront préférables dans d'autres études. Il renvoie cependant à de nombreuses occurrences dans le verbatim, notamment du côté des victimes de racisme qui, proportionnellement aux autres victimes, sont ici surreprésentées. Les éléments laissés par les répondant.e.s relatent des phénomènes d'infériorisation, d'absence de prise en compte, de mépris (« on ne faisait que dire 'votre collègue' alors que tout le monde sait que c'est mon copain » témoigne un répondant homosexuel). Le champ lexical de dédain, du mépris (se « faire regarder de haut », « se faire mal répondre ») et des phénomènes de mésestime sont donc excessivement présents, principalement dans le domaine de l'emploi d'ailleurs (« comme si le fait d'être jeune ça faisait forcément de moi un abruti »).

« C'est plutôt un manque de respect ». « J'ai l'impression que comme je suis une femme on ne me respecte pas ». « Des gens qui ne te regardent pas ou te regardent de haut parce que tu portes le voile, des choses comme ça ». « Ne pas être écoutée ou soutenue parce qu'on est une femme ».

« Un homme m'a regardé avec insistance dans le métro, c'était vraiment flippant ». « Des garçons entre 18 et 20 ans m'ont collés en me regardant avec persistance ». « Chez un commerçant on nous a regardé très longtemps moi et ma fille avant de nous servir avec beaucoup de réticence ».

DÉDAIN DIGNITÉ
IGNORÉE
DÉNIGREMENT
MÉPRIS IGNORÉ
MANQUE AUCUNE
CONSIDÉRATION

« Je me suis sentie obligée de rire pendant des années aux blagues racistes de certains amis ou collègues de peur d'être exclue du groupe et qu'on me dise que je ne suis pas intégrée. Je me suis sentie rabaissée, opprimée et frustrée de ne pas pouvoir dire ce que j'en pensais réellement. Aujourd'hui, je réponds à chaque fois que je ne trouve pas ça drôle. Au début j'ai senti de la gêne, car on me répondait que c'était moi le problème car je n'avais pas d'humour. Aujourd'hui j'essaie de faire comprendre à ces personnes que le vrai problème vient de leur sentiment d'impunité et de légitimité à prononcer ce type de blagues sans penser à ce que cela peut provoquer chez les personnes directement concernées. »

Les regards insistants sont eux aussi massivement rapportés par des femmes. Mais on en retrouve aussi du côté des personnes LGBTI, des personnes discriminées du fait de leur origine et des victimes de discriminations liées à l'apparence, notamment autour des questions de « voile » et de « poids ». Les regards insistants tiennent du paradoxe : « ce n'est qu'un regard » et « ça fait partie d'un ensemble de discriminations » se côtoient dans les réponses. En effet, les regards peuvent être un marchepied vers des propos ou des gestes violents s'ils émanent de personnes connues (dans l'emploi, le voisinage etc...), ils peuvent faire plus ou moins écho à d'autres expériences stigmatisantes vécues par les personnes. Si le regard est très probablement ce qui se fait le plus sentir par les victimes, c'est aussi ce qui est particulièrement insaisissable en termes de conséquences sur l'individu. Si une fréquence élevée de discriminations ou injures pousse l'interprétation des regards insistants du côté des peurs et des craintes systémiques, une fréquence moindre de discriminations ou d'injures peut faire basculer ces regards du côté d'une mauvaise rencontre, d'un manque de chance, de quelque chose de plus aléatoire. Face aux regards insistants, on trouve enfin des témoignages de fuite du regard (« j'évite de le regarder », « je n'ai pas soutenu son regard », « j'ai baissé les yeux »). En creux, ce que ces comportements dessinent c'est l'inégalité dans le droit de voir et de ne pas être vu.e qui réside entre les femmes et les hommes et plus généralement entre les discriminants et les discriminé.e.s.

Les injures sont, elles aussi, bien documentées dans le verbatim du questionnaire. Contrairement aux regards insistants, il semblerait que proportionnellement à leur nombre, ce sont les personnes LGBTI qui témoignent le plus de ce type d'épreuves, principalement les gays et les personnes trans. Évidemment, d'autres profils apparaissent, les femmes, les personnes racisées, les personnes en situation de handicap et les victimes de discriminations à l'apparence. La question de l'injure touche à ce qu'il y a de constitutif à de nombreuses victimes de discriminations qui apprennent très tôt que, même non injuriées, elles demeurent toujours « injuriables ». Si l'on sait également que l'injure n'est jamais totalement irréfragable, elle donne la possibilité aux individus de ne pas se laisser faire, de ne pas vouloir entendre, de ne pas s'arrêter dessus, de faire comme si de rien n'était. Toutefois, les effets de l'injure sont aussi la réminiscence de faits passés ou une tristesse soudaine. Dans un contexte marqué par des débats comme ceux autour de la PMA il n'est pas étonnant que les insultes homophobes soient particulièrement présentes dans le verbatim ; peut-être aussi du fait de leur banalisation (pour l'émetteur). On note enfin que l'injure semble ne jamais se suffire à elle-même : sa dimension publique renforce l'opprobre (notamment sur Internet, ce qui est peu renseigné ici du fait des tranches d'âge des répondant.e.s) ainsi que l'adjonction de suffixes du dégoût : « sale... » / « gros.se... ».

« On m’a insulté dans la rue ». « Ce n’est pas la première fois qu’on m’insulte du fait de ma couleur de peau ». « Avec mon copain on s’est fait traiter de sales pédés ». « Sale pute ou grosse pute, c’est du classique ».

Ma copine s’est faite insulter et suivre par deux personnes insistantes et lgbtphobes dans un parc (Tabor). Elle s’est faite insulter de “pédé”, de “tapette”, elle m’a demandé de l’aide et en arrivant les deux personnes étaient parties et elle était en pleurs.

J’ai été traitée de salope par un inconnu parce que je portais une jupe.

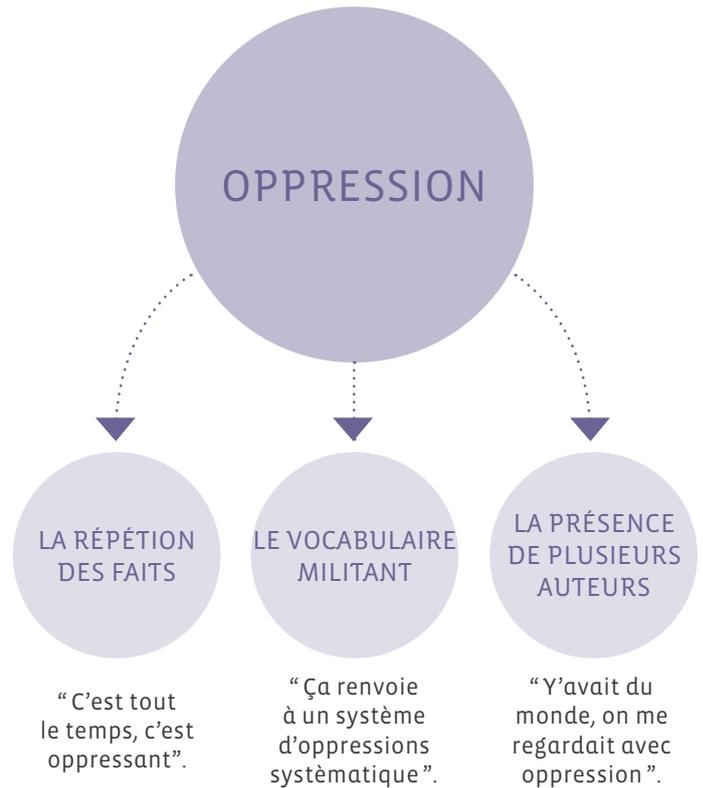
J’attendais à un arrêt de bus et un monsieur d’une 50aine années à peu près me regarde, hausse la voix et dit « dehors les bougnoules ».

Le harcèlement : les répondant·es ne se trompent pas lorsqu’ils et elles emploient le terme de harcèlement. On retrouve majoritairement cette réponse auprès des femmes et dans l’espace public. A leurs côtés les espaces du travail et des relations au travail sont également renseignés : « Le patron harcelait tout le monde. », « On m’a harcelé durant mon stage et on a refusé de me le gratifier. », « J’ai subi du harcèlement moral au travail parce que j’étais homosexuel. Un médecin a attesté de la situation. », « J’ai fait face à du harcèlement au travail durant ma grossesse. C’était un enfer en tant que maman solo de gérer tout ça. ». L’expression « harcèlement policier » apparaît enfin dans une réponse. En utilisant le terme de « harcèlement » ou cochant cette réponse, les répondant·e·s soulignent à chaque fois la fréquence des interpellations, des violences ou des discriminations (« Depuis l’école on sait qu’Internet est un lieu de harcèlement pour les minorités »). Enfin la notion de « harcèlement de rue » est reprise par les répondantes (« Au quotidien je vois bien 2 ou 3 harcèlements sexistes par semaine » / « J’ai plusieurs fois subi du harcèlement de rue en périphérie de Rennes. » « J’ai été témoin de jeunes filles se faisant harceler dans la rue au centre-ville de Rennes. »).

Les deux registres principaux de la notion de « harcèlement » :

HARCÈLEMENT DE RUE	<ul style="list-style-type: none"> - Sexisme - LGBTIphobies - Spécificités d’âge (plus jeunes) - Spécificités de lieux (fréquentés)
HARCÈLEMENT AU TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> - Sexisme - LGBTIphobies - Âgisme - Discriminations à l’apparence

L’oppression est un terme très fort qui se distingue, dans son emploi, selon plusieurs facteurs : 1- un usage militant, 2- un usage qui renvoie à la répétition des faits, à leur fréquence et 3- un usage qui fait référence à la présence de témoins. Dans les témoignages de l’oppression il se peut que les trois logiques se superposent pour donner lieu à des récits qui disent la lourdeur, la pesanteur, la force de la coercition. On notera que le terme d’oppression, s’il est très employé dans les entretiens associatifs, comme le terme de « privilège » par exemple, n’est pas excessivement utilisé dans le verbatim (8 occurrences). Mais le champ lexical de l’oppression apparaît avec des termes comme « domination », « contrainte » ou bien encore des expressions comme « de force ». Aux côtés de la répétition, on trouve donc aussi des notions d’intensité de faits pour décrire l’oppression ressentie.



Les agressions physiques

sont, malheureusement là aussi, bien renseignées dans le verbatim de l’enquête. 6% des répondant·e·s déclarent que les discriminations vécues ont pris la forme de violences physiques (ce qui inclue quelques menaces et beaucoup de passages à l’acte. Les agressions physiques sont souvent mentionnées avec des lieux (« à la sortie d’un bar », « en allant en boîte ») et donc, aussi, avec des désignations temporelles (« la nuit » -qui revient beaucoup-, « en début de soirée »). On retrouve enfin des termes comme « ça a dégénéré », « il a insisté et puis en est venu aux coups ». « jusqu’au sang » (parlant d’un SDF agressé). La progression dans les récits semble assez rapide entre l’interpellation injurieuse et les coups. Si elles sont statistiquement renseignées ces violences sont néanmoins peu documentées dans le verbatim. La honte ou le traumatisme l’emportent lorsqu’il s’agit de décrire des violences à même le corps.

101
RÉPONSES

ERIBON Didier, *Reflexions sur la question gay*, Payot, 1999.

DAYER Caroline, *Le pouvoir de l’injure*, L’aube, 2014

BRAVO Frederic, *L’insulte*, PUB, 2015

RICHARD Gabrielle, COUCHOT-SCHEIX Sigolène, MOIGNARD Benjamin. « « Expérimenter le web en tant que jeune minoritaire » », *Les cahiers de la LCD*, vol. 9, no. 1, 2019, pp. 39-57.

Les agressions sexuelles

ont été traitées séparément dans cette enquête. Les exhibitionnismes, les viols et tentatives de viols sont présents dans chacune de nos enquêtes. Dans les enquêtes « femmes et déplacements » menées en Région Nouvelle-Aquitaine entre 2014 et 2018, nous comptons près de 25 témoignages de viols et de tentatives, alors même que les enquêtes portaient sur l'espace public. Dans notre dernière étude sur les LGBTIphobies à Bordeaux, ce chiffre grimpe à 18. Les témoignages dans le verbatim sont, contrairement aux agressions physiques, plus renseignés :

Étant seule (avec une amie) dans la rue un soir, un homme a commencé à se masturber à côté de nous, en nous faisant des propositions sexuelles. Il a beaucoup insisté. Je lui ai donc vivement demandé de partir. Il a fini par partir en nous insultant "d'espèce de gouinasse qui ne savent pas ce qu'elles manquent."

