

Diagnostic sur les risques de discriminations mené sur le Grand Périgueux

SYNTHÈSE

Décembre 2016

1. Déroulement de l'étude

1.1 Rappel du contexte de l'étude

Le Grand Périgueux, dans le cadre de la Politique de la Ville, s'est saisi de la problématique de la lutte contre les discriminations. En amont de l'élaboration d'un plan de prévention et de lutte contre les discriminations, en lien avec l'Etat, il a été décidé de réaliser un diagnostic permettant de mieux évaluer l'ampleur des risques de discrimination sur le territoire, plus particulièrement les **discriminations liées aux origines** vraies ou supposées. Pour ce qui concerne les thématiques, ce sont celles de **l'emploi**, du **logement** et de la **santé** qui ont été explorées.

Ce diagnostic, réalisé par le cabinet d'études COPAS, a été financé par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET). Ce document en fait une restitution synthétique.

1.2 La méthodologie de travail

Le diagnostic, réalisé entre avril et décembre 2016, s'est appuyé sur:

- des entretiens semi-directifs (entre 25 et 30 personnes ayant été auditionnées) ;
- une enquête sous forme de questionnaire auprès des habitant(e)s du Grand Périgueux (119 personnes) ;
- un questionnaire (126 répondants) en ligne auprès de professionnel(le)s du Grand Périgueux et d'autres structures en lien avec le Grand Périgueux (associations, autres collectivités, bailleurs sociaux, quelques entreprises,...). Ce sont surtout des professionnel(le)s du secteur social qui ont répondu au questionnaire ;
- une étude documentaire (contrat de ville, rapports d'activités de différentes structures intervenant en matière d'emploi et de logement...);
- une étude des données statistiques disponibles ;
- des rencontres avec la direction habitat et cohésion sociale du Grand Périgueux.

2. Ce que montrent les statistiques

2.1 Une spécialisation des quartiers prioritaires

S'il n'y avait pas de doute en la matière pour les acteurs rencontrés, les statistiques montrent bel et bien une spécialisation forte des quartiers prioritaires dans le logement de personnes étrangères ou immigrées et vraisemblablement de leurs descendants.

Territoire	Population	Part de la population de nationalité étrangère en %
Gour de l'Arche	1 067	15.18
Périgueux	29 906	4.91
Bas-Chamiers	1 619	13.71
Coulounieix-Chamiers	8 130	5.38
Unité Urbaine Périgueux	66 698	3.95

Cette spécialisation ne peut se lire uniquement sur le plan de l'immigration ou de la nationalité étrangère. Elle est également sociale mais renvoie à une ségrégation spatiale qui touche

particulièrement les étrangers et les immigrés. Il semblerait également que les personnes originaires des DOM, notamment de Mayotte, soient concernés. Cependant nous ne disposons pas de données statistiques en la matière.

Autre enseignement tiré des éléments statistiques disponibles, un décrochage important des habitant(e)s des quartiers prioritaires en matière de chômage est constaté. Sans reprendre l'ensemble des chiffres figurant dans le rapport, le taux de chômage des jeunes du Gour de l'Arche et du Bas-Chamiers avoisine les 50 % alors qu'il est de l'ordre de 30 % pour Périgueux et Coulounieix-Chamiers soit un décrochage de 20 points, qui ne peut s'expliquer sans faire l'hypothèse de l'existence de discriminations massives sur ces deux quartiers même si d'autres facteurs tels que les niveaux de formation sont à prendre en considération.

3. Une politique publique de lutte contre les discriminations à l'état embryonnaire

Les politiques publiques de lutte contre les discriminations en tant que telles, sont restées pendant des années très discrètes. Elles ont été ponctuelles ou ont reposé sur l'initiative de certains professionnel(le)s. Elles ont concerné des actions de cohésion sociale qui ont visé plusieurs objectifs parmi lesquels la lutte contre les discriminations.

Le contrat de ville 2015-2020 marque un tournant, puisque la problématique y a été investie dans la phase d'élaboration avec une première rencontre interprofessionnelle organisée en novembre 2014 réunissant plus de 150 participants. Elle a été suivie de formations des acteurs du territoire animées par le Boulevard des Potes (association bordelaise), par convention financière avec le Grand Périgueux.

