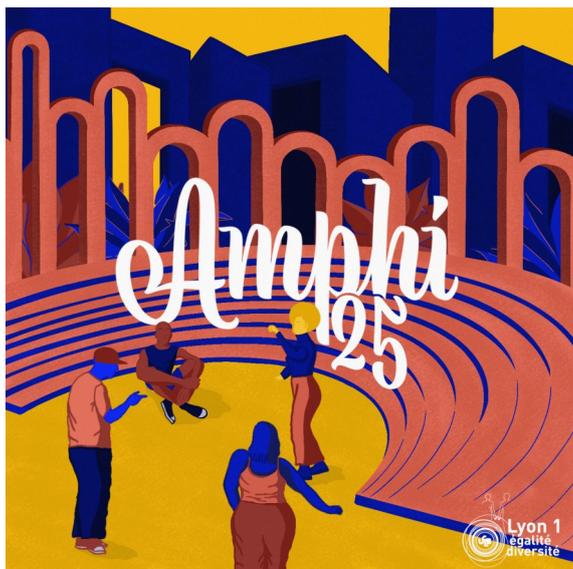


Amphi 25 : parlons discriminations



Bienvenue dans **Amphi 25**, un espace d'échange et d'écoute libre de tout jugement, où l'on s'interroge sur les préjugés, les stéréotypes, les injustices et les discriminations.

Un mardi sur deux, nous donnons la parole à des étudiantes et des étudiants pour s'exprimer sur ce qu'elles ou ils ont vécu, observé ou perçu. Avec nos intervenantes et nos intervenants, nous parlons de racisme ordinaire, de grossophobie, de sexisme, de parentalité, de genre, de handicap, et de tous ces sujets trop souvent passés sous silence...

Retrouvez ce podcast sur Ausha

Amphi 25 est un podcast de la Mission égalité-diversité de l'Université Claude Bernard Lyon 1.

Ce podcast s'adresse **à tous et à toutes**, que vous soyez cibles ou témoins de remarques, de gestes ou de comportements injustifiés voire discriminatoires, et encore plus si vous estimez que ces questions ne vous concernent pas. Il s'adresse à l'ensemble d'entre nous.

Contactez-nous à l'adresse podcast.amphi25@univ-lyon1.fr !

Transcription de l'épisode #1

Ce podcast vous est présenté par la Mission égalité-diversité de l'Université Lyon 1.

Amphi 25 : parlons discriminations, avec Floriane et Justine.

Justine : Raconter son histoire, parler de soi et des choses parfois difficiles que l'on a vécues, ce n'est pas toujours facile.

C'est pourquoi nous avons imaginé l'Amphi 25 comme un espace d'échange et d'écoute bienveillant, libre de tout jugement, où chacun et chacune peut parler de ses différences.

Floriane : Mais Justine, pourquoi c'est 25 ?

Justine : Eh bien, 25, c'est le nombre de discriminations reconnus par la loi française.

Pour ce premier épisode, on a voulu réfléchir sur les discriminations en général, et tout particulièrement sur la discrimination raciale.

Floriane : Alors, pour ça, on a souhaité donner la parole à Djibrilla, qui est d'origine nigérienne. Djibrilla, il a fait une formation en mécanique. Il a fondé une association étudiante. Et il est actuellement vice-président étudiant chargé des questions de vie étudiante en lien avec le Crous.

Djibrilla, en fait, il n'a pas l'habitude de parler de lui. En général, c'est lui qui écoute les autres, qui accompagne les autres. Donc là, on a un peu inversé les rôles : c'est lui qu'on va écouter.



#1 La discrimination raciale : le difficile équilibre entre reconnaissance, résistances et perceptions

Justine : L'Amphi 25, il change d'apparence pour correspondre aux attentes de celles et ceux qui s'y rendent. C'est un endroit où on se sent bien. Quel est l'Amphi 25 idéal pour Djibrilla ?

Floriane : Donc, aujourd'hui, l'Amphi 25 idéal pour Djibrilla, ce serait plutôt un endroit en extérieur dans la nature, où il peut se plonger dans ses pensées et réfléchir. On l'écoute.

Témoignage de Djibrilla

Djibrilla : Alors pourquoi ce choix ? Parce que, j'aime bien être un peu solitaire, être un peu seul dans mon coin de temps en temps pour faire le vide, pour réfléchir à des choses auxquelles je n'ai pas le temps de réfléchir en temps normal.

Ce que je fais très souvent aussi, c'est marcher. C'est-à-dire que dans la nature, ce que je vais faire, c'est que je vais marcher, marcher, marcher, pour pouvoir me détendre.

J'ai toujours voulu m'investir dans, on va dire, la vie aussi bien au lycée qu'à l'université. Du coup, lorsque je suis arrivé à l'université, j'ai créé un bureau des étudiants dans ma filière en mécanique.

Et depuis maintenant presque 4-5 ans, je suis vice-président étudiant de l'université. Donc c'est vraiment un poste qui me permet de m'investir dans les différents aspects de l'université. Parce que au lieu de critiquer et de me plaindre en permanence, je préfère agir pour essayer d'améliorer nos conditions de vie et d'études au quotidien.

En fait, j'ai créé cette association pour deux raisons. La première, c'est que je ne me retrouvais pas forcément dans les associations qui existaient au niveau de l'université, justement, parce que parfois, les associations font un travail formidable, mais je pense que sur la question de l'inclusion, certaines associations devraient aller plus loin pour inclure tous les étudiants.

Et d'autre part, ma filière n'était pas forcément représentée. Donc je voulais qu'on puisse s'investir au niveau de l'université.

Floriane : Et quand tu dis une « association qui est un peu inclusive », qu'est-ce que tu entends par là ?

Djibrilla : Moi, je suis en mécanique, c'est une filière où on ne retrouve pas énormément de femmes. Donc c'est aussi essayer, par exemple, de promouvoir la formation en prenant les filles qui étaient dans notre formation pour essayer d'aller dans des lycées, faire des sensibilisations.