Expérience personnelle de tentative d'agression sexuelle par le personnel de sécurité d'un bus de nuit ("viens au fond du bus, on va faire des choses") sans réaction des autres personnels.

100
RÉPONSES

Un homme draguait lourdement deux jeunes femmes, qui lui demandaient d'arrêter. Il a poursuivi en leur mettant une main aux fesses, et en leur parlant d'une manière inadaptée. J'ai interpellé cet homme en lui disant que ses actes étaient assimilables à une agression sexuelle et qu'elles lui avaient demandé d'arrêter.

Aggression sexuelle à l'entrée du métro Sainte Anne à 22h un jeudi hors vacances scolaires (main aux fesses). Peut-être pas une discrimination à proprement parlé mais serait-ce arrivé si j'avais été un homme ?

A la banque un homme s'est approché de moi en disant je vais te braquer sur un ton désinvolte, j'essaie de ne pas faire attention je continue mon retrait et il répète ça encore une fois. Et là il dit qu'il vient pour un viol et il « s'amuse » avec le mot viol. Je n'ai pu que le regarder de la façon la plus noire possible, en attendant mon argent et me frayer un chemin.

Un viol dans la rue le soir. Plusieurs personnes ont vu que je me faisais violer mais personne n'a rien fait. Il y avait au moins 5-6 témoins...

Comparaison entre les différents critères

Comparons maintenant les différents types de discriminations en fonction des critères principaux : racisme, sexisme, LGBTIphobies et handiphobies. Toutes les victimes, c'est-à-dire aussi toutes les identités, ne sont pas la cible des mêmes oppressions, des mêmes violences, des mêmes injures. C'est pourquoi, regarder ce qui différencie les victimes donne une indication non seulement sur les formes mais aussi sur les intensités des faits produits. Dans les tableaux ci-dessous, les écarts à la moyenne sont numérotés et renvoient à quelques explications.

Tableau numéro 15 : Répartition des faits subis par critère de discrimination

LES FAITS	MOYENNE (Rapportée à 100)	RACISME	SEXISME	LGBTI-PHOBIES	HANDI PHOBIE
REGARDS INSISTANTS	23%	25%	26%	23%	24%
HARCÈLEMENT	13%	10%	14%	11%	7%
INJURES	18%	20%	18%	28% (1)	20%
AGRESSIONS PHYSIQUES	6%	5%	4%	9% (1)	7%
AGRESSIONS SEXUELLES	6%	5%	10% (2)	5%	7%
DÉNIGREMENT	24%	25% (3)	20%	18%	25%
OPPRESSION	10%	10%	8%	7%	10%

1- Les personnes LGBTI sont beaucoup plus victimes d'injures et d'agressions physiques que la moyenne. Nous le verrons en fin de rapport, cela renvoie à d'autres mesures, dans d'autres villes, qui indiquent à peu près la même chose.

2- Sans trop de surprise, ce sont les femmes qui sont les principales victimes de violences et d'agressions sexuelles. Là encore, les chiffres de nos précédentes enquêtes relatent les mêmes phénomènes de « continuum des violences » allant du sexisme dit « ordinaire » aux viols et tentatives. Attention toutefois aux personnes en situation de handicap qui subissent aussi des agressions sexuelles de manière significative.

3- Les formes de dénigrement se couplent beaucoup avec les questions de racisme, mais surtout lorsque celui-ci est traité de façon intersectionnelle. Par exemple, plus de 40% des personnes se sentant discriminées pour le critère « religion » et pour le critère « adresse » (critères fortement liés à la question du racisme) se sont sentis dénigrés au cours des 12 derniers mois.

CROMER Sylvie, *Le harcèlement sexuel en France. La levée d'un tabou 1985-1990. La Documentation française, collection Droit des femmes, 1995.*

CRENSHAW Kimberlé « Cartographie des marges : Intersectionnalité, politiques de l'identité et violences contre les femmes de couleur », dans *les Cahiers du genre*, no 39, 2005 (publication originale : « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color », *Stanford Law Review*, 1991, vol.43, n 6

GALERAND Elsa et KERGOAT Danièle, « Consubstantialité vs intersectionnalité? À propos de l'imbrication des rapports sociaux », *Erudit*, vol.26, n.2, 2014.)

Des discriminations croisées

Comparer les critères c'est aussi prendre en compte la notion d'intersectionnalité qui va avec le fait d'être traversé, parfois furtivement, d'autres fois très durablement, par d'autres critères que celui qu'on estime premier, principal. Cette notion d'intersectionnalité a longtemps été présentée de façon géographique, comme un entrecroisement de critères. D'autres interprétations relatives aux identités multiples considèrent ces dernières comme consubstantielles, inextricables, toujours corrélées. Plus récemment, des interprétations de la notion d'intersectionnalité se sont vues théorisées de manière plus dynamique et stratégique selon les contextes, les individus : quelle identité mettons-nous en avant ? Laquelle ou lesquelles décidons nous, ou sommes-nous obligés de taire ? A quelle condition certaines identités de l'individu en recouvrent d'autres ?

De manière plus pragmatique, il a été possible que des répondant-es cochent plusieurs cases. A cet effet, la question des identités multiples et des morceaux de soi blessés au cours d'une même année ont pu être renseignés. Mais, statistiquement, la question de l'intersectionnalité est compliquée à restituer sur une enquête rapide à destination du grand public. C'est pourquoi cette enquête peut invisibiliser certaines expériences dans son versant quantitatif :

« S'arrêter à un type de discrimination n'a pas de sens quand les discriminations viennent de partout et sont de toutes les natures. L'intersectionnalité est à prendre vraiment en compte ainsi que le nombre d'agressions diverses qui finissent par nous dire qu'il faut les hiérarchiser. Je suis une femme qui a subi un viol et qui subit des années après des violences gynéco. Je suis une femme qui a des remarques constamment sexistes. Je suis sourde donc la société dit que je ne suis pas capable. Je ne veux pas être un objet d'envie ou de pitié. Mais c'est souvent le cas » (extrait du verbatim)

« Je trouve très dommage et peu enclin avec ma réalité d'être obligé de répondre avec seulement 2 réponses obligatoires. En l'occurrence j'ai été victime de 3 types de discriminations, vous m'avez obligé à les hiérarchiser alors que ce n'est pas possible pour moi. Pas de vision intersectionnelle c'est dommage. » (Extrait du verbatim)

Pour compenser ces manques, nous nous sommes intéressés à ce que les personnes avaient répondu, en « autres critères », à savoir, quels sont les critères de discriminations qui demeurent en fonction des strates « sexisme », « racisme », « handiphobie » ou « LGBTIphobies » par exemple. Voici quelques résultats :

Sur quels autres critères de discriminations les personnes victimes de racisme se sentent-elles discriminées ?

Apparence et religion : 43%
Sexe : 35%

Sur quels autres critères de discriminations les personnes victimes de sexisme se sentent-elles discriminées ?

L'âge : 20 %
L'apparence : 15%
Les origines : 12%

Sur quels autres critères de discriminations les personnes victimes de LGBTIphobies se sentent-elles discriminées ?

Sexe : 28 %
Apparences : 13%
Origines : 13%
Identité de genre : 6%

Sur quels autres critères de discriminations les personnes victimes d'handiphobie se sentent-elles discriminées ?

L'apparence : 20%
Les ressources financières 8%

Sur quels autres critères de discriminations les personnes victimes de discriminations sur le critère de leur religion se sentent-elles discriminées ?

L'apparence : 6%
Le sexe : 6%

Sur quels autres critères de discriminations les personnes victimes d'âgisme se sentent-elles discriminées ?

Le sexe : 60%
L'apparence : 08%*
Les capacités financières : 6%*

* On trouve ici des récites de « jeunes racisé.e.s » et de « jeunes précaires »

Sur quels autres critères de discriminations les personnes victimes de discrimination sur leur état de santé / grossesse se sentent-elles discriminées ?

Le sexe : 40%
L'âge : 10%
L'identité de genre : 6%
Les capacités financières : 6%

Sur quels autres critères de discriminations les personnes victimes de discriminations sur le critère de leur religion se sentent-elles discriminées ?

Le sexe : 40%
L'orientation sexuelle et l'identité de genre : 20%

Sur quels autres critères de discriminations les personnes victimes de discriminations financières se sentent-elles discriminées ?

Le sexe : 30%
L'apparence : 10%
L'âge : 10%

On observe que toutes les réponses n'ont pas le même taux d'interpénétration à d'autres critères : le critère religion semble dans de nombreux cas se suffire à lui-même selon le répondant.e.s, ou être à ce point prépondérant que d'autres réponses ne sont pas envisagées. On constatera aussi que l'entrecroisement des critères ne respecte pas toujours le même ordre, ni même l'importance statistique de chaque critère (l'apparence arrive par exemple en premier critère cumulé chez les personnes victimes de racisme et d'handiphobie).

Fréquence des discriminations

La fréquence des discriminations ne donne pas seulement un battement par minute des injures et des violences, des agressions et des oppressions, elle précise la répétition, la quotidienneté ou, à l'inverse, la rareté des phénomènes discriminatoires. Mais la fréquence ne dit jamais l'intensité des faits ni même l'intensité vécue ; si une fréquence forte peut créer un sentiment de banalité, une fréquence très faible pourra faire de chaque discrimination un surgissement brutal. Aussi, un regard n'est évidemment pas un coup, et la présence de témoins ou d'aidant-e-s change aussi la donne. C'est pourquoi on ne saurait trop déduire de choses de la mesure de la fréquence des discriminations « seule ». Néanmoins, cela participe au panorama des violences recensées par cette enquête.

Au total, en moyenne, quelle est la fréquence moyenne, et la fréquence comparée des phénomènes discriminatoires décrits ci-dessus ?

Tableau numéro 16 : Fréquence des discriminations

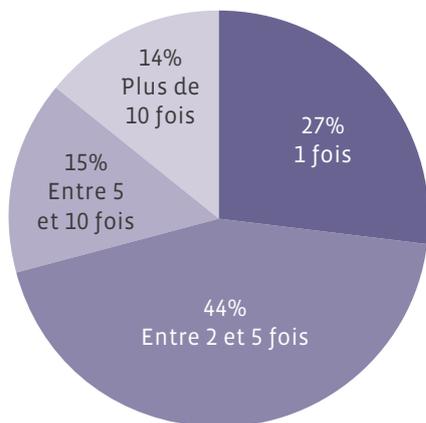


Tableau numéro 17 : Fréquence des discriminations par critère

FRÉQUENCE (MOYENNE)	RACISME	SEXISME	LGBTI-PHOBIES	HANDI PHOBIE
UNE FOIS (27%)	26%	23%	25%	8%
ENTRE 1 ET 5 FOIS (42%)	45%	44%	44%	16%
ENTRE 5 ET 10 FOIS (42%)	15%	17%	18%	28%
PLUS DE 10 FOIS (15%)	14%	16%	13%	48%

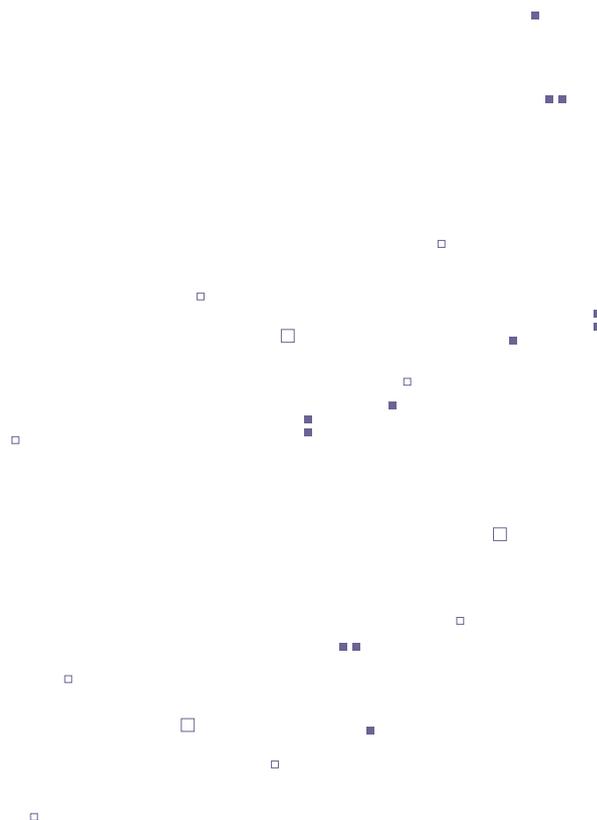
Les espaces de la discrimination

Enfin, nous avons interrogé les personnes sur les « espaces » de la discrimination : où et quand ont-ils / elles, été discriminé-e-s ? Le tableau ci-dessous nous donne une moyenne générale :

Tableau numéro 18 : Les espaces de la discrimination

LES ESPACES DE LA DISCRIMINATION	MOYENNE
Entretien d'embauche	7%
Au travail	20%
En / pour une formation	2%
Ecoles / Universités	8%
Santé	3%
Administration	5%
Police / Gendarmerie / lors d'un contrôle	5%
Transports / rues	28%
Logement public	3%
Logement privé	3%
Services privés	9%

Si de nombreux espaces de la discrimination ont déjà été illustrés, il nous semble que deux d'entre eux méritent une attention : les services de sécurité et de logement.