Par ailleurs, l'un des axes stratégiques du pilier cohésion sociale au sein du contrat de ville s'intitule « promouvoir la diversité, soutenir les solidarités et lutter contre les discriminations ». C'est d'ailleurs dans ce cadre que s'inscrit le diagnostic territorial dont le but est d'aboutir à une « co-définition du plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations ».

Le contrat de ville amorce donc une volonté formalisée de travailler sur cette problématique, avec un premier niveau d'intervention défini.

La direction habitat et cohésion sociale du Grand Périgueux qui pilote le contrat de ville se renforce avec une chargée de mission dont une part du temps de travail est dédié à la lutte contre les discriminations.

Du côté des autres institutions, le délégué du Défenseur des Droits est peu identifié tant par les professionnel(le)s que par les habitant(e)s, tout comme le Comité opérationnel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CORA) qui est finalement peu actif en matière de lutte contre les discriminations. La Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) soutient les initiatives du Grand Périgueux y compris sur le plan financier. Elle est vigilante à ce que les dispositifs de l'Etat ne soient pas discriminants mais n'est pas forcément porteuse d'initiatives.

Le Grand Périgueux est donc en train d'impulser une dynamique sur la question. Tout l'enjeu sera d'entraîner les autres acteurs publics mais aussi privés dans cette nouvelle dynamique.

4. Les enseignements tirés du diagnostic

De manière générale, les professionnel(le)s et les habitant(e)s reconnaissent l'existence de discriminations multiples parmi lesquelles les discriminations liées aux origines ethniques vraies ou supposées (Maghrébins, Africains, Gens du Voyage...) qui occupent la première place à la fois pour les professionnel(le)s et les habitant(e)s devant les discriminations liées au genre, au handicap et à la précarité sociale.

Selon les champs étudiés (emploi, logement et santé), la perception des discriminations, les mécanismes et les pratiques de lutte contre les discriminations vont être différents.

4.1 La question de l'emploi

C'est en matière d'emploi que la perception des discriminations est la plus répandue auprès des habitant(e)s et des professionnel(le)s qui estiment massivement que les origines ethniques (Maghreb, Afrique), l'appartenance à la communauté des gens du voyage, le port de signes religieux visibles (plus particulièrement le foulard) sont de réels handicaps pour accéder à l'emploi.

82 % des habitant(e)s interrogé(e)s estiment que le risque de discrimination est important en matière d'emploi.

74 % des professionnel(le)s interrogé(e)s estiment que porter un patronyme qui renvoie à des origines maghrébines ou africaines constitue un handicap pour trouver un emploi. Ce constat a également été validé dans le cadre des entretiens qualitatifs même s'il a pu être atténué par les bonnes pratiques de certains employeurs et par une attention particulière des membres du Service Public de l'Emploi sur la problématique.

Les mécanismes de discrimination identifiés sont relativement classiques:

- prégnance des réseaux pour accéder aux emplois et à l'information sur les emplois ouverts ;
- gestion des Ressources Humaines insuffisamment professionnalisée et outillée pour identifier les processus discriminatoires ;
- stéréotypes diffus concernant certains habitant(e)s du territoire de par leur origine, leur religion ou leur lieu de résidence, ces différents critères pouvant se combiner pour certain(e)s d'entre eux ou d'entre elles.

Des actions intéressantes sont mises en place par le Service Public de l'Emploi en lien avec plusieurs entreprises du territoire (Forum emploi dans les quartiers, utilisation de la méthode de recrutement par simulation (MRS) par Pôle Emploi...). Ces bonnes pratiques restent toutefois insuffisantes pour peser sur le système et le faire évoluer.

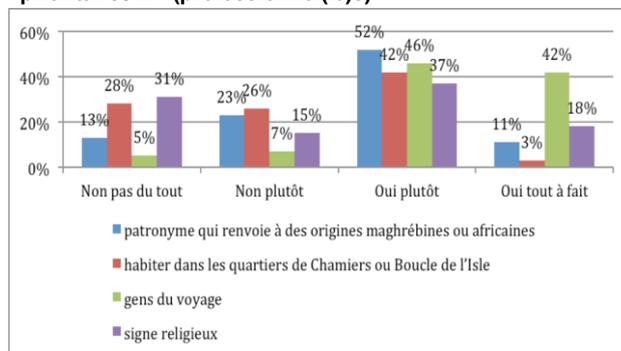
A noter qu'en matière de discrimination, ce sont aussi bien les employeurs publics que privés qui sont mis en cause à l'instar des conclusions du rapport L'Horty qui montre de réelles discriminations à l'embauche dans la fonction publique pour les Français de parents étrangers (Maghreb et Afrique Subsaharienne en particulier).

