

# Observatoire des discriminations 2022 Villeurbanne

## Ce bilan annuel rend compte des situations de discrimination repérées et traitées à Villeurbanne par :

- ❖ **Les délégué.e.s du Défenseur des droits** à la Maison de justice et du droit de Villeurbanne : depuis septembre 2009, dans le cadre d'une convention entre le Parquet, le TGI, la ville de Villeurbanne et le Défenseur des droits, deux permanences hebdomadaires de délégué.e.s du Défenseur des droits se tiennent à la Maison de justice et du droit de Villeurbanne.
- ❖ **Les permanences d'avocat de l'association REAJI, Réseau égalité, anti discrimination, justice – interdisciplinaire** : Cette permanence a été initiée en 2009 par ARCAD puis proposée par ADL de 2015 à 2020. Cette permanence d'avocat est mise en place par l'association Réaji à partir de 2021.
- ❖ **Le réseau de vigilance de Villeurbanne en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination** des intermédiaires de l'emploi, du logement et les professionnel.le.s de l'action sociale, animé par la Ville de Villeurbanne.

Les partenaires suivant se sont engagé en signant la charte du réseau de vigilance en 2013 :

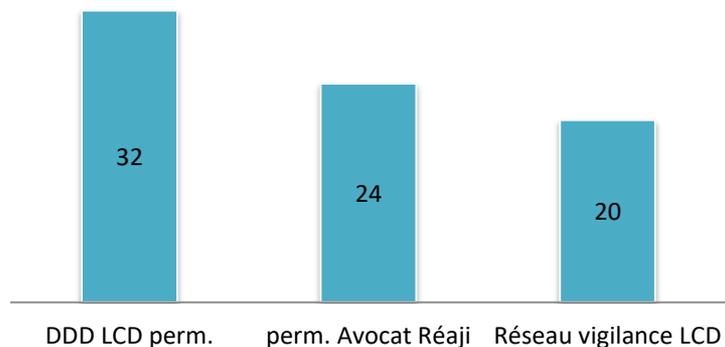
- ADL (Association pour le développement local),
- Ailoj (Association d'aide au logement des jeunes),
- AVDL (Association villeurbannaise pour le droit au logement),
- le CCAS,
- Le centre d'animation Saint-Jean,
- Le centre social de Cusset,
- Le centre social des Buers,
- la Maison sociale des Brosses,
- la Mission locale de Villeurbanne,
- Pôle emploi,
- YMCA,
- la ville de Villeurbanne.



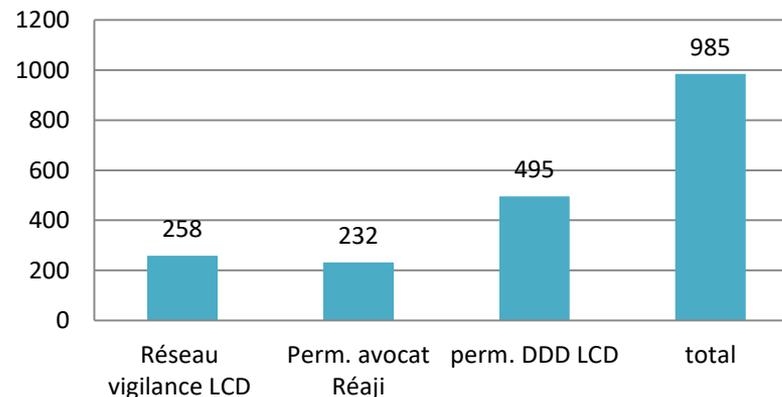
## Situations de discriminations enregistrées par les partenaires de l'observatoire villeurbannais - 2022



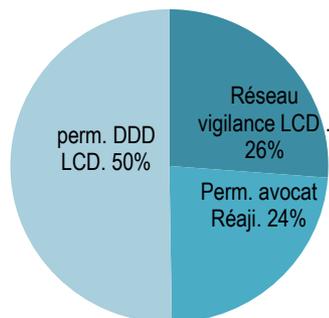
Nombre de situations traitées en 2022



Nombre de situations traitées de 2010 à 2022



Répartition des situations traitées de 2010 à 2022  
par structures



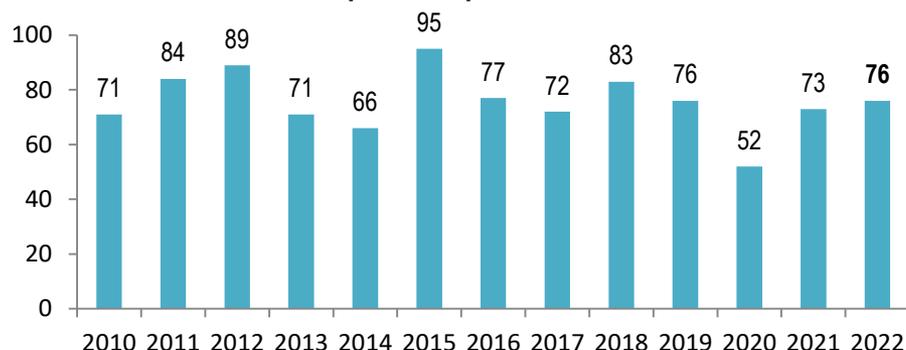
Depuis la création de l'observatoire en 2010, les délégué.e.s du Défenseur des droits ont traité la moitié des situations enregistrées. Depuis 2015, une seconde permanence a été mise en place à la Maison de justice et du droit pour permettre de maintenir un traitement des dossiers de discrimination dans de bonnes conditions de délai et de traitement. Le réseau de vigilance et les permanences d'avocats proposées par des associations, Réaji depuis 2020, ont traité chacun environ un quart des situations.