LES POLICES : QUELQUES RÉCITS

« Être poursuivie et insultée de tous les noms du fait de mon sexe. Du harcèlement sexuel en soit et l'indifférence des passants et de la police présente à côté (et qui a vu la scène) ! Personne n'est intervenu ».

« J'ai subi du harcèlement moral de la part de mon ex en avril 2018. J'ai voulu de l'aide de la part de la police, mais, j'ai été humilié pour n'avoir pas assez agi pour me protéger, ils ont insinué que j'étais en partie responsable et que ce n'était pas très sérieux comme problème. Ils m'ont obligé de fournir des preuves (témoignages et mot d'un médecin traitant mentionnant un traumatisme psychologique provoqué par le harcèlement) qui n'étaient pas légalement requises pour déposer plainte. Lorsque j'ai fourni ces preuves, ils m'ont empêché de porter plainte. Ils m'ont fait comprendre que je les avais agacés, qu'ils ne voulaient plus me voir. Si je n'avais pas été un homme homosexuel, peut-être que j'aurais été pris au sérieux. »

« Victime de contrôles de police »

« La police, dans la rue, arrêtant des jeunes gens, qui, comme par hasard, étaient, en apparence étrangers, et de manière systématique. »

« Lors d'un passage au commissariat de police de Rennes, durant l'interrogation, le Brigadier X (le nom est retiré) posait des questions et finalement écrivait autres choses sur

les PV, en faisant signer sans même prendre lecture de son écrit, une méthode employée par ce brigadier, surtout pour des personnes d'origine étrangère, de couleurs différentes, de type africain ou maghrébin. Il va jusqu'à décider de faire des questions et réponses à la place des victimes, qui ne se doutent de rien, lui faisant confiance et signent sans même prendre lecture, car il ne leur laisse pas le choix, en leur disant "signez là", c'est pour dire que vous êtes bien passé. Cette méthode est une façon de pénaliser la personne, qui après signature apprend par son avocat, le contenu de son dossier, car à Rennes tout le monde n'est pas traité pareil. »

« Accueil des services de police jugeants et non dans l'analyse de situation ».

« La police n'a rien voulu faire quand je suis allé les voir pour porter plainte contre la personne qui me harcelait ».

« Quand on veut porter plainte pour agression sexuelle à la Police, elle refuse de prendre la plainte car il y a eu alcoolisation et perte de mémoire. »

« La police ne fait jamais rien en cas d'agression verbale ».

« La police n'a que faire des discriminations ».

« Je n'ai rien dit mais une policière m'a humilié ».

« Il faudrait vraiment former la police à ces questions ».

LE LOGEMENT PUBLIC ET PRIVÉ : QUELQUES RÉCITS (ACCÈS AU LOGEMENT)

« J'ai été victime de discrimination car j'étais mère célibataire et j'ai eu beaucoup de difficultés pour trouver un logement dans le parc privé. »

« Je suis travailleuse freelance et je cherche aujourd'hui un nouveau logement car je dois quitter mon appartement actuel pour le 30 juin car il va être vendu. Je gagne mieux ma vie que la plupart des salariés et j'ai en plus toutes les garanties nécessaires, mon dossier est complet et très acceptable. Aujourd'hui, on me refuse les visites d'appartements à cause de mon statut d'indépendant, on me parle comme une merde et comme une pauvre fille "ah non non non les free-lances on ne prend pas, vous comprenez il faut gagner 3 fois le loyer" et même si je gagne 5 fois le loyer rien n'y fait, je suis refoulée d'office... »

« Lors de la recherche d'un logement, les agences ne retenant pas les candidatures des jeunes travailleurs ».

« J'ai vécu la discrimination à l'accès au logement par Fougères Habitat en 2007 (cela a duré 2 ans). Les handicapés étaient systématiquement refoulés par les "commissions" qui jugeaient sans savoir l'état de santé et l'autonomie des candidats au logement, contrairement aux migrants. J'aurais pu bénéficier d'une priorité au logement pour cause de handicap. Bref, j'ai quitté Fougères après 6 ans de location chez Fougères Habitat, ne supportant plus ces moqueries constantes. Il y a aussi des discriminations envers les étrangers. Désolé pour cette longue histoire mais je devais vous le raconter. »

« Il est presque impossible de trouver un logement sur Rennes quand on est arabe, on bloque nos numéros, on nous refuse

malgré qu'une fois j'étais le premier à visiter l'appartement. Je fournis toujours mon contrat CDI avec un salaire de plus de 30K€ et une période d'essai validée et toutes mes fiches de paies et garanties... »

« Suite à une demande de logement social, c'est la commune de Gévézé qui nous intéressait en particulier. Il y avait des appartements vides qui correspondaient à notre recherche. En contactant la mairie de Gévézé, on nous a dit qu'il faut attendre d'avoir 3 mois depuis la date du rajout de cette commune sur la liste de nos choix. On nous a rassuré au fait que plusieurs appartements sont libres depuis plusieurs mois. Au bout de trois mois, on a recontacté la mairie pour nous positionner sur un appartement qui était libre depuis plusieurs mois. La réponse (téléphonique) a été : l'appartement a été attribué à d'autres. En demandant pourquoi, alors que ça fait plusieurs mois qu'on patiente et que selon le critère ancienneté, on est plus ancien que cette personne choisie. La réponse a été : la dame responsable de prendre la décision a "d'autres" critères et elle ne veut pas vous positionner sur Gévézé car elle a ses "préférences". Il a été clair pour nous qu'on ne voulait pas nous positionner sur cette commune dès le début et que les "autres" critères étaient de ne pas avoir une origine étrangère et ses "préférences étaient d'avoir un nom de famille FRANÇAIS !" Finalement, comme la plupart des personnes d'origine étrangère, les seules propositions ont été sur des quartiers sensibles à Rennes (la politique de regrouper ensemble, mais comme par hasard, des personnes non autochtones). Aujourd'hui, on vit à Villejean car c'est le seul quartier qui nous était proposé. Merci l'égalité !!! »

Enfin, tentons de comparer selon les quatre principaux critères de discrimination, où se situent ces dernières. On observera des tendances connues : le sexisme se déclare beaucoup au travail et dans l'espace public, alors que le racisme est, comparativement à la moyenne, beaucoup plus présent au travail (lorsque sont croisés les critères de religion ou d'adresse), auprès des services de police / gendarmerie et dans le logement privé.

Tableau numéro 19 : Les espaces de la discrimination / critère (1)

LES ESPACES DE LA DISCRIMINATION	RACISME	SEXISME
ENTRETIEN D'EMBAUCHE	9%	8%
AU TRAVAIL	23% (plus de 36% pour les réponses relatives au critère « religion » et « adresse »)	33%
EN / POUR UNE FORMATION	3%	2%
ECOLES / UNIVERSITÉS	13%	7%
SANTÉ	3%	4%
ADMINISTRATION	10%	5%
POLICE / GENDARMERIE / LORS D'UN CONTRÔLE	7%	2%
TRANSPORTS / RUES	37%	51%
LOGEMENT PUBLIC	5%	1%
LOGEMENT PRIVÉ	5%	5%
SERVICES PRIVÉS	17%	15%
SPORTS ET LOISIRS	4%	3%

Du côté de des LGBTiphobies et de l'handiphobie, on retrouve là aussi des chiffres classiques, notamment en ce qui concerne l'espace public et les personnes LGBTI. Par contre, et cela se remarque sur d'autres comparaisons intracatégorielles, la catégorie « victimes d'handiphobie » connaît une large répartition de ses réponses en fonction des questions posées. Ici par exemple, on retrouve aussi bien de l'handiphobie, et de manière assez forte, dans la santé, l'administration, l'espace public, le logement ou les services privés. Cette répartition des réponses nous indique la multitude de fronts sur lesquelles l'handiphobie se déploie.

Tableau numéro 20 : Les espaces de la discrimination / critère (2)

LES ESPACES DE LA DISCRIMINATION	LGBTI-PHOBIES	HANDIPHOBIE
ENTRETIEN D'EMBAUCHE	2%	1%
AU TRAVAIL	22%	12%
EN / POUR UNE FORMATION	1%	1%
ECOLES / UNIVERSITÉS	14%	8%
SANTÉ	3%	20%
ADMINISTRATION	3%	12%
POLICE / GENDARMERIE / LORS D'UN CONTRÔLE	5%	4%
TRANSPORTS / RUES	60%	62%
LOGEMENT PUBLIC	2%	4%
LOGEMENT PRIVÉ	5%	19%
SERVICES PRIVÉS	12%	19%
SPORTS ET LOISIRS	4%	1%

DU CÔTÉ DES VICTIMES : PEURS ET RESISTANCES

Après avoir analysé les faits, observons leurs conséquences du côté des personnes victimes de discriminations : qu'est-ce que produisent ces violences ? Comment en parler ? Se sent-on écouté ? Revit-on cette situation après les faits ? Quels sont les stratégies des individus pour « vivre avec » les discriminations ?

Les effets des discriminations

Tableau numéro 21 : les conséquences des discriminations

CONSÉQUENCES	MOYENNE
J'AI ARRÊTÉ UNE DÉMARCHE ADMINISTRATIVE	3%
CELA A EU DES CONSÉQUENCES SUR MA SANTÉ	10%
CELA A EU DES CONSÉQUENCES SUR MES ÉTUDES	8%
CELA A EU DES CONSÉQUENCES SUR MES LOISIRS	3%
J'AI CHANGÉ MES HABITUDES DANS L'ESPACE PUBLIC	16%
J'AI PERDU MON EMPLOI / J'AI DÉMISSIONNÉ	2%
J'AI PERDU DES AMI.E.S / DES RELATIONS	3%
J'AI PERDU CONFIANCE EN MOI	18%
J'AI EU ENVIE DE M'ENGAGER / DE MILITER	8%
J'AI CHANGÉ DE TRAVAIL	3%
JE NE ME SENS PLUS AUSSI LIBRE QU'AVANT	12%
CELA M'A MOTIVÉ POUR CONNAÎTRE MES DROITS / ME DÉFENDRE	14%



Plus encore c'est la confiance en soi qui est abîmée par les discriminations. La spontanéité, l'insouciance, le sentiment d'être chez soi, d'être bien, de ne pas être étranger.e : voici ce que les injures, les menaces et les harcèlements affectent. Les personnes perdent une partie de leur détachement face aux multiples écueils du quotidien et des rencontres. Elles deviennent méfiantes, tristes, suspicieuses. « Je ne me sens plus aussi libre qu'avant » disent 12% des répondant.es.

Mais à l'inverse, 14% disent que les épreuves endurées les ont conduits à se renseigner sur leurs droits, à se défendre. Cela peut paraître peu, mais un des effets collatéraux des discriminations est bel et bien de renforcer parfois les personnes qui en sont victimes. Évidemment, nous le verrons, toutes et tous ne se sentent pas « assez fortes » pour se défendre ainsi. L'intensité et la répétition des faits peut ainsi davantage pétrifier que révolter, plus accabler que motiver. Les capacités individuelles et le hasard des parcours, des rencontres, sont ici des leviers significatifs. Ainsi, si 8% des personnes disent avoir voulu s'engager, militer, après avoir été discriminées, que font les autres ?

Comme les réponses relatives à l'espace public sont nombreuses, les conséquences sur ce dernier le sont aussi. A l'image de nos enquêtes sur les femmes et leurs déplacements, éviter des espaces, se prémunir de nouvelles agressions, se déplacer à plusieurs, marcher plus vite ou baisser la tête, sont de multiples stratégies pour « aller quand même » dans l'espace public. Ce sont aussi des coupures, géographiques, relationnelles, citoyennes, qu'il ne faut pas négliger.

Des incidences sur les parcours de santé et les parcours scolaires sont aussi renseignés : changements d'écoles, démotivation scolaire, baisse de la participation, de la concentration, insuccès dans les études... et dépression. Les liens entre discriminations et conséquences sur la santé sont connus (en termes d'anxiété comme de sur-suicidité). On observe également dans les réponses données des discriminations qui démotivent à l'accès aux services de santé.