4.2 La question du logement

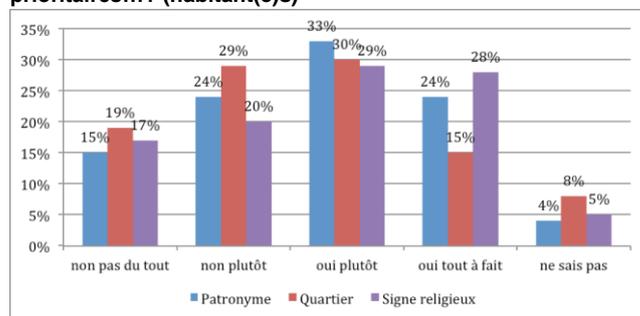
◆ De la discrimination

En matière de logement, bien que la perception de discrimination soit moins forte qu'en matière d'emploi, elle reste significative, que ce soit pour les professionnel(le)s ou les habitant(e)s.

Considérez-vous que c'est un handicap pour trouver un logement d'avoir un patronyme, habiter les quartiers prioritaires...? (professionnel(le)s)



Considérez-vous que c'est un handicap pour trouver un logement d'avoir un patronyme, habiter les quartiers prioritaires...? (habitant(e)s)



Si la perception des discriminations est significative. Elle n'est pas toujours validée par les acteurs du logement.

Pour ce qui concerne le logement privé, il a clairement été question de pratiques discriminatoires des bailleurs et des intermédiaires du marché du logement (gestionnaires, agences immobilières¹). Ces pratiques ne sont pas systématiques et si certaines structures refusent les demandes discriminatoires, **elles n'en demeurent pas moins répandues.**

Pour ce qui concerne le logement social, le risque de discrimination est plus faible, les différents bailleurs sociaux ayant mis en place des règlements de commissions d'attribution de logement (CAL) qui limitent les risques mais qui ne les éliminent pas totalement:

- les critères de choix entre plusieurs candidats éligibles restant plutôt vagues,
- le travail de sélection en amont des CAL manquant encore de transparence.

¹ Nous avons eu des difficultés à avoir des retours de la part de ces entreprises, malgré des propositions de questionnaires et d'entretiens téléphoniques. Les informations recueillies l'ont été auprès d'autres acteurs du logement (associations, professionnels du social, bailleur social...).

D'autres risques ont pu être évoqués, comme la prise en compte de facteurs culturels pour réaliser certains choix d'attribution.

Ces pratiques sont dans certains cas institutionnalisées et partent de bonnes intentions. Ainsi, une offre de logement spécifique est en train de se constituer pour les gens du voyage pour prendre en compte leurs spécificités. Ce projet permettra de répondre à certains ménages de cette communauté. Quid des ménages qui ne souhaitent plus s'inscrire dans la continuité culturelle de leurs parents? L'offre de droit commun leur est-elle facilement accessible? Quelles propositions de logement leur sont faites?

Il ne s'agit pas de remettre en cause des choix qui peuvent répondre à des besoins exprimés mais d'alerter sur la nécessité de ne pas enfermer les locataires dans leurs cultures d'origine et de leur ouvrir des perspectives qui leur permettent de s'émanciper du groupe culturel d'origine lorsqu'ils le souhaitent.