# Évolution du traitement des discriminations à Villeurbanne de 2010 à 2022

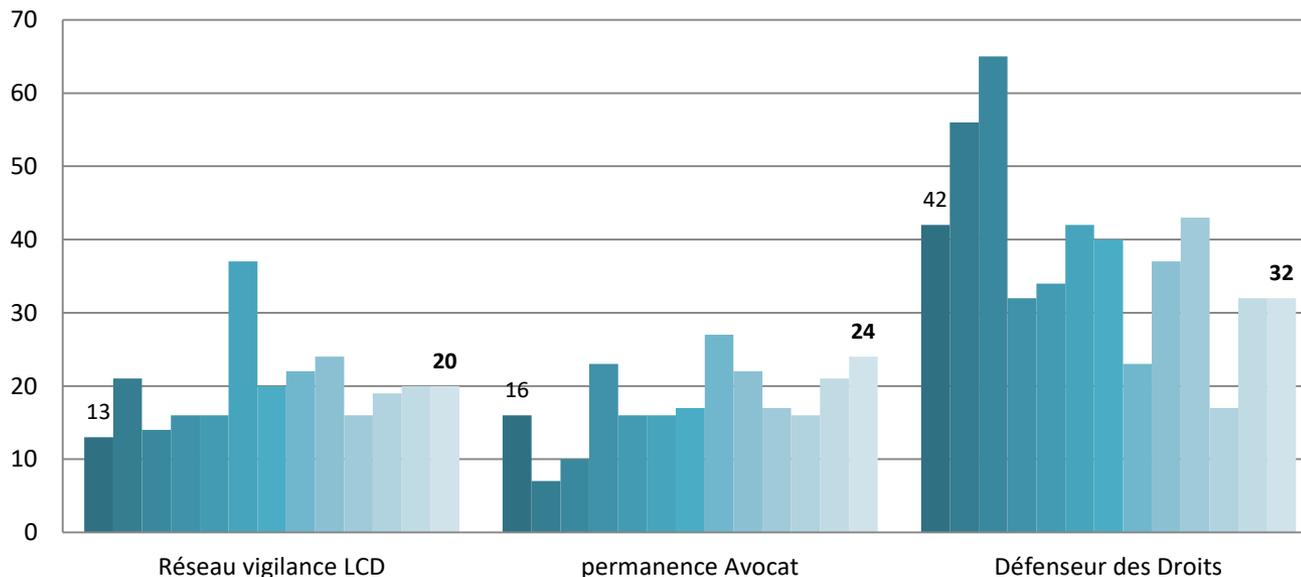


En 2022, **76 situations** potentiellement discriminatoires ont été repérées et traitées dans les différents dispositifs d'accès au droit de la non-discrimination et d'aide aux victimes de discrimination de Villeurbanne (le réseau de vigilance LCD, les permanences juridiques d'avocat et du Défenseur des droits). On note une reprise suite à la baisse des situations de 2020 liées à l'arrêt des permanences durant la période de confinement et plus généralement à la crise sanitaire.

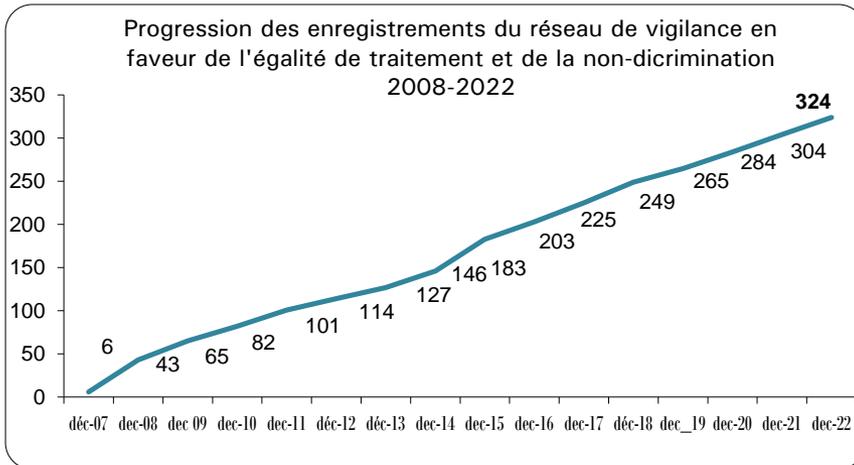
évolution du nombre de situations traitées à Villeurbanne par an depuis 2010