« J'ai pu, difficilement, changer de poste. Le supérieur hiérarchique a été nommé à un échelon supérieur après m'avoir harcelé. J'ai gardé beaucoup de séquelles physiques. Pourquoi ? Parce que cela doit avoir sens pour les ressources humaines de conserver une personne harcelante... »

« J'ai perdu des connaissances qui ne comprenaient pas pourquoi je ne rigolais plus à leurs blagues ».

« Après ça j'ai eu du mal à retourner sur les lieux ».

« Ça m'a vraiment atteinte ? J'ai perdu confiance en moi ».

Enfin, quand on demande aux personnes si elles repensent, revivent, ces situations subies au cours des derniers mois, 60% d'entre elles répondent que oui.

RÉMINISCENCE

60% des victimes ressentent toujours cette émotion après les faits.

Les émotions des discriminations

A travers d'autres questions nous avons cherché à comprendre, plus précisément, ce qu'ont ressenti les individus à l'instant des discriminations vécues : de la peur ? De la honte ? Et, de façon générale, comment interprètent-ils ces événements ?

Tableau numéro 22 : les émotions ressenties

QU'AVEZ-VOUS RESENTI ?	MOYENNE
DE LA HONTE	10%
DE LA PEUR	18%
DE LA COLÈRE	46%
DE LA TRISTESSE	20%
DE L'INDIFFÉRENCE	6%

Si la colère et la tristesse l'emportent, toutes les émotions ne sont pas exprimées de la même manière dans le verbatim. Trois perceptions semblent apparaître :

Des émotions totales (avec ou sans faits relevés) : pour ces personnes, il n'y a pas d'extérieur à la discrimination car tout procédé de phénomènes globaux est essentiellement discriminatoire comme, par exemple, le patriarcat, le colonialisme, le capitalisme etc... « La violence de la société est telle que je n'arrive pas à me distancier des remarques que j'entends. Pas d'attaques directes ni d'agressions mais une violence sournoise, relativement discrète omniprésente présente ». « Les discriminations viennent de partout et sont de toutes les natures ».

Des émotions relatives : plus généralement, surtout pour les personnes qui indiquent que les discriminations proviennent des individus, du hasard des rencontres, de réactions non intentionnelles, on trouve des émotions plus relatives. Autrement dit, peu importe le trauma de la discrimination, les relations causales sont ici plus floues, ou plus individuelles : « tout dépend du type de discrimination que je vis ». « ça dépend fortement de la personne aussi ».

Des retours du refoulé discriminatoire : enfin, de nombreuses discriminations ne sont révélées que lors d'entretiens. Il faudra attendre que les mots de la discrimination résonnent dans les récits des personnes pour qu'elles interprètent leurs vécus de la sorte : « en vous parlant je me rends compte que si, c'était de la discrimination... ». Cette situation, où le refoulé ressurgit, fait basculer les narrations individuelles.

Que faire face aux discriminations ?

Nous avons aussi demandé aux répondant-e-s ce qu'elles et ils avaient fait à la suite de ces discriminations. Le tableau ci-après retranscrit les réponses.

Tableau numéro 23 : les discriminations, et après ?

QU'AVEZ-VOUS FAIT ?	MOYENNE
J'EN AI PARLÉ À DES PROCHES	36% (1)
J'EN AI PARLÉ AUX COLLÈGUES	15%
J'EN AI PARLÉ SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX	4% (2)
J'AI DEMANDÉ DE L'AIDE À UNE ASSOCIATION	3% (3)
J'AI DEMANDÉ DE L'AIDE À UN.E MÉDECIN	8%
J'EN AI PARLÉ AUX RH	4%
J'AI APPELÉ LA GENDARMERIE / POLICE	1% (4)
J'AI PORTÉ PLAINTÉ	2%
JE N'AI RIEN DIT / RIEN FAIT	22%
AUTRES	5%

Il convient de souligner quelques points à la lecture de ce tableau :

(1) L'isolement des personnes et les discriminations ne sont pas compatibles : plus les personnes sont seules, moins elles trouvent de ressources immédiates !

(2) Si les réseaux sociaux ont bousculé l'actualité sur ces thématiques (#metoo...), ils ne sont pourtant pas le média le plus fréquemment utilisé. Notamment parce que, sur les réseaux sociaux, au-delà des vagues de hashtags et de témoignages, ne ressortent que les faits les plus paroxystique à dimension publique, politique, militante, chose que tout le monde n'est pas en mesure de porter.

(3) Il ne faudrait pas se tromper de lecture pour ce chiffre : si pour 3% cela paraît peu, en réalité, ces 3% là sont suffisamment nombreux/ses pour saturer les associations en termes d'activité et d'intervention. D'autant plus que si les chiffres portent sur les 12 derniers mois, le suivi associatif, lui, peut s'étendre sur plusieurs années !

(4) A la lecture de ce chiffre et des citations précédentes sur les polices, nous souhaitons souligner la question épineuse de l'accueil et de leur traitement des faits.

Suite aux démarches engagées, lorsque démarche il y a eu, quelles ont été les suites ? Remarquons que les chiffres des démarches engagées et des démarches ayant abouti son résiduelles par rapport à la somme des témoignages.

+ DE 1/5^E
DES RÉPONDANT.E.S
N'ONT JAMAIS PARLÉ DES
DISCRIMINATIONS VÉCUES

Sur **263** démarches engagées* seules **77** ont abouti

* 136 dépôts de plainte, 46 signalements aux RH + des signalements sur Internet ou à des syndicats.

Face à ces émotions, à ces tentatives d'action, à ces demandes d'aides, comment se sont senti.e.s les répondant.e.s ? Panorama des réponses qualitatives :

Le nier / le minimiser : « Ce n'était pas si grave ».
En rire : « J'ai préféré en rire ».
Militer / témoigner : « Je me suis engagé ».
Demander de l'écoute : « J'en ai parlé à des amis ».
Demander un dédommagement : « J'ai porté plainte » / « J'ai demandé une réunion avec mon DRH ».
Gérer le risque pour le futur (éviter des espaces, se dissimuler).
La fuite : « J'ai quitté ma vie » / « J'ai changé d'école ».
La rage : « Je l'ai frappé ».

Fatalisme, relativisme, pédagogie ou contestation : les approches subjectives de la discrimination

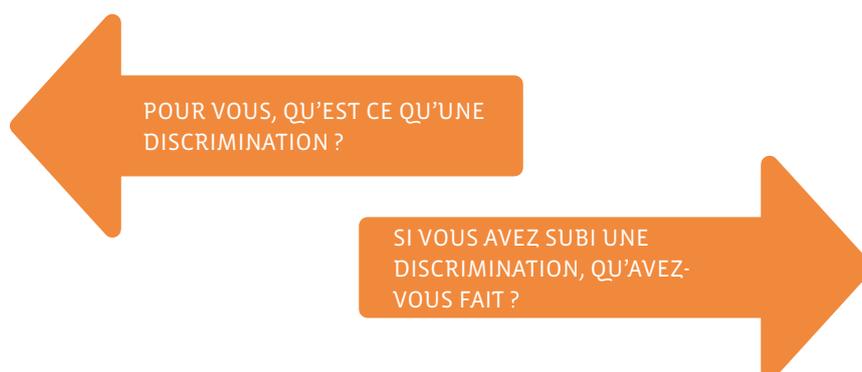


Au total, il semblerait que quatre approches se dessinent face aux discriminations (schéma ci-dessus) : une approche fataliste dans laquelle ne rien faire ou baisser les bras revient souvent comme la seule solution, une approche relativiste qui, si elle prend en compte les faits vécus, tend à les relativiser, les amoindrir, sûrement pour les rendre supportables, aussi pour limiter son propre statut de victime, parfois difficile à endosser ; une approche pédagogique prenant à bras le corps les discriminations ou injures subies sur le registre de la médiation, de l'explication, de la pédagogie, de la formation, de la réforme et enfin une approche contestataire plus directe, plus totale, moins conciliante que l'approche pédagogique, qui consiste à vouloir « tout » changer.

Nous l'avions déjà souligné mais notons une nouvelle fois cette relation entre les actions et les représentations relatives aux discriminations :

Plus les personnes considèrent que les discriminations sont des questions systémiques, plus elles portent plainte et / ou se dirigent vers des associations.

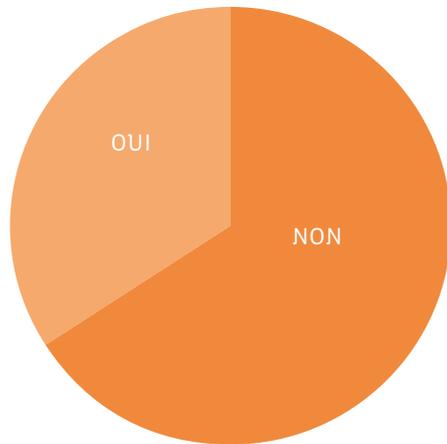
Plus les personnes considèrent que les discriminations sont des conflits entre deux personnes, moins elles portent plainte et / ou se dirigent vers des associations !



Agir, se sentir écouté.e et connaître ses droits

Les répondant.e.s se sont-ils / elles senti.e.s écouté.e.s durant leurs épreuves ou après, par les personnes ou les institutions qu'ils et elles ont sollicité ? Nous avons posé la question et nous avons tenté de comprendre pourquoi certains espaces de l'écoute, de l'entraide, sont décrits de façon parfois paradoxale. **Au total, 65% des personnes déclarent ne pas s'être senties écoutées !**

Tableau numéro 25 : être écouté.e



Soulignons trois points marquants dans les réponses :

- 1- Les lieux institutionnels de l'écoute sont fréquemment pointés du doigt : polices, gendarmerie, école...
- 2- Il demeure toujours des ambivalences dans l'écoute : se sentir écouté.e par ses proches ne signifie pas ne pas finir par se sentir devenir « un poids » à leurs côtés.
- 3- Une exception est notée : le rôle des associations en matière d'écoute comme de ressource et d'initiation à l'écoute !

Enfin nous avons posé quelques questions aux répondant.e.s afin de mesurer leurs connaissances en matière d'accès aux droits :

Connaissez-vous vos droits ou savez-vous où vous renseigner ?
64% des répondant.e.s répondent "oui"

Connaissez-vous le défenseur des droits ?
60% des répondant.e.s répondent "oui"

Mais attention, pour la première question, ce chiffre tombe à 50% pour les victimes de LGBTI-phobies et chez les personnes victimes de racisme, et à 39% chez les personnes victimes de « âgisme ».

Aussi, pour la seconde question concernant le défenseur des droits, ce chiffre baisse à 42% chez les personnes victimes de racisme ainsi que celles victimes de sexisme. Ce chiffre tombe à 31% chez les habitant.e.s des quartiers dits prioritaires de la ville (QPV) et à 29% chez les personnes victimes de « âgisme » et de discrimination sur l'apparence.

Enfin les répondant.e.s ont fait des propositions qui s'orientent autour des grandes thématiques suivantes :

Former / éduquer

Communiquer autour des droits des victimes

Mieux écouter – accueillir – orienter – accompagner les victimes

Soutenir / promouvoir les associations de LCD

Inverser la charge de la preuve – augmenter les peines

Créer une adresse / un numéro / un site unique

FOCUS SUR LES QPV



LES SERVICES CIVIQUES PARTAIRES

Tout d'abord, les 28 volontaires en service civique chez Unis-Cité que nous sommes, voulions vous remercier pour nous avoir permis de participer à cette enquête. Au-devant des Rennais, les questionnaires à la main, nous avons accompagné les passants dans leurs réponses. Cette expérience riche et instructive a été l'occasion d'identifier quelques points qu'il nous semblait intéressant de relater pour mettre les questionnaires en perspective. Nous nous sommes rendu compte que la barrière de la langue pouvait fausser les réponses puisque l'explication, parfois laborieuse de notre part, s'accompagnait souvent d'une interprétation subjective des termes. Quelques personnes ne parlaient pas du tout français et ne pouvaient de ce fait remplir le questionnaire. Leurs réponses auraient pourtant été intéressantes et importantes. Et même pour les habitants qui parlaient français, beaucoup n'avaient pas d'idées claires de ce que « discrimination » veut dire. Certains répondaient ne pas en avoir été victimes, mais quand venaient les questions plus concrètes et précises sur leurs expériences et leurs ressentis, nous nous rendions compte qu'il s'agissait bien de discrimination. Au-delà de ces remarques il nous a semblé que le questionnaire était bien reçu par les habitant.e.s et qu'il permettait aussi de créer un espace d'échange Unis-Cité, Rennes, 2019



Rappel de la méthode

Contrairement aux autres réponses traitées ci-dessus, les QPV ont fait l'objet d'une récolte un peu particulière. Des jeunes en services civiques ont été en charge de passer, dans la rue, des questionnaires aux passant.e.s : ceci initie forcément des biais dans le traitement des données. Toutefois, cette méthode nous a permis de ne pas englober les QPV dans les autres réponses de la ville et de les isoler. Cependant, de manière spécifique, chacun des QPV ne pourra faire l'objet d'un traitement à part.