C'est aussi, forcément, vu qu'on a un public qui est assez hétérogène – j'aime pas forcément le terme de « diversité » parce que je pense que la diversité, on a peut-être l'impression qu'il y a des gens qui sont, entre guillemets, « normaux » et d'autres qui sont un peu « exotiques », comme on peut le dire. Et je pense qu'en fait, non, on est tous identiques, et qu'il faut sortir de ce type de classifications en permanence.

Floriane : On avait parlé un petit peu aussi, au téléphone, dans notre précédent entretien, que le terme de « personnes racisées » ne te plaisait pas. Est-ce que tu peux m'en dire un petit peu plus ? Comment tu te définirais, toi ? Comment tu définirais les personnes qui te ressemblent et qui ne te ressemblent pas ?

Djibrilla : Pourquoi le terme de « racisé » j'ai un peu de mal ? Parce que, par définition, c'est racisé par rapport à, on va dire, une référence. Or, la référence, elle est différente pour chacun. Pour moi, par exemple, qui suis, on va dire, d'origine africaine, une personne racisée ça peut être justement une personne qui n'est pas africaine. Donc, je pense que tout dépend de la référence dans laquelle on se met.

Et pour moi, ma référence à moi, c'est un peu la personne que je suis et les personnes qui me ressemblent. Je n'aime pas forcément cette différenciation entre les personnes qui me ressemblent et celles qui ne me ressemblent pas. Et je pense que parfois aussi, les discriminations, elles peuvent être dues à une méconnaissance.

Et oui, le terme « exotique », ça me... Je ne l'aime pas beaucoup, parce que justement j'ai un prénom qui est relativement, on va dire original. Djibrilla. Pour deux raisons, parce que c'est un prénom qu'on n'entend pas forcément au quotidien, ou lorsque qu'on l'entend, il n'y a pas le « a ». Et par exemple, moi j'ai l'habitude de me faire appeler madame en permanence, ou mademoiselle. C'est quelque chose à laquelle je me suis habitué maintenant et que je prends avec beaucoup d'humour. Mais au quotidien, c'est vrai que au début, ça peut être un peu particulier.

Après, sur les personnes qui me ressemblent, par exemple moi je suis d'une couleur de peau relativement foncée et même au sein des personnes – je n'aime pas dire ça ! – au sein des personnes d'origine africaine, c'est vrai que par moment dans ma jeunesse, on a pu dire que j'étais peut-être un peu trop noir, ou autre.

Bon, sur le coup, quand j'étais jeune, forcément ça te blesse un peu. Mais après, avec le temps, c'est aussi ça qui permet de se construire et aujourd'hui d'avoir une personnalité qu'on assume pleinement.

Floriane : Tu me dis, du coup, que tu n'es pas forcément victime, ou que tu ne te sens pas concerné vraiment par des situations de discrimination ou de racisme. Peut-être des petites injustices et tout ça ? Enfin, des petits comportements ? C'est ce que tu m'as dit ?

Djibrilla : Ah oui, des petits comportements, ça c'est évident. Il y en a plein, je vais t'en donner deux-trois. Par exemple, lorsque je suis dans une salle et qu'on passe son temps à dire « On te voit pas, essaie de sourire un peu pour qu'on puisse te voir ! ».

Bon, sur le coup, moi au début, voilà... C'est ce que je te dis, aujourd'hui c'est pas forcément grave. Mais il y a des remarques de ce type. Ou lorsqu'on me pose des questions sur mes origines en me disant par exemple, sur cette crise du Covid, « Est-ce que vous avez des [inaudible] chez vous ? ».

Déjà, le « chez vous », « chez nous », c'est toujours problématique. Après bien sûr, il y a plein de discriminations qu'on peut subir au quotidien, mais voilà je n'ai pas été, on va dire... Parce que voilà, sur la question de la discrimination, bien sûr, il y a le côté « discriminé » sur le nature. Mais il y a aussi le fait de porter préjudice. Je veux dire que ça ne m'a pas porté préjudice. Mais les actes de discriminations, je le vis un peu au quotidien.

Surtout, je pense dans la fonction que j'occupe, parfois on peut presque faire un procès, pas d'intention, de légitimité j'ai envie de dire, d'occuper une telle fonction. Et que parfois il y a des personnes qui ne le disent pas forcément ouvertement, mais ça peut se ressentir aussi bien parfois du côté des services mais aussi peut-être de certains étudiants.

Surtout que, en plus de mes origines africaines, je suis aussi... il se trouve que je suis de confession musulmane. Et c'est vrai que, une fois, quand on m'a posé la question « Qu'est-ce que tu penses du terrorisme ? », sur le coup, je me suis dit « Mais c'est quoi cette question à deux balles ? ». Parce que vraiment, c'est pas parce que je suis de confession musulmane que je suis un terroriste, loin de là.

Et je pense que ces amalgames, aussi, il faut les déconstruire et il faut faire un travail là-dessus parce que la lutte contre les discriminations ne peut pas être que répressive. Je pense aussi qu'il faut un travail de sensibilisation et d'explication de ce qui se fait.

Est-ce que j'ai dû travailler plus dur pour en arriver là ? Non, je pense... Je pense que pour être légitime, oui, sans doute, ça me demande de ne pas faire... Peut-être que j'ai le droit à moins d'erreurs. Je pense que sur le travail que je fais, il faut vraiment... Par exemple, sur la question de la discrimination et sur d'autres sujets, je pense qu'il faut que j'arrive vraiment à prendre du recul et que sur certains aspects dans mes fonctions, par exemple je suis appelé à travailler sur des questions d'aides sociales et autres, forcément je dois prendre un recul plus important que si j'étais une personne d'origine caucasienne ou autre.

Et du coup oui, ça me demande un travail de neutralisation et de recul qui est peut-être beaucoup plus important et un travail en arrière qui est plus important. Mais c'est pas forcément quelque chose qui m'obsède au quotidien, parce que dans tous les cas, je suis quelqu'un qui pense que, lorsque je fais quelque chose, je vais le faire au mieux. Et quand je dis au mieux, c'est vraiment pour tout le monde. Et par exemple, dans mes fonctions, pour moi je ne distingue aucun étudiant.