évolution du nombre de situation par an et par membre de l'observatoire villeurbannais de 2010 à 2022



# Bilan du Réseau de vigilance pour l'égalité et la non discrimination - 2022



Le réseau de vigilance (voir la liste des partenaires p. 1) a pour **objectif de lutter contre la co-production des discriminations par les intermédiaires de l'accès à l'emploi, au logement et plus largement aux droits sociaux**. Les discriminations repérées dans le cadre du travail d'accompagnement social ont vocation à être traitées par les intermédiaires eux-mêmes pour intervenir auprès des structures potentiellement discriminatoires, afin de rétablir l'égalité de traitement, par le rappel du droit essentiellement.

Les intermédiaires informent également les personnes discriminées de leurs droits et les orientent vers les structures d'accès au droit de la non-discrimination. De cette façon, les intermédiaires de l'accès aux droits sociaux limitent leur participation au système de production des discriminations et combinent prévention et lutte contre les discriminations. Une vingtaine de situations sont ainsi traitées chaque année.

## Le suivi des engagements

Lors de la signature de la charte du réseau de vigilance pour l'égalité et la non-discrimination en 2013, les membres du réseau ont souhaité que les engagements soient évalués. L'accompagnement intégrant la non-discrimination nécessite des compétences spécifiques et une vigilance constante de tous.tes les professionnel.le.s. **C'est pourquoi des formations sont mises en place chaque année pour former les personnels nouvellement arrivés ou maintenir les connaissances à jour.**

En 2022, 2 sessions de formation de deux jours pour 26 personnes et un atelier « critères de recrutement et discrimination » suivi par 14 personnes ont été organisés.

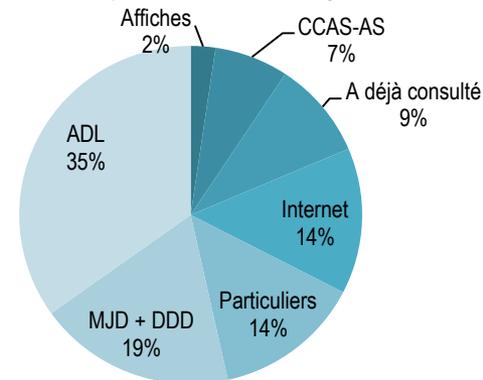
Le réseau fonctionne en complémentarité avec **les permanences juridiques de Réaji et du Défenseur des droits** vers lesquelles les personnes discriminées sont orientées.

L'analyse des orientations vers la permanences d'avocat de Réaji montre que **la proximité joue une part très importante dans l'orientation**. Les permanences de Réaji se tiennent à ADL, structure qui oriente les personnes beaucoup plus facilement et efficacement que les autres membres du réseau de vigilance.

On constate aussi que **le site internet et le bouche à oreille** sont aussi des vecteurs importants d'orientation vers les permanences d'accès au droit de l'antidiscrimination.

Les coopérations entre la MJD, le DDD et Réaji favorise aussi l'accès au droit en matière de discrimination des victimes de discriminations.

## 2021-2022 orientations vers la permanence de Réaji



# Bilan du Réseau de vigilance pour l'égalité et la non discrimination – 2022

## Le projet FEJ pour lutter contre discriminations vécues par les jeunes porté par Grenoble Alpes Métropole et mené avec Nantes

Ce projet soutenu par le fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) s'est déroulé de janvier 2019 à janvier 2023. Villeurbanne a été engagée pour l'amélioration du réseau de vigilance LCD par le biais :

- **d'une étude** et d'un travail de coopération avec les collectivités locales partenaires ;
- **d'une formation action** pour adapter les outils du réseau afin de mieux répondre aux besoins des jeunes qui vivent les discriminations en particulier celles et ceux qui cumulent inégalités de classe et discriminations raciales.