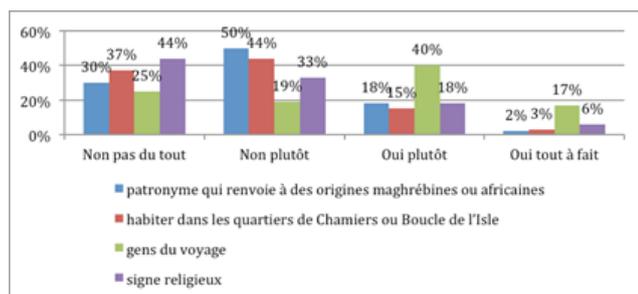
◆ De la ségrégation spatiale

Au-delà de la discrimination, le processus de ségrégation spatiale de certaines minorités dans les quartiers prioritaires est difficile à nier (Cf. tableau page 2). Cependant les explications données pour expliquer ces ségrégations sont dissonantes: du côté des habitant(e)s, ce sont les processus discriminatoires qui y ont conduit, du côté des professionnel(le)s interrogés, ce sont plutôt des processus sociaux qui y ont conduit ; les processus discriminatoires qui ont pu exister par le passé sont globalement niés. Cette situation peut aboutir à des antagonismes (non violents) qui ne favorisent pas toujours le dialogue entre les institutions et les habitant(e)s des quartiers prioritaires, il serait donc intéressant de pouvoir la mettre en débat afin de lever ces antagonismes.

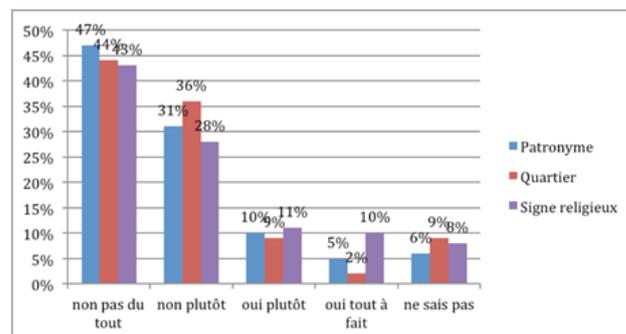
4.3 L'accès aux soins et à la santé

C'est la problématique pour laquelle la perception des discriminations est la plus faible pour les habitant(e)s qui considèrent très majoritairement que les risques de discriminations sont faibles. Les professionnel(le)s ont la même perception, sauf pour les gens du voyage².

Considérez-vous que c'est un handicap pour avoir accès aux soins d'avoir un patronyme, habiter les quartiers prioritaires...? (professionnel(le)s)



Considérez-vous que c'est un handicap pour avoir accès aux soins d'avoir un patronyme, habiter les quartiers prioritaires...? (habitant(e)s)



Les entretiens avec les professionnel(le)s corroborent la perception des habitant(e)s. Pour autant des risques existent et ils pourraient s'amplifier dans un avenir proche.

En effet, les médecins y compris les généralistes, commencent à être saturés (en termes de patientèle). Si elle se confirme, cette saturation va obliger les médecins à sélectionner leurs patients. Comment s'opérera-t-elle?

- par cooptation (que feront les personnes avec peu de réseaux?), par sympathie, par évaluation des risques liés à tel ou tel type de patient (patients en retard, patients difficile à comprendre, patients pour lesquels les consultations risquent d'être trop longues...), évaluation qui risque en partie d'être alimentée par des stéréotypes ;
- ou par la mise en place de processus plus égalitaires (liste d'attente par ordre de demande mutualisée par plusieurs médecins).

Pour l'instant, il n'y a pas de règles énoncées, le risque en l'absence de régulation est donc réel et pourrait toucher différentes catégories de publics (personnes en situation de précarité, minorités ethniques stigmatisées, personnes âgées...).

D'autres risques de discrimination existent, tels que des informations ou diagnostics différents en fonction des patients et des représentations que les soignants se font de leur capacité de réponses ou de compréhension.

Ces risques restent toutefois circonscrits.

Malgré la faiblesse des risques discriminatoires, il est à noter des initiatives intéressantes pour prévenir certaines discriminations: consultations de l'association Médecine Périgordine Humanitaire, formation et réflexion sur les processus d'accueil au Centre Hospitalier de Périgueux pour éviter les violences et la construction de stéréotypes sur les auteurs de violence par le personnel soignant.

En matière de santé, la culture de l'accès aux soins et à la santé, qui s'appuie sur des dispositifs nationaux, semble éviter à la fois les discriminations, le sentiment de discrimination et privilégier la prévention des discriminations. Ces pratiques sont difficilement transposables à d'autres champs (travail, logement) mais restent intéressantes à observer.

² Seuls les professionnel(le)s ont été interrogés sur les gens du voyage.