On peut avoir personnellement des avis, sur certains sujets, parce que c'est notre droit. Mais après, dans nos actions, non, non.

Floriane : Et comment, selon toi, les autres gens autour de toi, perçoivent ton parcours, voilà, ce que tu fais ? Ton engagement ?

Djibrilla : Je pense qu'autour de moi les gens perçoivent mon engagement plutôt comme une réussite et on va dire que ça prouve que quelles que soient ses origines, lorsqu'on se donne les moyens, on peut y arriver.

Après, il y a certaines personnes forcément qui continuent à voir les origines. Mais après c'est aussi par mon travail que j'essaye de prouver que je suis aussi légitime que n'importe quel autre élu. Et je pense, en toute humilité, que je fais relativement bien mon travail. En tout cas, je fais le maximum de ce que je peux faire.

Floriane : Et j'aimerais ton avis sur la notion de *role-model*. Je sais pas si ça te parle, je pense que oui. Est-ce que tu te vois comme ça, comme un exemple à suivre, comme un modèle pour les autres ?

Djibrilla : Je ne pense pas être forcément un modèle parce que je pense que chacun est ce qu'il est. Par contre, je pense être une source de... Je pense que je peux influencer, accompagner. Moi, je suis plus dans cette démarche, c'est-à-dire que des étudiants qui souhaitent s'engager, quelles que soient leurs origines, c'est de les accompagner : « regardez, j'ai pu le faire, vous pouvez le faire ».

Parce que le terme de « modèle », je trouve ça un peu, comment dire ? Un peu prétentieux, et ça ne me décrit pas forcément. Je ne m'estime pas être un modèle. Par contre, je pense pouvoir contribuer, accompagner, aider. Et comme ce que je fais, en fait, avec tous les étudiants et pour les étudiants qui sont entre guillemets « différents », c'est de leur dire « Regardez, vous aussi, vous pouvez le faire et vous-même pouvez peut-être mieux le faire que d'autres ».

Floriane : Qu'est-ce que tu aimerais dire à des personnes qui se sentiraient freinées par leur couleur de peau, qui ont l'impression qu'elles ne peuvent pas réussir parce qu'elles sont noires ?

Djibrilla : Je veux leur dire, la première chose, c'est déjà, personnellement, d'être convaincu qu'on est en capacité de le faire. C'est-à-dire que déjà, je pense que la première chose, c'est de se sentir bien dans sa peau et d'assumer la personne qu'on est.

Et à partir de là, c'est de donner le maximum et lorsque, forcément, on est confronté à des discriminations, à des personnes qui vont vous voir avec votre couleur de peau, c'est de... Je n'ai pas envie de dire de ne pas les calculer, mais de continuer droit dans ses bottes.

Ça peut paraître méprisant, mais moi parfois, les personnes qui discriminent, je trouve que... Elles me font presque pitié. Parce que je pense que ce sont des personnes qui ne sont pas cultivées, qui n'ont pas un recul. Et pour moi, ce ne sont pas ces personnes qui vont m'empêcher d'avancer parce que, je pense, entre guillemets, que je fais « mieux » que ces personnes, en toute humilité encore.

Floriane : Et qu'est-ce que tu aimerais dire, à l'inverse, aux gens qui pensent que les personnes noires ne peuvent pas réussir à cause de leur couleur de peau ?

Djibrilla : A ces personnes, j'ai envie de leur dire, prenez le temps, aussi, de connaître les autres, de discuter, de respecter l'autre. Parce que chacun est dans sa peau, mais en fait toute personne a le droit d'être ce qu'il veut, ce qu'il souhaite. Ce n'est pas à nous de juger pour les autres.



Djibrilla : C'est vrai que le concept d'Amphi 25, au début, j'étais... pas perplexe, mais c'est vrai que là finalement je repars en étant content. Et puis ça m'a vraiment, en fait, fait du bien de passer ce moment à discuter parce que peut-être tout simplement le fait de me poser dans un Amphi 25 et de discuter, de parler de moi, ça peut aussi être pas si mal.

Transition

Justine : Alors raconte-moi Floriane, c'était comment ? De quoi, vous avez parlé ?

Floriane : Tu savais que Djibrilla c'est un prénom qui est commun au Niger ? C'est tout à fait normal pour un garçon de s'appeler comme ça.

Justine : Ah bon ? Pourtant en France on n'entend pas beaucoup ce prénom. Et quand on l'entend, il a une consonance plutôt féminine.

Floriane : Oui et d'ailleurs, une personne que j'ai croisée à l'université a cru que c'était moi qui m'appelait Djibrilla quand j'ai mentionné ce prénom devant elle.

Ah oui, et une chose importante à savoir concernant Djibrilla, c'est qu'il ne s'est pas présenté pour venir témoigner dans ce podcast. C'est nous qui l'avons sollicité.

Mais c'était vraiment délicat d'aller voir une personne et de lui dire : « Voilà, en toute objectivité, tu es noir. Est-ce que tu as été victime de discrimination par rapport à ta couleur de peau ? »

Mais en fait pas du tout. Lui, il ne s'estime pas directement concerné par le racisme. Il s'est dit « Pourquoi moi ? Parce que je suis "issu de la diversité", on me contacte comme si j'étais forcément victime de discrimination ? »

Après, il a pris ça avec beaucoup d'humour, et au final il adhère à notre initiative de s'attaquer à ces sujets grâce à ce podcast. Donc ça c'était vraiment cool.

Justine : Parmi les 25 critères de discriminations reconnus par la loi en France, il y en a un qui porte sur l'origine, et un autre sur « l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race ».

Comment en parler, de ces sujets sensibles ? Comment s'articulent le fait d'être "issu d'une minorité" et d'être "engagé" dans la vie politique ?

Ce sont des questions que nous avons posées à nos deux invité-es : Hélène Balazard et Guillaume Roux.

Floriane : Hélène Balazard est chercheuse en sciences politiques au laboratoire Environnement Ville Société (EVS) de l'Université de Lyon et Ingénieure des Travaux Publics de l'Etat. Elle s'intéresse à la citoyenneté des personnes éloignées de la participation politique, aux formes d'action collective et à la lutte contre les discriminations ethno-raciales et religieuses.