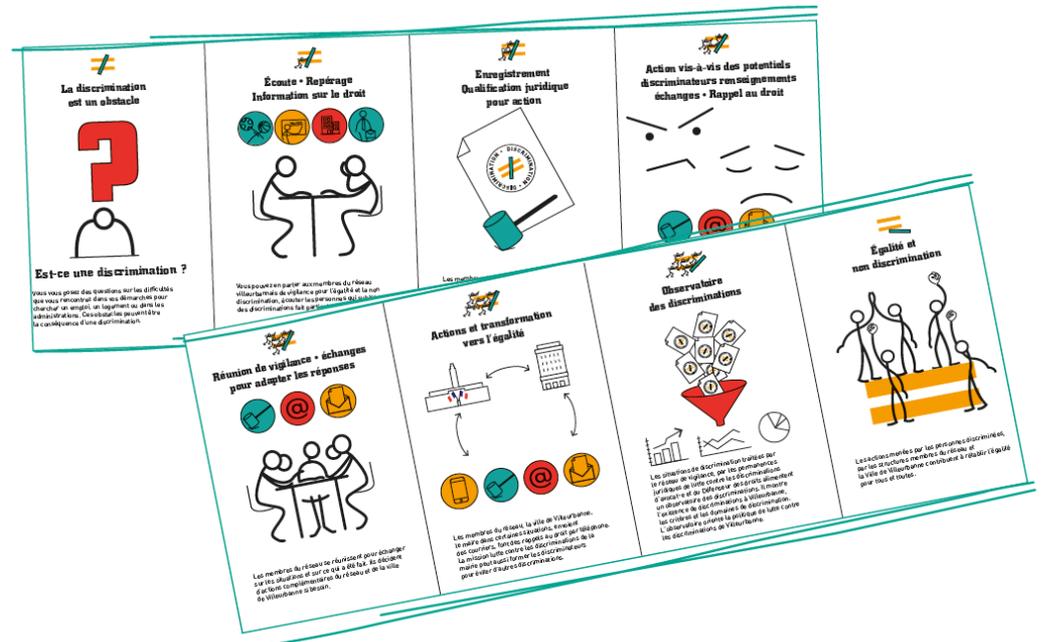
→ Une étude des différents réseaux a été réalisée par un sociologue avec l'objectif de faire évoluer les réseaux pour mieux répondre aux discriminations vécues par les jeunes qui vivent le racisme et les inégalités sociales.

Suite à cette étude le comité de direction du réseau s'est donné de nouvelles orientations : élargir le réseau au domaine de l'animation et de la jeunesse, mettre en place un groupe de travail (direction et correspondant.es volontaires) pour envisager les collaborations entre le réseau et les groupes ou associations militantes, développer les formation à l'argumentation vis-à-vis des discriminateur.ices, poursuivre les coopérations du réseau de vigilance villeurbannais avec des réseaux des autres villes.

→ Une formation-action a permis de concevoir, en partenariat avec des jeunes mobilisé.es par la Mission locale, des outils pour expliquer le fonctionnement du réseau de vigilance et pour faire de la pédagogie du droit de l'anti-discrimination, outil au service des personnes discriminées.

→ Deux nouveaux supports ont été produits :

- Un dépliant sur le fonctionnement du réseau
- Une BD montrant comment le réseau agit en se servant du droit de l'anti-discrimination.