SPÉCIFICITÉS DE LA MÉTHODE

- 1- Des passations de questionnaire en face à face
- 2- Dans l'espace public
- 3- auprès de personnes sollicitées au hasard
- 4- Par des intervieweurs/euses inconnu.e.s

Quelques tendances spécifiques

Voyons ensemble quelles sont les spécificités des répondant.e.s habitant en QPV en comparant les résultats obtenus avec la moyenne des habitant.e.s de Rennes Métropole.

Tableau numéro 26 : représentations, discriminations et QPV

SELON VOUS, UNE DISCRIMINATION C'EST...	MOYENNE	QPV
Un traitement inégalitaire	77%	75%
Un conflit entre deux personnes	1%	8%
Une idée préconçue	17%	20%
Une volonté de nuire	16%	22%
Une différence de traitement involontaire	23%	24%

Du côté des représentations d'abord, les chiffres s'équivalent bien souvent. On notera deux différences :

1- Le nombre de personnes qui répondent que les discriminations sont des conflits entre personnes explose. Ceci s'explique, dans les réponses qualitatives, par des questions de voisinage et de proximité plus grande qu'ailleurs.

2- La « volonté de nuire » semble une explication aux discriminations bien plus utilisée par les répondant.e.s de QPV. Il en ressort que le rapport aux institutions, notamment aux polices, n'est pas sans effet sur ces chiffres. Dans les représentations il transparaît des questions du type : pourquoi, sinon pour nuire, arrêter plusieurs fois la même personne pour un contrôle policier (on retrouve 12 occurrences du terme « police » dans la strate QPV) ? (Le terme de « dénigrement » réapparaît alors.).

Tableau numéro 27 : les formes de la discrimination pour les habitant.e.s des QPV

	MOYENNE	QPV
Des regards insistants	23%	30%
Du harcèlement	13%	10%
Des injures	18%	22%
Des agressions physiques	6%	4%
Des agressions sexuelles	6%	4%
Du dénigrement	24%	24%
De l'oppression	10%	8%

Si on observe maintenant les formes des discriminations subies par les habitant.e.s des QPV (« à l'intérieur » comme « à l'extérieur » des quartiers), on observe deux formes plus accentuées que la moyenne : les injures et les regards insistants. La question de l'apparence (tenue vestimentaire, voile, couleur de peau) permet de comprendre ces chiffres.

Mais, alors que les habitant.e.s sont, objectivement, autant voire plus discriminé.e.s que le reste de la population, leur ressenti n'est pas celui-ci.

59% des habitant.e.s de QPV disent avoir vécu des discriminations.
Contre 71% des répondant.e.s dans l'enquête.

71% des habitant.e.s disent avoir vu des discriminations ou des injures (contre 81% en moyenne).

On pourrait proposer plusieurs hypothèses afin d'expliquer ces chiffres :

- La fréquence des discriminations dont ils font l'objet a-t-elle fini par les banaliser ?
- Le statut de victime est-il, à leur endroit, plus compliqué à mobiliser qu'ailleurs, où des associations et des collectifs plus nombreux transforment les épreuves individuelles en combats collectifs ?
- Le mode de passation a-t-il, à lui seul, modifié les chiffres ?

Il en résulte que la question de l'appartenance à une commune citoyenneté est affectée pour les habitant.e.s des QPV, et non seulement en fonction des critères d'inégalités qu'ils et elles subissent, mais aussi du fait de ce sentiment plus lointain au droit d'être défendu.e.s. Par conséquent, il apparaît qu'elles et ils interviennent également moins en situation de « témoins de discrimination ».

32% des victimes de discriminations habitant en QPV disent avoir agi en situation de témoin de discrimination.
Contre 66% des autres victimes en moyennes.

Enfin, intéressons-nous aux critères et aux espaces de la discrimination vécue par les répondant.e.s de QPV.

Tableau numéro 28 : critères de discriminations et QPV (2)

SELON QUELS CRITERES D'APRES VOUS ?	MOYENNE	QPV
VOTRE SEXE	28% (508)	19%
VOTRE ORIENTATION SEXUELLE	6% (109)	6%
VOTRE IDENTITE DE GENRE	1% (23)	1%
VOTRE HANDICAP	5% (78)	7%
VOS ORIGINES	13% (221)	29%
VOTRE AGE	9% (160)	6%
VOTRE RELIGION	4% (48)	3%
VOTRE ETAT DE SANTE / GROSSESSE	4% (50)	8%
VOTRE ADRESSE	2% (33)	1%
VOTRE APPARENCE	13% (215)	24%
VOS CAPACITES FINANCIERES	5% (73)	6%
VOS ACTIVITES POLITIQUES / SYNDICALES	5% (72)	4%
AUTRES	5% (72)	3%

On ne note pas de grandes différences avec la moyenne des répondantes, sinon que l'apparence, qui renvoie très souvent aux notions de « voile », de « couleur de peau », dans le verbatim est susmentionnée, au détriment du « sexe » des répondant.e.s. Le sexisme semble donc passer au second plan par rapport à des formes de racisme que subissent les femmes des QPV.

Cependant des formes persistent. Les discriminations liées à la religion, qui n'explorent pas statistiquement, sont présentes dans les questionnaires remplis dans la rue dans les QPV : « Quand je me suis mise à porter le voile, j'ai bien vu la différence ». « C'est pas pareil une croix et le voile. Le voile c'est moins accepté ».

La question de l'état de santé et de l'état de grossesse apparaissent aussi. Plus précisément, ils doublent en proportion sans que nous puissions savoir qui de l'un ou de l'autre influence le plus cette augmentation. Toutefois certaines analyses nous autorisent des hypothèses :

1- L'approche intersectionnelle en matière de représentations, permet d'entrevoir une plus forte tendance à discriminer les femmes « racisées » ou « précaires » lorsqu'elles ont ou n'ont pas d'enfants. En effet, dans les représentations, les femmes issues de milieux populaires ont plus d'enfants, et représentent donc une menace pour l'employeur.

2- Si les discriminations à l'état de santé sont à l'origine de cette augmentation, peut-être que les questions de « racisme » dans les univers de santé sont à prendre en considération, comme le montrent plusieurs études sur le lien entre « santé » et « discriminations » (Meidani et Toulze, 2017).

Tableau numéro 29: les théâtres des discriminations pour les habitant.e.s de QPV (1)

SELON QUELS CRITERES D'APRES VOUS ?	MOYENNE	QPV
LORS D'ENTRETIEN D'EMBAUCHE	5%	5%
AU TRAVAIL	20%	13%
DANS UNE DEMANDE DE / UNE FORMATION	2%	4%
DANS UN SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION	8%	10%
DANS UN SERVICE PUBLIC DE SANTÉ	3%	3%
DANS UN SERVICE PUBLIC ADMINISTRATIF	5%	6%
DANS UN SERVICE PUBLIC DE POLICE/GENDARMERIE OU LORS D'UN CONTRÔLE	5%	6%
DANS UN TRANSPORT / ESPACE PUBLIC	28%	42%
DANS L'ACCÈS À UN LOGEMENT PUBLIC	3%	3%
DANS L'ACCÈS À UN LOGEMENT PRIVÉ	3%	6%
DANS UN SERVICE PRIVÉ	9%	8%
DANS UN SERVICE DE SPORT ET LOISIRS	2%	3%
AUTRES	7%	2%

Enfin, concernant les questions de lieux, d'espaces, de la discrimination, trois théâtres se distinguent de la moyenne :

- 1- On trouve moins de témoignages concernant l'emploi... Peut-être aussi parce que le taux de chômage dans ces quartiers est bien plus élevé et que les discriminations à l'embauche y sont encore plus fortes.
- 2- Les transports et les espaces publics sont bien plus montrés du doigt que dans l'ensemble des réponses métropolitaines.
- 3- Proportionnellement, on trouve deux fois plus de réponses concernant les discriminations au logement privé qu'ailleurs.

Enfin, soulignons un paradoxe : les habitant.e.s des QPV sont plus résigné.e.s face aux discriminations mais en appellent plus à la police... qui ne vient pas.

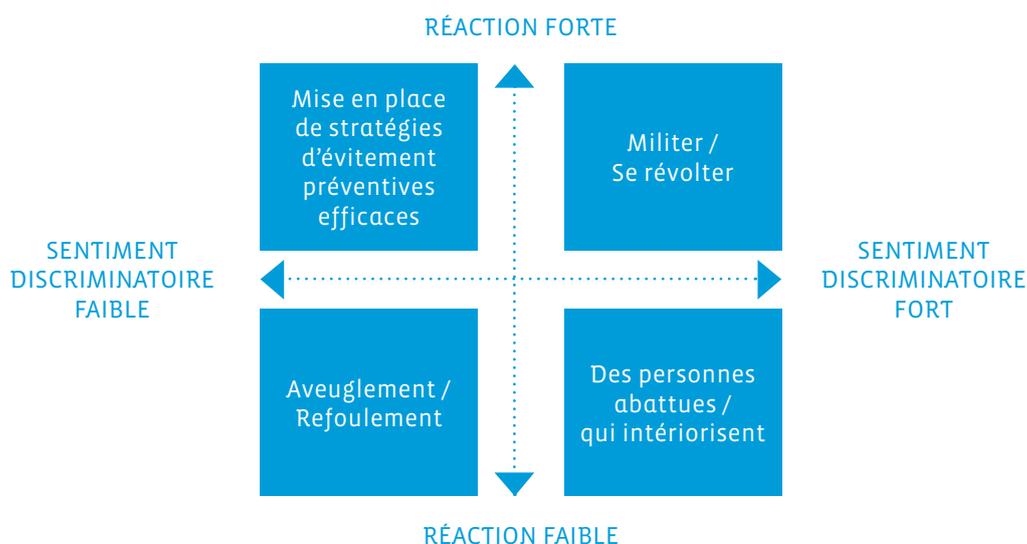
Si 6% des répondant.e.s se disent indifférent.e.s face aux discriminations vécues, ce chiffre monte à 12% pour les habitant.e.s des QPV.

Les habitant.e.s sont aussi légèrement plus nombreux/ses à ne « rien dire » ou ne « rien faire » en cas de discrimination (26% contre 22%)

Pourtant ils et elles sont plus nombreux/ses à appeler la police (3% contre 1%) ou à porter plainte (5% contre 2%) : mais ils et elles témoignent aussi d'une « inaction policière » ou de « mauvais accueils ».

CONCLUSION

En guise de conclusion suspensive, et à défaut d'énoncer tous les témoignages et verbatim de ce questionnaire, nous les synthétiserons ici avec ce que les discriminations font aux personnes en termes d'émotions et d'effets. Sachant qu'une même personne peut osciller entre ces quatre émotions qui sont tout sauf totales, ni ne disent ce que les gens sont, mais ce qu'ils font et en font....



Qu'est-ce que vivre une discrimination ? C'est ne plus se sentir réellement chez soi là où on pensait pouvoir l'être, comme tout autre, en liberté, protégé, invisible si on le souhaitait, au-devant de la scène sinon. C'est sentir une crainte, un toujours là menaçant, une sanction possible. C'est ne plus se regarder avec autant de légèreté ni même se sentir regardé de la même manière. C'est remarquer que l'on possède quelque chose qu'autrui à forcément vu avant nous, une facette de soi dont on ignorait, depuis toujours pour certain.e.s, presque jamais pour d'autres, qu'elle puisse être une arme. C'est devoir se justifier, c'est toujours vérifier, c'est regarder derrière soi alors qu'il est obligatoire d'avancer. C'est réagir comme on peut et faire avec des sentiments jusque-là inconnus... qui finissent par être apprivoisés.

Alors, face aux discriminations, certaines personnes vont développer de fortes réactions, individuelles ou collectives, soit parce qu'elles ont un fort sentiment, une forte appréhension de la discrimination, soit, au contraire, parce que sans en avoir même eu la crainte, elles ont préalablement su se protéger, grâce à des rencontres, des parcours de vie, des mises à l'abri préventives.