Justine : Quant à lui, Guillaume Roux est chercheur au Laboratoire de sciences sociales Pacte affilié à Sciences Po Grenoble. Il travaille sur les phénomènes de racialisation, la stigmatisation des catégories de population, la perception des discriminations et le rapport au politique.

Floriane : Hélène Balazard et Guillaume Roux sont aussi co-auteur.es de l'ouvrage [*L'épreuve de la discrimination : Enquête dans les quartiers populaires*](#), paru aux éditions PUF en février 2021.

Justine : Donc on va commencer par le commencement : Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Table ronde

Guillaume Roux : Déjà, peut-être que la première chose qu'on peut dire c'est que dans l'ouvrage collectif qui a été co-écrit à sept auteurs et autrices, que vous avez mentionné, on s'intéresse à l'expérience vécue et subjective des discriminations ou de stigmatisations.

Ensuite, la discrimination on peut la définir assez classiquement comme un traitement défavorable qui est réservé à certains individus en raison de leur appartenance à une catégorie de population. Dans le cadre de l'ouvrage, c'est en raison principalement de l'appartenance à une minorité ethno- raciale ou de l'appartenance à un quartier populaire qui peut être un quartier stigmatisé, et éventuellement – mais ça a été moins présent dans nos résultats –, à l'appartenance au milieu populaire, au milieu ouvrier par exemple.

Floriane : Pourquoi est-ce que c'est une réalité qui est moins reconnue ?

Hélène Balazard : C'est une bonne question. Voilà, c'est le fruit de l'histoire. On peut dire que c'est le fruit, ne serait-ce que – si je m'arrête au XXe siècle – de l'histoire de la Seconde Guerre Mondiale avec l'Allemagne nazie. Voilà, c'était quand même des histoires de races. Donc on a, en France, essayé de fuir un peu le mot « race ».

Ça n'a pas toujours été le cas. On avait, à l'époque de la colonisation, un code noir, un code de l'indigénat. Donc voilà, on n'était pas sur une conception universelle de la citoyenneté de tout temps en France.

Et du coup, on dit en anglais « color-blindness ». Je ne sais pas en français comment on peut dire ça d'ailleurs ? L'aveuglement aux couleurs. On essaye de ne pas considérer, finalement, les races, même construites sociologiquement.

Nous, quand on dit « race », on ne parle pas bien sûr de la race biologique. Ça on est bien d'accord que ça n'existe pas. On parle de la race sociologique, c'est-à-dire que finalement c'est le racisme qui crée la race. C'est parce qu'il y a des personnes qui vont distinguer d'autres personnes en fonction de, par exemple, leur couleur de peau ou certaines, aussi des fois, habitudes culturelles ou traditions, et voire même religions. On peut parler par exemple de racisme antimusulman.

Et du coup, c'est parce qu'il y a des personnes qui vont distinguer d'autres personnes en fonction de leur supposée appartenance à une autre catégorie, une autre « race », que on parle de race en sociologie.

Mais en France, les politiques ont été très frileux, et sont très frileux, de parler de race. Et ça a même été, en 2018, rayé de la Constitution. Pour autant, il y a une réalité – ce n'est pas nous qui l'avons démontrée cette réalité. Il y a des études qui ont porté vraiment sur ce sujet, notamment les études de l'Ined qui s'appellent Trajectoires et Origines, qui en contournant le mot « race », mais en parlant plutôt d'origines, d'immigrés, d'origines étrangères, ont montré qu'il y avait une vraie réalité des discriminations ethno- raciales.

Nous, on l'a confirmé. C'est-à-dire que dans les 245 entretiens qu'on a menés dans le cadre de l'enquête, à peu près 93% des enquêtés nous ont dit avoir été victimes ou témoins de près de discriminations ethno- raciales, religieuses, et/ou territoriales. Mais en fait, en grande partie, c'étaient les discriminations ethno- raciales qui revenaient.

Donc voilà, c'est une vraie réalité. Il y a une ampleur assez forte de ces discriminations ethno- raciales. Et donc nous, dans ce livre, on essaye non pas de mesurer les discriminations ethno- raciales, mais de voir quelles en sont les conséquences sur les individus, notamment en termes d'appartenance à la France aussi, les conséquences politiques – est-ce que ça donne envie de s'engager ? est-ce que ça donne envie au contraire de se désintéresser de la politique ? – et les conséquences ne seraient-ce que psychologiques : le bien-être, le mal-être des individus.

Guillaume Roux : Effectivement, on a ce modèle républicain qui se veut aveugle à la couleur. En même temps, on a une résistance au mot « race » et dans certains cas – pas toujours, parce qu'il ne faut pas caricaturer – on peut se demander si ce n'est pas... Enfin, dans certains cas, il est clair que c'est aussi une résistance à la reconnaissance de la chose. C'est-à-dire une résistance au fait que les appartenances raciales, ou ethno- raciales, elles servent de support à des discriminations et à du racisme.

Et donc, on pourrait dire qu'une des raisons de la résistance à l'émergence du thème des discriminations ethno- raciales et à l'usage des catégories elles-mêmes, c'est en partie, dans la société française, une résistance à la reconnaissance, dans l'espace public français, de l'existence de discriminations ethno- raciales.

Et c'est aussi une résistance à la reconnaissance d'un racisme qu'on peut appeler institutionnel ou systémique. C'est -à-dire qu'il est assez facile en France de dire que certains sont, ou seraient racistes, et qu'on a un problème avec ces personnes-là. Par contre dire que la société française dans son ensemble, dans son fonctionnement, dans peut-être un héritage historique, un héritage culturel, dans le fonctionnement de ses institutions, est productrice de discriminations, ça suscite de fortes résistances. Ou ça implique aussi d'interroger le fonctionnement de certaines institutions, comme la police par exemple.