## 2022 – Critères discriminatoires

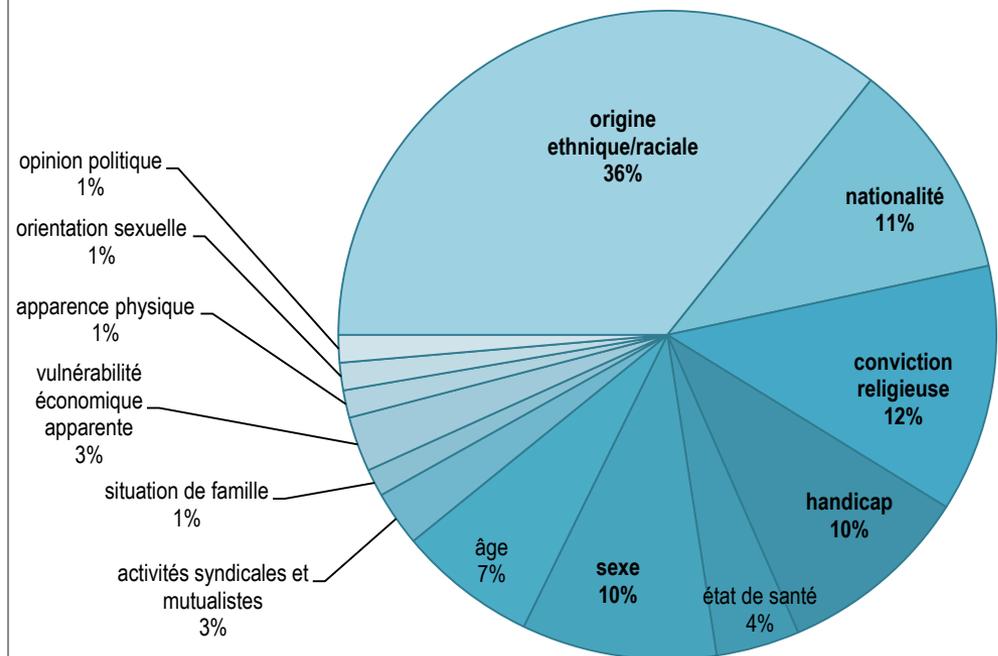


**Les critères ethno-raciaux restent prédominants (59%), viennent ensuite le handicap/état de santé et le sexe.**

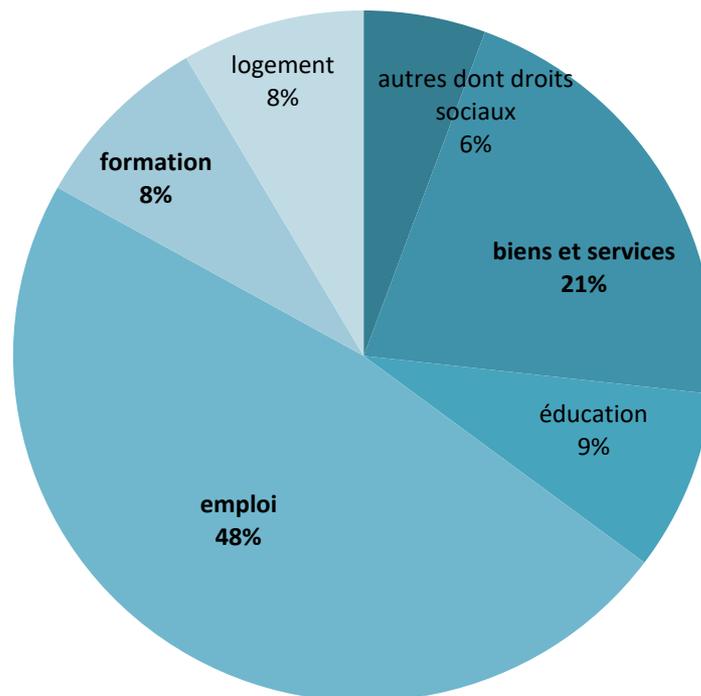
Le critère de l'origine ethnique supposée est le premier critère discriminatoire avec un tiers des situations (36%), avec les discriminations liées aux convictions religieuses (12%) et à la nationalité (11%), **les discriminations ethno-raciales représentent 59% des situations de discrimination traitées à Villeurbanne.** Les discriminations à la nationalité concernent essentiellement des discriminations directes ou indirectes dans l'accès à l'emploi, au logement social et aux prestations sociales vécues par les étrangers en lien avec les difficultés de renouvellement de titre de séjour constatées dans le Rhône et/ou liées à des pratiques discriminatoires. Les discriminations aux convictions religieuses sont vécues par des femmes musulmanes portant le foulard dans l'accès à l'emploi et la formation principalement, on constate une recrudescence de ces discriminations dans l'emploi privé.

Les discriminations au handicap (10%) et à l'état de santé (4%) représentent 14 % des situations traitées. Les discriminations liées au sexe maintiennent leur hausse de l'an dernier avec 10 % des situations traitées. Viennent ensuite l'âge, les discriminations liées à la vulnérabilité économique, et l'appartenance syndicale. Une seule situation à l'orientation sexuelle a été repérée, ce chiffre ne signifie pas pour autant qu'il n'y ait pas de discrimination sur ce critères. Des repérages peuvent être réalisés par d'autres structures non partenaires de l'observation villeurbanaise à ce jour.

Critères discriminatoires - 2022



## 2022 – Domaines de discrimination



**L'emploi reste le principal domaine de discrimination repérées avec 56 % des situations enregistrées ou traitées à Villeurbanne (à l'accès à et en cours d'emploi) et à la formation : 8% pour la formation professionnelle et 48% pour l'emploi.**

Le domaine **des biens et des services, en hausse, concentre 21% des situations** contre 13% l'an dernier, ce sont des discriminations à l'accès aux soins, à l'accès aux services publics, et à des services privés tels que les banques. Les discriminations dans d'autres domaines dont l'accès à des droits ou des prestations sociales représentent 6 % des situations.

**Le logement et l'éducation représente respectivement 8 et 9% des situations enregistrées.** Les situations repérées dans le logement sont en baisse cette année (24% en 2021 et 14% en 2020).

## 2022 – Où se produit la discrimination ?



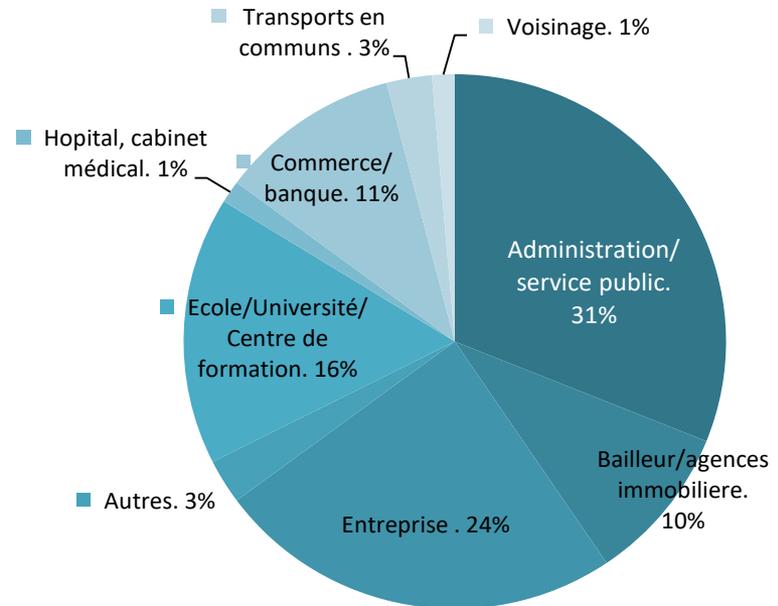
### Les lieux de la discrimination

**Les administrations sont le premier lieu de discrimination** : 31% des situations de discrimination se sont déroulées dans une administration. Par ailleurs, 46% des situations repérées sont le fait de structures ou de personnes du secteur public.