A l'inverse, certaines personnes ne développent jamais ou rarement de réactions face aux discriminations. Ce n'est pas que ces dernières coulent sans laisser de traces, c'est plutôt que la résistance aux épreuves est moins visible, forte, tenace, moins éruptive, moins solide. On trouve là des personnes ayant un fort sentiment d'être discriminé ou de pouvoir l'être et qui finissent pas être abattues, affaiblies, lasses. Et puis l'on trouve aussi des personnes qui ne voient pas, ou voient plus, les discriminations, qui intériorisent, qui refoulent.

Dans ce paysage, la discrimination ne fait jamais « rien » aux individus Elle inscrit son passage et sa potentialité dans les vies, dans les corps, les relations sociales, les émotions. Une politique publique de LCD est à cet égard un champ immense qui vise à l'amélioration non seulement matérielle mais aussi psychique, sanitaire et relationnelle des vies de chacun.e.

Préconisations

Il existe plusieurs axes de prévention pour prévenir et lutter contre les discriminations. En fonction de la cible : victime-témoin-auteur, les moyens ne sont pas les mêmes.

En premier lieu, voici théoriquement les axes préventifs à privilégier :



PRÉVENTION PRIMAIRE

Campagnes de sensibilisation à destination des témoins (campagne nationale et gratuite dans les transports).

Travailler les représentations : Mettre en place des campagnes de prévention et de lutte contre le sexisme dans les transports de manière ponctuelle lors du 25 novembre ou du 8 mars, ou de manière fixe (stickers dans le bus) en veillant à multiplier les profils de femmes.

Formations et sensibilisations en amont dans les écoles...

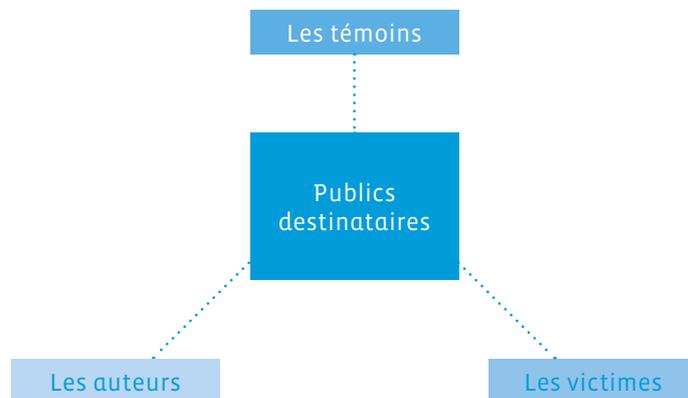
PRÉVENTION SECONDAIRE :

Formations auprès des auteurs potentiels (contrôleurs, conducteurs, agents de police...) dans une visée témoins et non auteur afin d'éviter toute stigmatisation éventuelle.

PRÉVENTION TERTIAIRE :

Pour les auteurs : amendes, rappels à la loi devant autorités...
Pour les victimes : Informer les victimes, les auteurs et les témoins des comportements sexistes: créer des formulaires pré-remplis concernant les comportements à caractère sexiste et sexuel.

Il convient également de penser des préconisations par public dans le triptyque témoins / auteurs / victimes de la discrimination



À destination des victimes

Mieux écouter – accueillir – orienter – accompagner les victimes afin de les sécuriser, préalable à toute démarche.

Créer une adresse / un numéro / un site unique afin de simplifier les démarches.

Communiquer autour des droits des victimes.

Soutenir / promouvoir les associations de LCD.

À destination des témoins

Former/sensibiliser sans culpabiliser afin de responsabiliser.

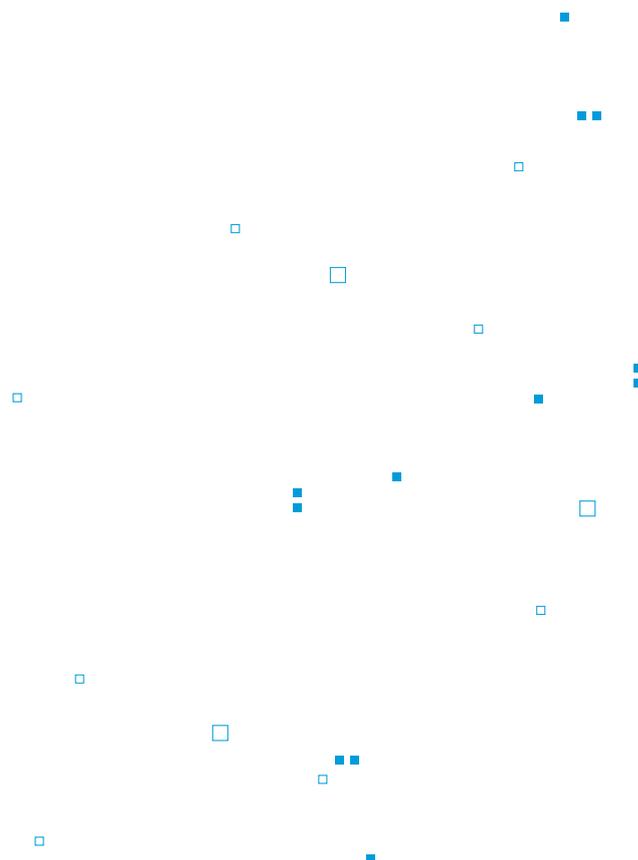
Créer des guides d'action en direction des témoins.

À destination des auteurs

Augmenter les peines afin de rappeler la norme collective et dissuader le passage à l'acte.

Effectuer des campagnes de sensibilisation sur les effets sur les victimes et les risques encourus pour les auteurs afin de toucher tant les auteurs non conscients que ceux qui le sont.

Mais au-delà de ces cibles, il existe des préconisations concernant les champs et espaces métropolitains susceptibles de faire baisser les discriminations de manière concrète.



28% des discriminations annuelles se déroulent dans l'espace public et les transports.

1. Sécuriser les victimes potentielles (particulièrement les

personnes LGBTI, les femmes (quels que soient les critères associés), les personnes en situation de handicap).

2. Créer un numéro d'appel dans les transports en cas d'agression ou d'interpellation.

3. Les lieux anxio-gènes :

a. davantage de présence policière ou humaine dans les espaces notés comme anxio-gène par les répondant-es.

b. diffuser des campagnes de communication contre les discriminations dans les espaces publics, y compris les espaces anxio-gènes.

4. La nuit :

a. davantage de prévention : une prévention humaine avec des médiateurs et médiatrices.

b. davantage de dissuasion : affichage de la loi, des peines encourues dans les lieux phares avec ci-besoin des panneaux lumineux.

c. pour sécuriser les victimes potentielles : bornes d'appel ou zones sécurisées.

5. Les lieux festifs :

a. déployer des affiches de sensibilisation dans les bars et boîtes de nuit sur le harcèlement, le refus de droit et les encouragements sexistes, racistes et/ou LGBTIphobes.

b. déployer des affiches/flyers pour rappeler la loi et les risques encourus.

c. favoriser des formations – sensibilisations auprès des commerçants de la ville et des lieux nocturnes sur les discriminations.

6. Dans les transports :

a. utiliser les dates clés contre le racisme, les violences faites aux femmes, la journée contre les LGBTIphobies (8 mars, 31 mars, 9 octobre, 25 novembre, 17 mai etc.) pour des campagnes ciblées.

b. mener une campagne de sensibilisation sur les discriminations et injures dans les transports en commun (sur le thème du civisme par exemple).

c. privilégier une campagne autour des témoins : comment agir ? Protocoles d'action concrets (affiche, flyer...).

7. Formation des conducteurs et contrôleurs et des agents de police et de vie de proximité :

a. développer des formations contre les discriminations.

b. développer certaines formations spécifiques (sexisme – racisme- handiphobie).

8. L'aménagement et les mobilités contre le sentiment de discriminations :

a. proposer l'arrêt à la demande sur certaines lignes.

b. travailler à l'ergonomie des arrêts de bus (assises plus larges, barres d'appui) pour les personnes grosses ou à mobilité réduite.

c. favoriser l'usage des vélos électriques et des trottinettes électriques pour permettre notamment aux étudiantes de rentrer sans risque.

d. permettre, par des dispositifs ciblés plus incitatifs, aux personnes à mobilité réduite de rentrer dans la ville afin de pouvoir avoir accès à tous les biens et services de la ville.

c. libérer les places dédiées dans le centre-ville (avec

des amendes une vigilance accrue) afin de permettre aux personnes à mobilité réduite de profiter de la ville

d. repenser les signalétiques pour les personnes malvoyantes (numéros de bus plus gros)

d. Augmenter la verbalisation pour stationnement occupé par les personnes valides

DANS L'ÉDUCATION :

8% des discriminations annuelles se déroulent dans des lieux d'éducation / formation.

1. Former et rappeler le pacte républicain à l'école et l'obligation de chaque directeur et directrice d'accueillir les enfants à l'école, quelle que soit leur nationalité et leur origine réelle ou supposée (cf gens du voyage avec refus d'inscription).

2. Sensibiliser les équipes éducatives aux discriminations et traitements différenciés (importance de l'effet pygmalion et menace du stéréotype).

3. Renforcer l'achat de livres contre les discriminations dans les services de bibliothèques et les écoles primaires de la ville.

4. Aider à la diffusion ou à la création de livrets de lutte contre les discriminations avec les chargés de missions du rectorat et des universités de la ville à destinations des publics étudiants et lycéens.

5. Créer un « prix de l'initiative jeunesse » de lutte contre les discriminations (en lien avec le rectorat et les universités)

DANS L'EMPLOI :

29% des discriminations annuelles ont lieu au travail.

1. Afin de combattre les discriminations à l'embauche, travailler avec les partenaires sociaux et les chambres des commerces pour les former à la loi et les sensibiliser.

2. Afin de prévenir et lutter contre les discriminations au travail, afficher dans les entreprises partenaires de la ville les textes inhérents aux critères de discriminations et les peines encourues.

3. Former des référents « entreprise » à l'instar des référents harcèlement.

4. Diffuser des cellules d'écoute et numéro dédié permettant d'inciter les victimes à parler et à dissuader les auteurs.

5. Engager une recherche sur les recrutements de « jobs d'été » municipaux et métropolitain afin de vérifier l'ouverture de ces postes au plus grand nombre (y compris aux jeunes des QPV).

6. Encourager les entreprises intervenant dans les QPV à embaucher des habitant.e.s de ces mêmes QPV.

7. Favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap par des incitations concrètes.

8. Former et sensibiliser les DRH afin d'éviter toute stigmatisation dans l'emploi (cf témoignage de Maryvonne).

DANS LA SANTÉ

3% des discriminations annuelles ont lieu dans le domaine médical.

1. Informer et rappeler la loi aux praticiens contrevenant-e-s qui repoussent à plus de six mois un praticien-ne-s bénéficiaire de la CMU.
2. Créer des formations continues avec les services médicaux et paramédicaux partenaires de la ville sur les questions de LCD.
3. Créer des formations initiales avec les services médicaux et paramédicaux non-partenaires de la ville sur les questions de LCD (IFSI, Université).
4. Communiquer sur les droits des patients et sur les droits des minorités lors de journées dédiées.
5. Favoriser la création de support de communication, de formation et de réseaux associatifs en faveur de la santé de leurs publics cibles.

DANS LES QUARTIERS DITS POLITIQUE DE LA VILLE

1. Réhabiliter l'image de certains quartiers prioritaires en proposant d'afficher des productions, des actions revalorisantes des habitant.es dans le centre de Rennes (et non l'inverse).
2. Augmenter le temps de stationnement au centre-ville pour les habitantes des QPV.
3. Repenser les lignes de bus allant des QPV au centre-ville afin de limiter les temps de transport.
4. Réunir les bailleurs sociaux afin de vérifier avec eux leurs processus d'attribution des logements à l'aune des critères de LCD.
5. Augmenter les espaces de médiations afin de recueillir les plaintes des habitant.e.s des HLM en matière de nuisances.

LES SERVICES PUBLICS (LOISIRS, ADMINISTRATIFS)

1. Créer un guide de l'utilisateur en incluant les questions de LCD.
2. Former les agent.e.s d'accueil en matière de LCD (formation par public ou formation par secteur de discrimination).
3. Former les personnels de sport et loisirs de la ville à la LCD, aux questions de préjugés et de stéréotypes (sexistes et LGBTIphobes notamment).
4. Favoriser des aménagements non discriminants (toilettes féminines dans les emplacements sportifs, espaces mixtes...).

Enfin, les politiques de LCD peuvent se découper par « critères » de discrimination. Pour cela, nous préconisons :

La création de commissions thématiques (Droits des femmes, LGBTI, Santé et handicap, Diversité ...) avec les associations et services.

Priorisation des pistes d'actions avec les partenaires associatifs par commission.