Donc on a eu un phénomène de déni où on a pu dire « ça n'existe pas ». Aujourd'hui on entend parfois, dans l'espace public ou dans les discours publics, des gens qui disent « ça n'existe pas ». Mais on peut aussi passer d'un phénomène de déni à un phénomène de dénégation, pour reprendre les catégories qui ont été forgées par un sociologue qui s'appelle Didier Fassin.

La dénégation, ça consiste à dire : « Bon, bon, peut-être que ça existe, mais c'est pas si grave que ça. Ce n'est pas si important que ça. Il y a d'autres problèmes plus urgents ». Ou peut-être aussi des manières – enfin, ce n'est pas peut-être, c'est certainement – des manières de disqualifier la lutte contre les discriminations en l'opposant à d'autres problèmes. Par exemple, le vrai problème, ce serait la lutte contre le terrorisme et ça empêcherait, ça devrait empêcher, de s'intéresser, de lutter contre les discriminations.

On voit que régulièrement les personnes qui cherchent à parler de racisme systémique sont qualifiées « d'identitaires », de gens qui se référeraient, qui voudraient rigidifier les identités. Alors que, en réalité, ce sont plutôt des gens qui demandent l'égalité.

On a aussi la rhétorique de la victimisation, qui consiste à dire aux personnes qui parlent de leur propre expérience de racisme, qu'elles se victimiseraient et qu'au fond elles seraient dans une sorte de complaisance.

Hélène Balazard : J'ai l'impression, en ce moment, on va même au-delà de la disqualification. On va vers, un peu ce que disait Guillaume, on va vers de l'attaque envers des personnes qui diraient qu'il y a des discriminations ethno-raciales et que c'est une réalité.

En fait, souvent, ces attaques sont justifiées par les politiques, par le fait d'opposer universalisme à communautarisme, et le fait de dire que si on reconnaît qu'il y a effectivement des catégories et des discriminations ethno-raciales, ça va les faire exister, ça va faire exister des groupes minoritaires, qui vont fonctionner en entre-soi. Et ça va créer du communautarisme.

Ça, c'est vraiment en France, quelque chose qui est très mal vu, ce fonctionnement en entre-soi. Nous, on a vu ce côté : si on parle de discriminations ethno-raciales, on va créer du communautarisme, voire même du séparatisme, pour reprendre l'expression en ce moment à la mode, à l'Assemblée nationale par exemple.

Nous, ce qu'on a vu, en tout cas dans notre enquête, c'est que c'était plutôt l'inverse qui se produisait. Finalement, accuser les personnes qui essayent de lutter pour l'égalité, contre les discriminations, de personnes qui vont provoquer des séparatismes, eh bien finalement c'est l'inverse qui se produit, dans ce qu'on a observé. Ce qui produit le séparatisme, c'est le fait d'être victime de ces discriminations ethno-raciales.

Donc, le fait de ne pas lutter contre, va renforcer le séparatisme qu'on a effectivement pu observer auprès de certains enquêtés. Alors, pas la majeure partie, mais dans certains quartiers, de personnes qui, parce qu'on les assigne à des catégories de manière continue, que ce soit par les institutions ou par des individus, mais les discriminations institutionnelles ont été rencontrées par deux-tiers de nos enquêtés.

Du coup, vivre ces discriminations-là produit des identités, mais qui sont pour la plupart réactives. Les identités minoritaires qu'on a observées, les personnes qui disaient « nous, les noirs », « nous, les arabes », c'était souvent des « nous » réactifs. C'est-à-dire que c'est parce qu'on les assignait dans ces catégories-là que, effectivement, ils étaient bien obligés de dire « nous ».

Voilà, c'est pour dire que finalement, on a, en tout cas, dans notre enquête, des signes que cette peur de parler des discriminations ethno-raciales, cette aversion qui serait justifiée notamment par la peur de créer des séparatismes est en fait plutôt contre-productive, dans ce qu'on a observé.

Justine : Et donc vous dites que le mot « discrimination » fait peur, finalement, ou alors n'est pas bien compris. Alors du coup, comment en parler ? Comment aborder le sujet des discriminations avec les personnes qui sont potentiellement victimes ou avec tout le monde finalement ?

Guillaume Roux : Une des premières choses qu'on peut dire sur comment en parler à des personnes qui en font l'objet, c'est que pour les personnes qui font l'objet de discriminations, l'existence même d'une discrimination dont ils ont été l'objet est tout sauf évidente. C'est-à-dire que les discriminations peuvent passer inaperçues. Bien évidemment, les gens se demandent s'ils ont fait l'objet ou pas de discriminations, puisque souvent les discriminations ne sont pas frontales, ne s'affichent pas directement comme telles.

Et puis, une fois que des gens se disent, que « si, quand même » – peut-être parfois parce que des expériences se sont répétées, ou parce qu'elles ont comparé leurs expériences avec celles d'autres personnes – « si, quand même il y a quelque chose, je pense que j'ai fait l'objet ou je fais l'objet de discriminations dans ma vie, dans certains domaines », il n'est pas du tout évident, à ce moment-là non plus, d'en parler.

Parce qu'on peut se dire de l'extérieur – et justement parce qu'il y a cette rhétorique, qui est très fallacieuse, de la victimisation, qui peut donner l'impression qu'on a, en France, les membres de minorités ethno-raciales qui n'attendent que de pouvoir dénoncer du racisme ou des discriminations. Mais ce n'est pas du tout ça qu'on observe, notamment dans notre enquête.

Ce qu'on observe, c'est que l'expérience d'une discrimination, ou d'une stigmatisation, ou d'un racisme, est souvent vécu sur le mode de la blessure intime. Les personnes, bien souvent, ont honte d'avoir été discriminées, peuvent ressentir les discriminations comme un choc, quelque chose qui peut susciter des réactions émotionnelles très vives, avec des larmes, des pleurs. Mais on peut avoir des gens, par exemple, qui ne vont même pas parler de leur expérience des discriminations, dans un premier temps, à leur conjoint, parce qu'elles se sentent honteuses.

Donc sans doute, une des premières choses à dire à des gens qui font l'objet de discriminations, c'est qu'elles ne sont pas seules. Ce n'est pas un phénomène individuel, mais c'est une expérience qui est partagée. Et justement, dans notre enquête, le premier constat qu'on peut faire, c'est que l'expérience d'une discrimination, ou d'une stigmatisation ou d'un racisme est massivement partagée par les membres de minorités ethno-raciales.