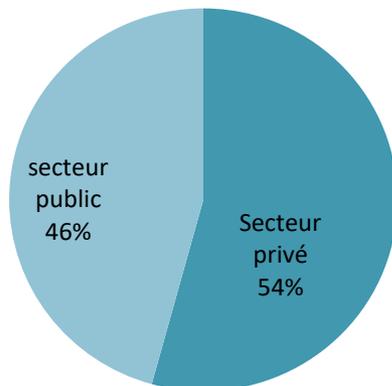
24% des discriminations ont eu lieu dans des entreprises. Les lieux de formation, écoles, universités ou centres de formation sont des espaces de discrimination pour 16% des situations discriminatoires repérées à Villeurbanne.

11% des discriminations sont advenues dans des commerces dont des banques. Les agences immobilières ou chez des bailleurs sociaux sont le lieu de 10% des situations.

Cette année, l'hôpital ou le cabinet médical, le voisinage ou encore les transports en communs sont peu repérés comme des lieux de discriminations. Aucune discrimination n'a été signalée dans le sport ou la culture.



Public/privé selon le statut des organismes discriminateurs- 2022

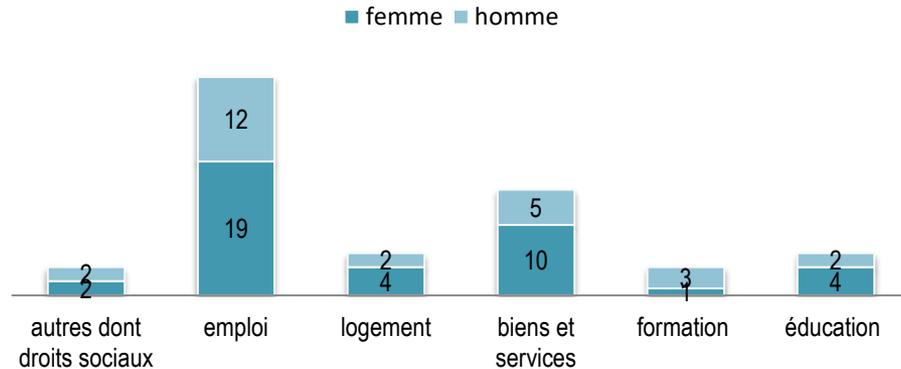


# Personnes reçues 2022, données sexuées

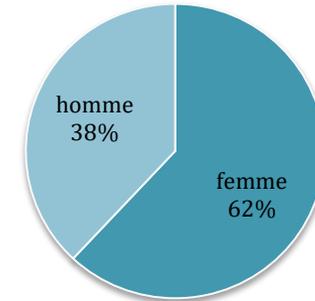


Pas de variation spécifique au genre par domaine,

### Domaines de discrimination selon le genre - 2022



**62 % des personnes discriminées accompagnées sont des femmes.** La catégorie « non binaire » n'a pas été renseignée.



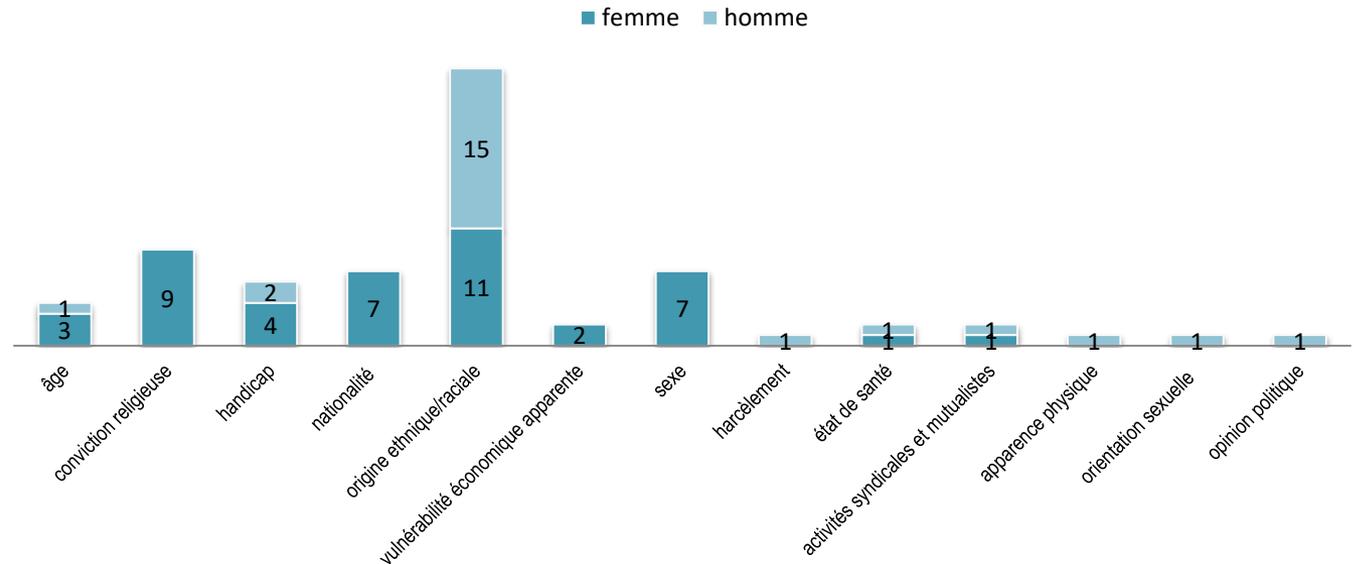
**Les discriminations aux convictions religieuses ne concernent que des femmes,** ce sont des discriminations liées au port du voile.