4.4 Les victimes de discriminations

◆ Vers qui se tourner?

Les victimes réelles ou potentielles de discriminations sont actuellement peu audibles et peu expressives. Pour preuve, la quasi inexistence de situations de discrimination traitées par le Défenseur des Droits et le CORA. Cela est dû à la méconnaissance des dispositifs d'appui pour les publics. La majorité des habitant(e)s interrogé(e)s ne sauraient pas vers qui se tourner s'ils étaient victimes de discrimination.

◆ De la responsabilité des victimes dans les processus discriminatoires

De manière générale, il est intéressant de constater que les professionnel(le)s ayant répondu au questionnaire, pointent la responsabilité des stéréotypes et les systèmes d'action en place pour expliquer les discriminations, plutôt que les personnes et leurs spécificités. Notons toutefois, qu'en cas de port de signes religieux, plus particulièrement le « foulard musulman », la responsabilité de la discrimination est renvoyée plus souvent à ceux qui le portent, que ce soit en matière d'emploi ou en matière de soin, avec l'argument du non-respect du principe de laïcité ou de comportements inappropriés. Cela montre *a minima* une mauvaise compréhension du principe de laïcité (hormis pour l'emploi public), sinon le développement de stéréotypes négatifs vis à vis des femmes musulmanes visibles.

4.5 Les freins à la lutte contre les discriminations

Comme évoqué dans la première partie de ce document, la lutte contre les discriminations est à l'état embryonnaire sur le territoire du Grand Périgueux. Une dynamique est en train d'émerger sous l'impulsion de l'agglomération, elle reste toutefois confrontée à des freins:

- D'autres problématiques, y compris sociales, concurrencent la lutte contre les discriminations. Sont souvent opposées aux difficultés rencontrées dans les quartiers populaires, les difficultés qui peuvent être rencontrées en milieu rural.
- Dans le lien entreprises - Service Public de l'Emploi, les relations se tissent autour de sujets consensuels: performance des entreprises, développement... La lutte contre les discriminations a deux désavantages: c'est un sujet non consensuel voire clivant, mais **c'est aussi un sujet qui est encore trop perçu comme un sujet sociétal, voire social et non comme un déterminant de la performance des organisations (publiques et privées)**³.
- Des actions sont menées en matière de cohésion sociale et de vivre ensemble. Ces actions peuvent être considérées par certains acteurs comme suffisantes pour lutter à long terme contre les discriminations.
- Un certain fatalisme quant à la difficulté de faire évoluer une situation qui s'inscrit dans des modes de fonctionnements sociaux bien établis (la culture des réseaux notamment) et sur lesquels il y a finalement peu de marges de manœuvre.

³ A ce sujet voir le rapport de France Stratégie sur le coût des discriminations, septembre 2016: environ 7% du PIB.

5. En guise de conclusion

A l'issue de ce diagnostic, deux priorités d'actions émergent en matière de lutte contre les discriminations:

- **L'emploi** en premier lieu avec des ressorts relativement simples à analyser.
- **Le logement** en second lieu avec des processus simples pour ce qui concerne les bailleurs privés, des mécanismes plus complexes pour ce qui est du logement social qui pourront être traités dans le cadre de la conférence intercommunale du logement (CIL).

La thématique de **la santé** ne semble pas être une thématique prioritaire, mais une thématique sur laquelle une veille active pourrait être réalisée.

Le critère sur lequel, il semble prioritaire de travailler est celui de **l'origine** (gens du voyage compris même si la problématique est un peu différente) qui se combine, notamment pour certaines femmes, avec celui de la religion. Cela n'exclut pas de travailler sur des critères qui ne faisaient pas partie de l'étude et qui ont été évoqués lors de nos investigations (**genre et situation de précarité** notamment).

Pour finir, comme déjà évoqué, la réussite d'un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations ne tiendra pas à la seule capacité du Grand Périgueux à le mettre en place mais à la mobilisation d'un collectif d'acteurs publics et privés qui reste à constituer.

Il s'agit d'un enjeu à la fois social et économique fort pour le territoire du Grand Périgueux.

Said Bechrouri

Aubry Prieur

Samuel Thyron

Nos remerciements à toutes celles et ceux qui ont consacré du temps à cette étude.