Hélène Balazard : Et là, tu parlais du fait qu'on a du mal à en parler, parce que c'est un choc, parce que c'est une blessure, parce qu'on pouvait en avoir honte. Et à l'opposé, on a aussi vu que les personnes qu'on a rencontrées avaient du mal à en parler parce que c'était devenu banal. C'était devenu quotidien, c'était devenu normal. C'est normal, c'est la vie. On ne peut rien y faire, c'est comme ça.

Du coup, voilà, on a ces deux raisons. Des fois, ça peut même se juxtaposer, on a le choc et on a aussi la banalité. Pour ces deux raisons, presque opposées, on a parfois du mal à en parler, à le reconnaître comme étant quelque chose qui est injuste et qui ne devrait pas exister.

Floriane : Vous parliez un peu de déni ou dénégaration tout à l'heure. Donc si je comprends bien, il y a à la fois un déni de la part des acteurs qui peuvent être, on va dire, extérieurs, observateurs de ces discriminations et qui refusent de les reconnaître. Mais il peut y avoir aussi un déni qui vient des personnes qui sont concernées elles-mêmes par ces discriminations, qui en sont victimes ?

Hélène Balazard : Tout à fait, et donc ça rend d'autant plus difficile la lutte contre les discriminations, parce que des deux côtés, il y a peu de mobilisations sur ces sujets-là. Et il n'y a pas de prise en charge, car pas de reconnaissance. Et quand il y a mobilisations, elles ne sont souvent pas légitimées. Elles sont difficilement légitimées en tout cas, notamment par les pouvoirs publics qui ont tendance à mettre plutôt des bâtons dans les roues qu'à aider les personnes qui ont envie de travailler sur ces sujets-là, notamment les premiers concernés.

Dans notre enquête, on a fait des entretiens individuels avec des personnes – on vient d'en parler. Mais on a aussi essayé d'observer, dans cinq villes en France, des mobilisations contre les discriminations qui sortaient un peu des associations un peu classiques, qu'on connaît, de lutte contre le racisme, pour essayer de voir comment, les premiers concernés, pouvaient essayer de s'organiser sur ces questions-là.

Ce qui nous a quand même pas mal frappé, c'est que les groupes observés avaient fait les frais de tentatives de, si ce n'est de délégitimation, vraiment de mise à l'écart : « il ne faut pas travailler sur ces sujets-là », « ok, pour travailler sur la lutte contre les discriminations, mais ne parlons que d'antisémitisme ou ne parlons que de l'égalité homme-femme ». Donc voilà, il y a effectivement en France une difficulté à se mobiliser sur ces sujets-là quand on est concerné.

Justine : Donc, finalement, comment on fait pour mesurer l'ampleur des discriminations sans discriminer, si on ne peut pas, entre guillemets, en parler ?

Hélène Balazard : C'est une bonne question et ça revient un peu au débat qu'il y a de manière lancinante, un peu, en France, sur le recours aux statistiques ethno-raciales. Dans pas mal de pays, on y a recours justement pour pouvoir mesurer : on fait un constat et on essaye de lutter contre. En France, les personnes qui sont contre le fait de recourir à des statistiques ethno-raciales disent que, si on se met à demander aux gens de se classer dans des catégories, c'est là qu'on va vraiment créer ces catégories-là, qui en fait n'existeraient pas.

Donc, en fait, c'est compliqué. Mais l'Ined – on parlait de cette étude Trajectoires et Origines – a finalement réussi à contourner cette impossibilité en France de recourir aux statistiques ethno-raciales en parlant plutôt d'immigrés de première, deuxième, troisième génération, a réussi à montrer que les personnes qui étaient d'origine immigrée de certains pays – pas tous les pays – avaient plus de problèmes pour trouver un emploi, s'étaient senties en tout cas discriminées dans tout un tas de domaines.

Nous, par exemple, aussi, par rapport à cette histoire d'avoir peur, d'avoir honte de parler des discriminations, et aussi par rapport au fait qu'on ne voulait pas imposer ce sujet et qu'on nous dise après coup : « il y a pas mal de personnes qui vous parlent des discriminations parce que vous avez mis des mots dans leur bouche » ; pour toutes ces raisons, on a décidé lors de notre enquête de ne pas aborder frontalement le sujet de la discrimination, mais plutôt de rencontrer les personnes par rapport à leur quartier. Parce qu'on s'intéressait aussi à la vie des personnes dans leur quartier.

Donc on avait cette entrée-là de dire : « Parlez-nous de la vie dans votre quartier ». Mais de manière assez spontanée, le sujet est arrivé dans la bouche de nos enquêtés et donc là, on s'est mis à vraiment en parler avec eux. Et puis, dans certains cas, ce n'est pas arrivé. Donc c'est nous qui avons fini par poser la question. Et des personnes qui nous ont d'abord répondu « non, non, moi ça ne m'est jamais arrivé », après on continue la discussion et finalement, nous racontaient une expérience qu'on pouvait, nous, qualifier de discrimination, de stigmatisation.

Donc, voilà, on avait aussi effectivement pas mal de personnes qui avaient du mal à reconnaître. Et des fois, la reconnaissance se faisait pendant l'entretien.

Floriane : J'aimerais savoir comment, en fait, parler... Comment vous faites les catégories, on va dire ? Comment parler des groupes qui sont concernés par le racisme ? Est-ce qu'il faut parler de « minorités », « d'ethnies », de « personnes racisées » ? Voilà, comment en parler ? Et est-ce que les personnes qui sont concernées directement par ces catégories, qui sont dans ces catégories, se reconnaissent dans ces termes-là ?