**Les hommes subissent des discriminations à l'origine de façon plus importante.**

Les discriminations liées au sexe sont vécues uniquement par des femmes.

Globalement, la lecture intersectionnelle de l'expérience discriminatoire est assez faible, la déclaration ou l'analyse de la discrimination selon un seul critère reste la plus fréquente.

### Critères selon le genre - 2022



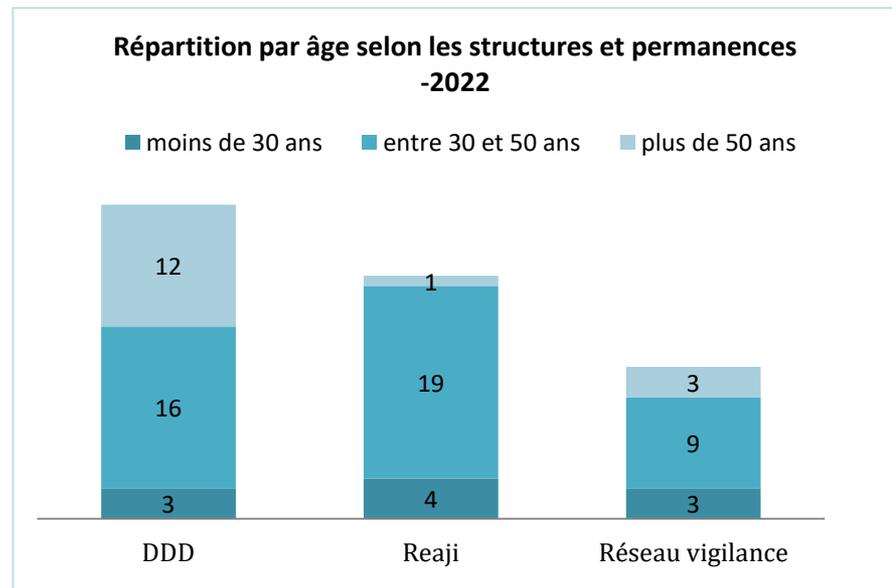
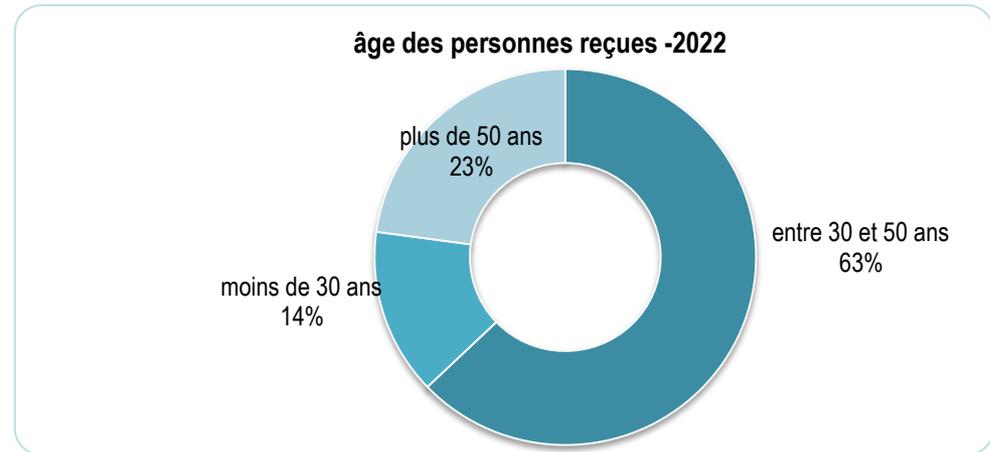
## Personnes reçues en 2022, âge



63 % des personnes reçues ont entre 30 et 50 ans, 14% moins de 30 ans et les plus de 50 ans représentent 23 % des personnes reçues. La part des jeunes a baissé de 9 points par rapport à l'an dernier au profit des 2 autres catégories.

**Le taux de personnes de moins de 30 ans** reste important en comparaison avec les données nationales du Défenseur des droits qui est peu saisi par les jeunes de moins de 30 ans (environ 5% en 2020).