Mais certains publics restent difficiles à capter. C'est pourquoi des actions spécifiques peuvent être pensées pour eux :

Le critère de la précarité sociale :

- Informer sur le micro crédit en lien avec le Crédit Municipal. Le guichet unique ou un regroupement des services et allègement du nombre de dispositifs, comme au Blosne par exemple.
- Tester la gratuité des transports.

Le public des gens du voyage

- Faciliter les assurances de caravane (prévention auprès des mutuelles).
- Mettre en avant les projets positifs des voyageurs et voyageuses afin de lutter contre les préjugés car ce ne sont pas des stéréotypes.
- Réaliser les services de nettoyage à Chantepie.
- Faciliter les petits emplacements plus familiaux tels que Chantepie.
- Inciter les voyageuses et voyageurs à connaître et défendre leurs droits avec un accompagnement approprié (en matière de santé et de services publics notamment).
- Ateliers santé dans des espaces de précarité.
- Coordination des services d'accès aux droits.
- Réunions municipales pour travailler sur les services privés et publics.

le questionnaire

EN-QUÊTE D'ÉGALITÉ

Rennes Métropole s'engage dans une enquête sur le ressenti des discriminations vécues par ses habitantes et ses habitants, dont la réalisation est confiée à l'Association de Recherche et d'Étude sur la santé, la Ville et les Inégalités (ARESVI).



Répondre à cette enquête ne vous prendra que quelques minutes*.

POUR VOUS QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

Veillez sélectionner 2 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Un traitement inégalitaire ou injuste
- Un conflit entre deux personnes
- Une idée préconçue
- Une volonté de nuire
- Une différence de traitement involontaire

2 réponses maximum

POUR VOUS, LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS...

Veillez sélectionner une réponse maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Ce devrait être une priorité
- C'est important si une situation de discrimination apparaît
- C'est peu important face à d'autres problèmes

1 seule réponse

SELON VOUS, D'OÙ PROVIENNENT LES DISCRIMINATIONS ?

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Des personnes
- Des institutions
- De l'histoire (colonialisme, domination masculine, esclavage...)
- C'est un peu tout à la fois
- Je ne sais pas
- C'est comme ça

AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ TÉMOIN DE DISCRIMINATIONS ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

SI OUI QU'AVEZ-VOUS FAIT ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '4' (Avez-vous déjà été témoin de discriminations ?)

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- J'ai agi face à l'incident
- Je n'ai rien fait

SI JE N'AI RIEN FAIT, POURQUOI ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Je n'ai rien fait' à la question '5' (Si oui qu'avez-vous fait ?)

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Je ne savais pas comment faire
- J'avais peur
- J'étais en état de sidération
- Autre

PENSEZ-VOUS AVOIR VÉCU DES DISCRIMINATIONS ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

SELON VOUS, ÉTAIT-CE PLUTÔT SUR L'UN DES CRITÈRES RÉEL OU SUPPOSÉ CI-DESSOUS : 2 RÉPONSES MAXIMUM

- Des discriminations liées à votre sexe
- Des discriminations liées à votre origine
- De l'homophobie
- De la transphobie
- Du fait d'un handicap
- Des discriminations en lien avec votre religion
- Du fait de votre âge
- Du fait de votre état de santé, état de grossesse...
- Du fait de votre adresse
- Du fait de votre apparence
- Du fait de vos ressources financières
- En raison de votre engagement syndical ou de vos opinions
- Autre

AVEZ-VOUS VÉCU ?

Veillez sélectionner 2 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Des regards insistants
- Du harcèlement
- Des injures
- Des agressions physiques
- Des agressions sexuelles
- Du dénigrement
- De l'oppression

2 réponses maximum

S'IL S'AGIT D'UNE DISCRIMINATION, COMBIEN DE FOIS CELA VOUS EST-IL ARRIVÉ DEPUIS LES 12 DERNIERS MOIS ?

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Une fois
- Entre une et cinq fois
- Entre cinq et dix fois
- Plus de 10 fois

1 seule réponse

POURRIEZ-VOUS NOUS DIRE DANS QUELLE SITUATION CELA S'EST-IL DÉROULÉ LA DERNIÈRE FOIS ?

Veillez sélectionner 2 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Lors d'un entretien d'embauche
- Au travail
- Lors d'une formation, une demande de formation
- Dans un service public d'éducation (écoles, lycées, universités)
- Dans un service public de santé
- Dans un service public administratif (Pôle emploi, CAF, mairies, préfecture)
- Dans un service de police, de gendarmerie ou lors d'un contrôle ?
- Dans un espace ou un transport public
- Dans le logement public
- Dans le logement privé

- Dans un service privé de commerce et de loisirs (bars, boutiques, salles de sport, boîtes de nuit)
- Dans une activité de sport et de loisirs
- Autre:

SI C'ÉTAIT DANS L'ESPACE PUBLIC, PRÉCISEZ À QUEL ENDROIT ?

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Rue
- Transport
- Terrasse de café
- Parc ou place publique
- Autre

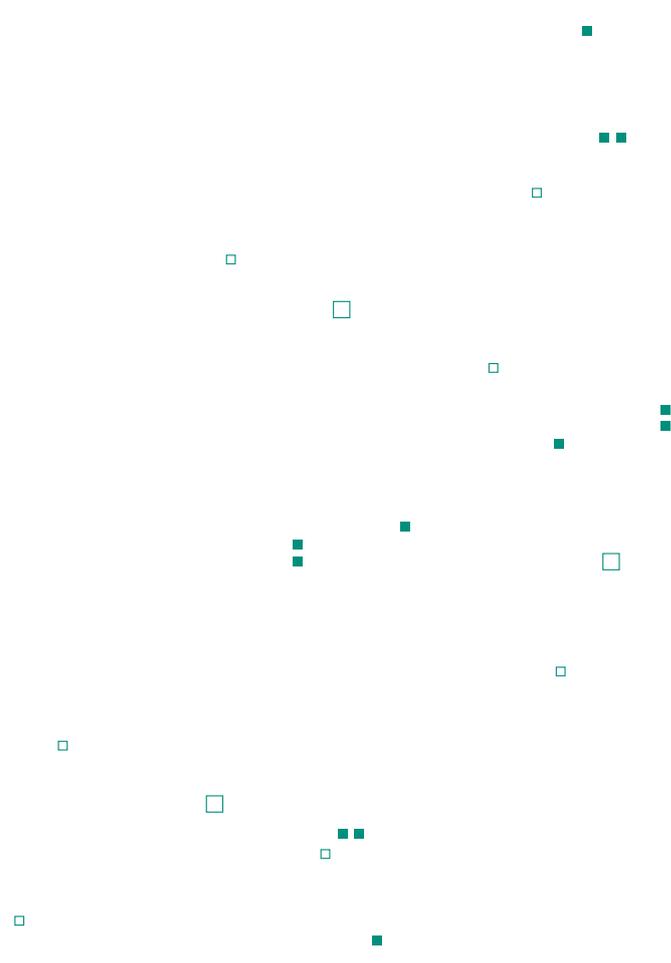
S'IL Y AVAIT DES TÉMOINS, QU'ONT-ILS FAIT ?

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Rien
- J'ai senti un soutien par leur regard
- Ils sont intervenus pour aider
- Ils ont pris part à la discrimination
- Autre

1 seule réponse



SI VOUS AVEZ ÉTÉ L'OBJET DE DISCRIMINATION, QU'AVEZ-VOUS RESENTI ?

Veillez sélectionner 2 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- De la honte
- De la peur
- De la colère
- De la tristesse
- De l'indifférence
- Autre:

2 réponses max

RESSENTEZ-VOUS ENCORE CETTE ÉMOTION ACTUELLEMENT ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

SI OUI, À QUELS INSTANTS ?

Veillez sélectionner 2 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Souvent
- Rarement
- Plutôt le soir
- Dans les lieux qui me rappellent l'événement subi
- Je ne sais pas

2 réponses maximum

SI VOUS AVEZ ÉTÉ L'OBJET DE DISCRIMINATION QU'AVEZ-VOUS FAIT ?

Veillez sélectionner 3 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- J'en ai parlé à des proches (famille, ami.e.s)
- J'en ai parlé à des collègues
- J'en ai parlé sur les réseaux sociaux
- J'ai demandé de l'aide à une association
- Je suis parti voir un ou une médecin / un ou une psychologue...
- J'en ai parlé à la direction des ressources humaines
- J'ai appelé la police / la gendarmerie
- J'ai porté plainte
- Je n'ai rien dit
- Je n'ai rien fait
- Autre:

3 réponses maximum

SI J'AI FAIT DES DÉMARCHES, ONT-ELLES ABOUTI ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

Si non pourquoi selon vous ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Question ouverte

.....

.....

.....

QUELLES CONSÉQUENCES CELA A-T-IL EU SUR VOUS ?

Veillez sélectionner 3 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- J'ai stoppé une démarche administrative
- Cela a eu des conséquences sur ma santé
- Cela a eu des conséquences sur mes études, mon emploi
- Cela a eu des conséquences sur mes loisirs
- J'ai changé mes habitudes dans l'espace public (passer par d'autres chemins...)
- J'ai perdu un emploi ou j'ai démissionné
- J'ai perdu des ami.e.s, des relations
- J'ai perdu confiance en moi
- J'ai eu envie de m'engager, de militer
- J'ai changé de travail
- Je ne me sens plus aussi libre qu'avant
- Cela m'a motivé pour connaître mes droits et mieux me défendre

3 réponses maximum

AVEZ-VOUS LE SENTIMENT D'AVOIR ÉTÉ ENTENDU ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

CONNAISSEZ-VOUS VOS DROITS OU SAVEZ-VOUS OÙ VOUS RENSEIGNER POUR LES CONNAÎTRE ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

CONNAISSEZ-VOUS LE DÉFENSEUR DES DROITS ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

Synthèse des Focus Groupes

FOCUS-GROUPE À GROS MAHLON 28 MAI 2019

PERSONNES PRÉSENTES :

- Nelly, AGV 35
- Clémence, de Saint Jacques
 - Kenza,
- Anne, formatrice à Prisme (formation passerelle)
 - Siporah,
- Annette, retraitée, Petit Champeau
- Arnaud Alessandrin, Johanna Dagorn, sociologues

Discussion introductive

A Rennes, la circulation est facilitée même en dehors des terrains. Par contre, à l'intérieur du terrain, c'est plus compliqué car la nuit, il y a du bruit, de la musique, et même des coups de feu. « Moi quand j'étais malade je ne pouvais pas me reposer ». « Il y a des bruits de démarrage, de musique ». « Pour les gens âgés c'est compliqué à supporter ».

Du fait de la promiscuité, certaines personnes préfèrent aller ailleurs, quitte à être privé d'eau et d'électricité. « C'est pas grave, je suis toute seule mais au moins je suis tranquille. ». Sur le terrain les caravanes sont là à touche-touche. Cela pose la question de retenir sa place comme à Chantepie. « Personne n'aimerait être aussi proche de ses voisins. ». « Ça crée des tensions. ».

Le fait d'habiter à Gros Mahlon par exemple implique aussi « des refus d'assurances ». C'est par là que l'on parlera des questions de discriminations par la suite : les inégalités d'accès à des services privés. « C'est notre adresse qui nous discriminent ». « C'est parce qu'ils savent qu'on est gens du voyage qu'on est cataloguées ».

Discriminations dans l'accès aux biens privés :

- Refus d'assurance ou surcoût (100 euros par mois par exemple pour du caravaning), entraînant aucune assurance avec les risques encourus pour des personnes qui ont tout dedans.
- Refus de s'asseoir au cinéma avec les 2 petits-enfants. « Mes petits enfants ont été traumatisés. » / « J'étais humiliée ».

Discriminations dans les services publics :

- Les services de nettoyage ne viennent pas sur le terrain de Chantepie « alors qu'ils le font ailleurs. » « c'est un droit, on paye. » « on devrait plus payer l'emplacement. »
- Les services dans les terrains sont obsolètes « les toilettes sont pas entretenues. » / « le terrain lui-même, son architecture, c'est pas possible ».
- Dans les transports : témoignages de discriminations (cf plus bas).
- Dans la santé : témoignages de discriminations, de stigmatisations (cf plus bas).

Discriminations à l'école :

- Enfants traités de « sale manouche. » / « il ne savait pas ce que c'était. » / « ils apprennent ça très tôt. » / « on n'a pas besoin de leur dire que ça va arriver, ça leur arrive de toute façon. ».
- La petite fille de Clémence a été mise à l'écart par sa copine à l'école en apprenant qu'elle était manouche en disant : « tu as des poux. » / « elle était triste mais c'est toujours comme ça. ».
- Refus d'inscrire ma petite-fille dans l'école de Chantepie, ainsi que d'autres enfants de voyageurs. « y'a plein d'écoles comme ça ». « sinon ils prétextent que c'est complet. ».
- Refus d'inscription en cours d'année en prétextant qu'il n'y a pas de place : « ils trouvent toujours des excuses. ».
- Les enfants n'apprennent rien à l'école. Ils sont au fond de la classe à faire des dessins. « mes enfants on leur fait faire du coloriage, on veut pas les enseigner. ».