Guillaume Roux : Disons qu'il n'y a pas de réponse consensuelle. Je pense que ce qu'on pourrait dire, pour reprendre ce qu'on a dit sur le mot « race », c'est qu'il y a des gens de le monde universitaire, académique et au-delà, qui sont d'accord pour nommer les choses et des gens qui disent : « On ne peut pas nommer les choses, c'est affreux si on nomme les choses », comme l'a dit Hélène. « On va créer des communautés de manière artificielle On va légitimer l'existence d'identités. »

Et ce que disent un certain nombre de chercheurs, dont nous faisons partie, c'est que c'est déjà fait, en fait. Ces catégories, elles existent. Elles existent dans la tête des gens. Elles existent dans les discours publics. Elles existent même parfois dans des discours qui soutiennent des politiques publics à demi-mot. Et on est un certain nombre de personnes à dire... Disons, pour reprendre les mots d'une chanteuse, qui s'appelle Casey : « En France, la race est taboue, mais on en parle tout le temps ».

Donc, c'est tabou et on en parle tout le temps. Nous, on fait ce constat-là. Donc, à un moment, il faut analyser le fait qu'on en parle et donc on va en parler.

Après, il n'y a pas de consensus sur la manière de nommer les catégories. Il y a des gens qui vont employer le terme « ethnique », ils vont parler de « groupes ethniques ». Mais le mot « ethnique », il a un sens qui est un petit peu décalé. Disons, par exemple, qu'en sociologie, dire que les personnes qui sont noires, ou qui se perçoivent comme noires, c'est un groupe ethnique, ou que les personnes qui se perçoivent comme blanches, c'est un groupe ethnique, ça ne correspond pas très bien à ce qu'est la définition d'ethnicité en sociologie.

C'est pour ça en fait qu'on utilise des catégories comme « races », au sens sociologique du mot, et qu'on parle de personnes « racisées, ou « racialisées ». Ou on peut parler de minorités ethno-raciales.

Hélène Balazard : De personnes « minorisées », si on veut être un peu plus consensuel, parce que effectivement le terme « racisé » ne fait pas consensus. Nous, on s'est posé des questions pour écrire le livre. On avait du mal à y répondre. On a essayé de dire plutôt « minorisées », voilà, ça faisait même pas consensus entre nous. C'est une question à laquelle on n'a pas de réponse magique.

Mais par contre, pour revenir à une partie de la question, qui était « Est-ce que les personnes concernées vont, spontanément, utiliser aussi ces catégories ? » Eh bien, oui, plutôt. Et même, d'ailleurs, quand je disais que l'expérience des discriminations créait des identités réactives, ça crée aussi... On a observé un déni de francité, c'est-à-dire des personnes qui ne se sentent pas Françaises.

Un terme qui revient assez souvent, dans la bouche de ces personnes qui ne sentent pas Françaises, c'est de dire « c'est pas comme les Français », ou « les Français », pour parler finalement... « Les Français », on comprenait dans leur discours que c'était employé de la même manière qu'on aurait pu employer « les blancs ». Du coup, voilà, le fait que ce soit ancré que la nationalité est liée à une couleur de peau, presque.

Floriane : Alors l'idéal est-ce que ce ne serait pas de ne pas en parler ? Justement, c'est ce que vous disiez tout à l'heure, c'est peut-être un peu du déni... De ne pas renvoyer à ces personnes, « oui, en fait tu es noir » ou « tu es musulman », et de les forcer dans ces catégories dans lesquelles ces personnes ne voulaient peut-être pas être. Elles voulaient se considérer comme Françaises et au final, on les renvoie à chaque fois, on les réduit – je ne sais pas si on peut dire ce mot-là – on les réduit à une identité peut-être dont ils n'étaient pas conscients.

Hélène Balazard : Ça, c'est la solution qui pour l'instant en France est privilégiée. Pour autant, est-ce qu'il n'y a pas ce problème en France ? Nous, on a montré que si, le problème était toujours là, même si c'est la solution qu'on a plutôt privilégié en France.

Donc, oui, d'une manière utopique, ce serait bien qu'elle marche cette solution. Mais c'est un peu la solution bisou-nours, je dirais, et ce n'est pas pragmatique. Les Anglo-saxons ont tendance à être plus pragmatique sur ces histoires-là par exemple, en disant : « En fait, ça existe, il y a des problèmes, il y a des discriminations. Et du coup, comment on fait pour les reconnaître, même si on aimerait que ça n'existe pas, pour pouvoir lutter contre.

Guillaume Roux : Ce qu'il faudrait peut-être aussi dire c'est que ces formes d'assignation identitaire, elles ne viennent pas de la recherche ou des institutions publiques ou des associations qui aujourd'hui essayent de porter dans l'espace public la question de l'existence des discriminations.

On le voit dans la presse, on entend parler sans cesse des musulmans, on a sans cesse des polémiques qui vont émaner du gouvernement, qui vont pointer les musulmans. On va aussi avoir des discours qui vont pointer les immigrés, ou les quartiers populaires. Mais en parler d'une manière où on va comprendre à demi-mot, qu'on est en train de parler de gens qui sont des personnes non-blanches, ou qu'on est en train de parler de l'origine des gens.

Donc, face à ces assignations identitaires qu'on ne veut pas voir, mais qui sont massives, extrêmement répandues dans la société française, qu'est-ce qu'on fait ? Est-ce que les personnes qui cherchent à porter dans l'espace public la question des discriminations doivent être les seules à ne pas parler de catégorisations qui servent de support à de la stigmatisation et à des discriminations ?

Et ce qu'on peut dire, c'est que les membres d'associations qui s'intéressent à ces sujets, ou les chercheurs qui travaillent sur ces sujets, ne passent pas leur temps à dire « nous, on travaille sur les noirs, les maghrébins, les blancs, les musulmans, etc. ». Notre enquête, comme d'autres enquêtes, porte sur des personnes qui sont potentiellement victimes de discriminations ou de traitements inégalitaires en raison de différents critères.

Et puis, on va constater que l'appartenance à une religion est un critère qui a produit des discriminations, ou que des personnes ont été discriminées parce qu'elles sont perçues comme noires.

Disons qu'il est difficile de parler de racisme sans nommer, ou en tout cas, avoir à l'esprit l'existence de critères qui servent de support à ce racisme.

Floriane : Je voudrais quand même qu'on parle de la question de « promotion de la diversité » et de « lutte contre le racisme ».