Discriminations à l'emploi :

- Lors du stage, la collègue ne parlait plus à Clémence après avoir su qu'elle était voyageuse.
- A l'inverse, des relations au travail peuvent bien se passer « si l'on tombe sur la bonne personne ».
- « Je ne dis pas que je suis gens du voyage. Je n'ai pas à le dire. » => peur des stigmatisations dans le travail car « on sait qu'on peut être discriminés. ».

Discriminations dans l'espace public :

Dans le bus (vers la poterie), Siporah a été insultée « traitée de salope », « j'ai été incendiée. Le bus était plein et personne n'a rien fait. » « Il aurait pu être violent, personne n'aurait bougé. » / « J'ai continué à m'asseoir et il m'insultait en me regardant dans le rétroviseur. » / « J'aurais pu mourir, j'ai eu très peur. ».

Discriminations santé :

A l'hôpital à Rennes, aux urgences, la belle-fille de Clémence a attendu et n'a pas été prise en charge de suite et est décédée.

Le père de Siporah était traité « comme un chien à l'hôpital » selon ses mots.

Siporah a été piquée dans le bras sans consentement ni explication suite à un problème à l'œil. « Lors d'une radioscopie, le médecin voulait m'attacher les mains et les bras pour le faire de force. ».

• Selon elles, le fait d'être vu comme voyageuse est la cause de ces mauvais traitements médicaux, même si Annette relativise en disant « qu'il ne faut pas généraliser. » « qu'il y a des bons et des mauvais médecins. ».

Violences administratives :

• Lors d'une demande d'aide financière, on a déchiré mon dossier devant moi en disant : « c'est pas pour vous ! » nous raconte Clémence. Les services d'aides, mais aussi des associations d'aides sociales, semblent avoir été stigmatisantes à l'égard de femmes présentes dans ce focus groupe.

• « A l'épicerie sociale, les gens nous mettent à l'écart ou nous laissent passer devant ou à côté. » « C'est très gênant, comme si on avait des fusils dans les yeux. ».

Une grande stigmatisation :

Les gens du voyage sont vus comme des « zoulous » selon Annette, mariée avec un voyageur. A de nombreuses reprises c'est le mot de la stigmatisation qui revient. Celui de la crainte d'être male jugée, vue comme des « voleurs de poules » revient aussi.

La réparation :

Personne ne porte plainte car la police ne fait rien. « Ou ils refusent ou ils font semblant de taper et jettent au panier. ».

SEXISME DU 27 MAI 2019 À LIBERTÉ COULEURS

PERSONNES PRÉSENTES :

- Virginie, retraitée, habitant à Maurepas
- Ariane, Ville de Rennes.

Discussion d'ouverture

La discussion débute sur une affirmation de Virginie qui se sent discriminée sur l'âge. « Je suis appelée mamie par exemple par les enfants. » La question de la catégorie est pesante. Elle souligne que si cela peut être dit gentiment, cela peut être vécu comme très stigmatisant.

Ariane est aussi souvent appelée mamie avec ses enfants car elle a des cheveux blancs alors que son conjoint qui les a aussi n'est pas appelé papy. La question de la différence du traitement de l'âge entre les sexes est ainsi posée.

Femmes et espaces publics

La question de l'espace public apparaît vite. Par exemple autour du quartier de Maurepas qui est très stigmatisé et dont l'image est « très compliquée ». La question du genre (sexisme envers les garçons non conformes aux normes de genre attendus) et également pour les filles, qui sont peu visibles et jamais en jupe. Seules les femmes mahoraises y sont l'été avec leurs enfants. Les jeunes filles ne sont pas sur l'espace public car il y a une crainte en raison de trafics. Virginie relate l'exemple d'un homme « habillé en jupe » qui était victime de quolibets et de femmes qui évitaient des espaces publics.

Ariane relativise ceci en soulignant par exemple que les filles sont demandeuses de projets attractifs, avec du sens. Lorsqu'elles sont porteuses des projets elles s'y investissent, note Ariane.

Se défendre face à des événements sexistes

Selon Ariane, Rennes est une ville de province classique concernant la répartition genrée dans la sphère professionnelle notamment. C'est dire combien les liens entre les sphères privés, publiques et professionnelles sont nombreux dans ce type de discussions et de thématique.

Ariane a deux filles de 6 et 8 ans et elle débrieife avec elles les évènements sexistes qu'elles peuvent subir si nécessaire, mais elles semblent les remarquer d'elles-mêmes : « je ne veux pas inculquer la guerre des hommes. » « je ne veux pas qu'elles aient peur d'emblée. »

Ariane souhaite donc ne pas les inquiéter nécessairement. J'essaie de convaincre mes filles que nous avons les mêmes droits ; leur permettant ensuite de mieux les défendre. « L'égalité est un combat contre la société, pas contre les individus. » selon Ariane. Virginie rebondit et relate du voyeurisme de garçons dans les toilettes ; voyeurisme subi par sa petite fille. Cela a entraîné le fait qu'elle ne s'y rendait plus jusqu'au jour où elle et ses amies se sont unies pour les déloger.

Être victime de sexisme et avoir des témoins

Virginie a été victime de sexisme au travail une seule fois, suite à une IVG spontanée, où le médecin lors du contrôle aurait jugé si cela avait été volontaire. Virginie revient sur son questionnaire : « en fait si, contrairement à ce que j'ai dit dans le questionnaire, j'ai subi des discriminations. »

Ariane malgré une éducation non-sexiste familiale a mis du temps à intégrer le fait qu'elle a été discriminée au travail. Enceinte de 7 mois, son supérieur lui demandait si elle pouvait être remplacée par une femme, laissant supposer que je n'étais pas une femme.

Une jeune femme au travail enceinte a eu des réflexions quant à ses grossesses sans être remplacée. Elle n'a jamais porté plainte. Selon Ariane, certains hommes ne supportent pas la contrainte venant d'une femme. La question est la sidération ou l'incorporation de la faute en tant que femme. On se croit souvent le problème, on culpabilise de faire valoir nos droits de femme (enceinte...).

Aussi, le fait d'avoir été discriminée et d'avoir été soutenue par des collègues permet de ne pas laisser passer et d'intervenir pour les autres. Le passage de victime à acteur de la lutte contre les discriminations est esquissé.

Stéréotypes et discriminations

Il y a peu de femmes dans les postes à responsabilité et elles ne sont pas toujours dans la bienveillance, surtout quand elles sont placées par des hommes. Pour Ariane, ce n'est pas forcément le sexe, mais le rôle.

La question de critères cumulés se pose. Ariane arrivant de Vendée a eu des remarques sur sa religion supposée. Même si les représentations sont les mêmes, on se permettait des remarques publiques telles que « qu'est-ce que vous faites là ? Vous n'êtes pas à la Manif Pour Tous ? ». On n'aurait pas dit ceci à un collègue homme.

Virginie a assisté à un moment où on lui évoquait le fait que « c'est pire une femme qui boit. ». C'est l'image de la fille dépravée. Les personnes SDF en tant que femmes sont davantage stigmatisées, et se mettent en cheville avec des hommes dangereux pour être protégées.

Il y a la double peine concernant les femmes précaires.

Mettre des mots permet de pouvoir s'en sortir plus facilement. Dire qu'on est discriminé.e permet de mieux réagir et plus facilement.

Très souvent les auteurs ne sont pas toujours conscients des conséquences.

Ayant travaillé dans le service d'aide à domicile, j'entendais régulièrement des louanges sur les seuls hommes et jamais sur les femmes. Ils étaient mis en avant régulièrement.

• La discussion se termine sur l'évolution du sexisme : les nouvelles générations sont-elles plus armées, plus actives ? Tout le monde semble se retrouver autour d'un certain optimisme même si les difficultés actuelles sont constatées communément !

FOCUS-GROUPE AU CCAS 18 JUIN 2019

PERSONNES PRÉSENTES :

- François
- Jean, conseil rennais de cohésion
- Patrick, Conseil rennais de cohésion sociale
- Nicolas
- Laure, animatrice PLIE
- Arnaud, Johanna, sociologues

Discriminations institutionnelles

Le conseil rennais de cohésion est très ouvert et collégial, avec un comité de suivi RSA. Il est constitué de plusieurs commissions. L'ITR peut parfois décider de baisser ou supprimer le RSA. En fonction du suivi, surtout pour Pole Emploi, les allocations sont susceptibles d'être ôtées. D'autre part, tout changement dans le dossier (comme l'adresse par exemple) engendre 5 semaines de délais dans les paiements.

La CAF peut également se rendre au domicile pour inspecter les lieux.

De plus, la CAF ne reçoit plus en dehors de demandes de rendez-vous avec une automatisation et numérisation des démarches. Lors des délais, on nous dit d'aller aux restos du cœur 3 fois par semaine. De plus, beaucoup d'institutions telles que le Fourneau est réservé aux personnes en errance, alors que ce n'est pas le cas. Les travailleurs précaires y ont droit aussi.

Discriminations dans l'accès aux biens privés :

- Refus de papier pour le secours populaire à moins d'anticiper.
- Pour une dent arrachée, Hervé s'est vu proposer un rendez-vous 3 mois après en raison de la CMU.
- Certains médecins ne refusent pas clairement, mais dissuadent en donnant des délais d'attente extrêmement longs.
- Hervé ne parvient toujours pas à obtenir un rendez-vous pour l'opération de son canal carpien.
- Les banques : elles refusent les personnes interdites bancaires. On force à ouvrir les comptes avec la Banque de France et le droit au compte (Loi Lagarde). Malgré ceci, certaines banques refusent l'inscription telle que HSBC à Rennes.

La fracture numérique et la dématérialisation entraînent des violences administratives

Tous les services sont peu à peu robotisés et déshumanisés, ce qui rend les discussions impossibles et retarde les traitements de situation.

Le temps de l'inscription ne permet pas de s'alimenter entre temps car rien n'est prévu pour cela.

Avec l'informatisation, il n'est plus possible de recevoir ses ressources en espèces lorsque l'on est interdit bancaire.

Une incompréhension mutuelle

Une incompréhension générale de ne pas être entendus par les agents représentant les institutions. Lorsque le collectif prévient l'assurance maladie des pratiques médicales discriminantes, celui-ci n'est pas entendu.

Le caractère punitif généralisé est ici relevé, avec un mépris de classe affiché.

Au vue de tous les dispositifs, beaucoup de personnes bénéficiaires et même de professionnels s'y perdent.

Beaucoup de choses sont opaques et ne permettent pas d'échanger correctement.

Discriminations dans les services publics :

La culture : pas assez d'argent pour se rendre dans les lieux et espaces culturels. Mais il y a aussi un décalage dû à l'effet collectif, car François se sent à côté. C'est un rapport à la culture qui n'autorise pas ou plus d'y aller. Le coût est un obstacle réel, mais pas le seul.

Discriminations à l'emploi :

Elles sont très importantes, à commencer par Pôle Emploi. Pôle emploi est une machine à destruction. Avant, la vocation première de Pôle emploi était de trouver du travail, maintenant, c'est de compter les offres refusées.

Par contre, le service social de Rennes est davantage à l'écoute.

Le logement à Rennes est transparent et les personnes sont vite logées du studio au T3 (24 mois d'attente). Des solutions intermédiaires sont proposées avec des foyers, des logements d'urgence, l'agence immobilière à vocation sociale.

Discriminations dans l'espace public :

Aucune ou peu de discriminations. « C'est pas écrit sur notre tête qu'on est au RSA ! », Patrick.

La réparation :

François a trouvé ses solutions en relation avec les autres (ami.e.s...). Selon lui, la plus grande discrimination est l'isolement. Selon lui, le revenu universel – pour tous et inconditionnel – est une chose intéressante car il permettrait une baisse du stress et une libération de la créativité individuelle et collective.

Les leviers :

- Le micro crédit en lien avec le Crédit Municipal
- Le revenu universel pour tous et inconditionnel
- Le guichet unique ou un regroupement des services et allègement du nombre de dispositifs, comme au Blosne par exemple.
- La Fabrique citoyenne en écoutant davantage les usagers.

Blank page with horizontal dotted lines for writing.



EN-QUÊTE D'ÉGALITÉ
sentiment de discrimination
dans et autour de Rennes

POUR NOUS CONTACTER
cahiers.lcd@gmail.com