Justine : On se demandait, en fait, si « promotion de la diversité » et « lutte contre le racisme », c'est équivalent ou au contraire différent ?

Guillaume Roux : Ce qu'on pourrait dire, c'est que en principe, la promotion de la diversité, c'est une diversité ethno-raciale dans les endroits où les membres de certains groupes, de certaines minorités sont sous-représentés. Et la lutte contre les discriminations, on pourrait dire a priori, c'est la même chose.

En pratique, ce n'est pas exactement la même chose. Et les politiques dites de diversité, ce sont des politiques qui naissent au début des années 2000 et qui sont mises en œuvre dans le monde de l'entreprise. En principe, ces politiques peuvent être utiles et intéressantes.

Après, il faut interroger la manière dont elles ont été effectivement mises en œuvre. Et ce qu'on a pu constater, c'est que... On a constaté d'abord une chose, dans les politiques de lutte contre les discriminations en général, c'est qu'on a les acteurs de ces luttes contre les discriminations qui ont dit : « Ah, mais il ne doit pas y avoir de primat des discriminations ethno-raciales. Les discriminations, ça peut être parce qu'on est perçu comme maghrébin, mais aussi parce qu'on est perçu comme trop gros, ou parce qu'on est une femme, et parce qu'on est handicapé, etc. »

Et on finit par avoir cent critères, et on se rend compte, un petit peu par hasard, que finalement, le critère des discriminations qui est le moins traité et le moins pris en charge, c'est le critère ethno-racial, parce que justement, il y a de fortes résistances et c'est quelque chose qui n'est pas tellement porté par les pouvoirs publics. Donc les politiques de promotion de la diversité ont pu reconduire ce genre de choses.

Par ailleurs, même si ça peut être des politiques tout à fait intéressantes, il faudrait veiller à ce que ce ne soit pas des manières de promouvoir quelques membres des minorités, éventuellement dans des institutions prestigieuses – ce qui je pense est très intéressant, et peut produire des effets intéressants. Mais ce qu'il faudrait éviter, c'est de promouvoir des personnes pour que ça serve de caution et qu'on dise, regardez, il y a deux-trois personnes. Ce que tout le monde veut en fait, c'est l'égalité.

Floriane : Est-ce que c'est important dans l'idée de combattre, de lutter contre le racisme, de promouvoir la diversité, d'avoir ces personnes dans des positions importantes, des positions de pouvoir, ou alors même – on parlait d'engagement associatif – d'avoir des personnes, soit des modèles de lutte ou on va dire de réussite sociale ?

Hélène Balazard : Effectivement, c'est important pour plusieurs raisons. Il y a le rôle de modèle que ça peut jouer. On l'a vu avec Barack Obama qui est devenu président des Etats-Unis qui a eu ce rôle-là. Pour autant, est-ce que le sort des personnes afro-américaines aux Etats-Unis a été meilleur depuis le passage de Barack Obama à la présidence ? Rien n'est moins sûr. En tout cas, on l'a vu l'année dernière, avec notamment toutes les mobilisations autour des crimes policiers, que c'était loin d'être réglé.

Donc il y a le rôle de modèle qui peut jouer. Il y a aussi le rôle de, finalement, les premiers concernés sont les meilleurs pour parler d'un sujet qui les concernent. C'est sûr que si dans les médias il y avait plus de personnes, par exemple, de femmes qui portent le voile, on ne parlerait des femmes qui portent le voile de la manière dont on en parle en ce moment dans les médias.

A chaque fois, on va inviter des féministes qui ne portent pas le voile et qui du coup ont un discours qui n'est pas du tout celui qui parle de ces personnes-là, sans leur demander finalement leur avis.

Pour ces deux raisons-là, c'est effectivement important, mais il ne faut pas que ça soit justement l'alibi, l'arbre qui cache la forêt. Il ne faut pas que ça serve, justement, à ne pas traiter le problème des discriminations institutionnelles et systémiques, et à juste vouloir faire un peu du cas par cas et à s'en sortir comme ça.



Conclusion

Justine : Pour résumer, une discrimination est un traitement défavorable au motif d'un des 25 critères définis par la loi et ayant lieu dans le cadre d'une situation prévue par la loi (accès à un emploi, un service ou encore un logement...)

Floriane : Si vous vous estimez victime de discriminations et que vous avez besoin d'aide, souvenez-vous que vous n'êtes pas seul-e et que des ressources sont à votre disposition pour faire face sur le plan psychologique mais aussi juridique.

Justine : Si vous étudiez à l'université Lyon 1, vous pouvez saisir le dispositif d'écoute et d'accompagnement des témoins et victimes de violences, harcèlements et discriminations en vous rendant sur le site signalement.univ-lyon1.fr

Floriane : En-dehors de Lyon 1, vous pouvez solliciter des associations d'aide aux victimes de discriminations telles que SOS Racisme et Agir pour l'égalité. Et pour faire valoir vos droits en cas de discrimination, vous pouvez saisir le Défenseur des droits.

Justine : Mais assez parlé. C'est à vous maintenant que nous voulons donner la parole.

Floriane : Vous étudiez à l'université Lyon 1 et vous souhaitez, à votre tour, partager votre histoire en témoignant dans ce podcast ?

Justine : Ou, vous avez des commentaires, des remarques ou des questions, et vous aimeriez nous en faire part ?

Floriane : Dans un cas comme dans l'autre, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse podcast.amphi25@univ-lyon1.fr

Justine : Nous avons hâte de vous lire. Nous avons hâte de vous écouter.

Floriane : Et de vous accueillir à nouveau dans l'Amphi 25 pour continuer à échanger, réfléchir et s'interroger sur les discriminations.

Justine : Merci à Djibrilla d'avoir accepté d'inaugurer ce podcast avec son témoignage.

Floriane : Merci à nos deux invité.es, Hélène Balazard et Guillaume Roux, avec qui nous avons pu démêler un peu ces sujets complexes que sont la discrimination et le racisme.

Justine : Retrouvez Amphi 25 sur vos plateformes de podcasts préférées.