Les partenaires du réseau de vigilance souhaitent développer leur action vis-à-vis des jeunes, qui plus fortement exposés à la discrimination, notamment parce qu'ils cherchent plus souvent que les autres tranches d'âge un emploi, une formation ou un logement (Cf. enquête Trajectoires et origines, INED), mais aussi parce que le jeune âge augmente l'exposition aux discriminations sur d'autres critères notamment celles liées à l'origine, au handicap ou au sexe ou à l'orientation sexuelle.



## Suites données en 2022

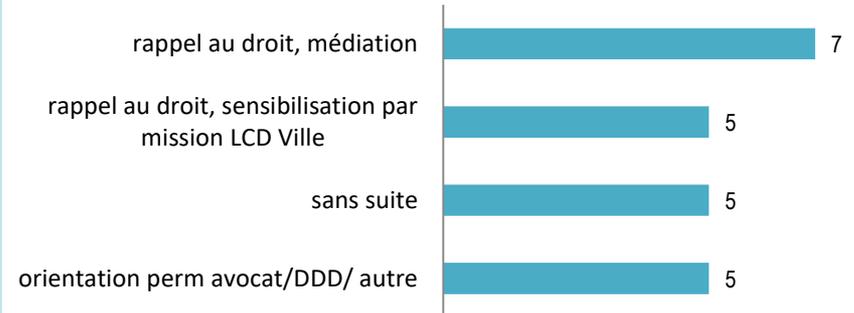


**Le réseau de vigilance** a vocation à utiliser le droit de la non-discrimination comme outil de régulation des situations repérées comme discriminatoires et à orienter les personnes vers des structures d'accès au droit et d'aide aux victimes. 7 situations ont donné lieu à un rappel au droit de la part des partenaires du réseau de vigilance. Pour 5 situations les personnes discriminées ont été orientées vers les permanences juridiques du Défenseur des droits ou d'avocat.

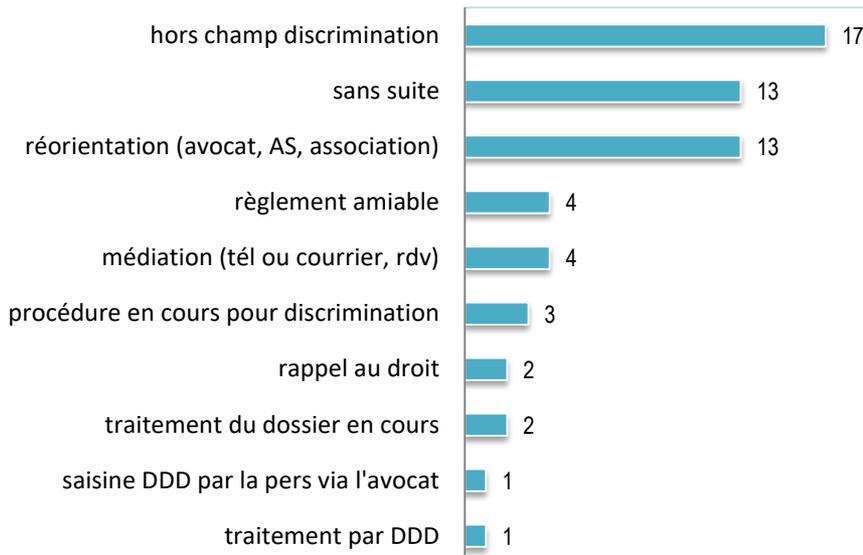
**La ville de Villeurbanne intervient** sur certaines situations récurrentes ou impliquant des partenaires locaux afin de rappeler le droit et de proposer sur la base du volontariat une sensibilisation aux structures impliquées. En 2022, la municipalité est intervenue sur 5 situations.

5 situations sont restées sans suite souvent parce que les personnes souhaitent uniquement signaler la situation et/ou ne sont pas en mesure d'intervenir.

### Suites données par le réseau de vigilance LCD 2022



### Suites données par les délégué.es du Défenseur des droits et par Réaji - 2022



### Concernant les suites données par REAJI et les délégué.es du Défenseur des droits – (plusieurs suites possibles).

17 situations hors champ par le Défenseur des droits et Réaji, n'ont pas été qualifiées juridiquement comme relevant de la discrimination, chiffre en hausse. Les personnes sont alors orientées vers d'autres lieux d'accès au droit. 13 réorientations pour 2022 qui comprennent aussi des situations discriminatoires, les victimes étant réorientées vers des avocats.

Pour 3 situations, une procédure judiciaire est en cours.

10 situations ont été traitées par des actions de médiation ou de rappel au droit des discriminateurs (4 médiations, 2 rappels au droit, 4 règlements amiables).

1 dossier a donné lieu à une saisine du siège du DDD.

13 des situations sont restées sans suite. Ce sont des situations qui manquent d'éléments probants ou pour lesquelles les personnes ne souhaitent pas donner suite, aucune procédure ne pouvant être engagée par une association ou le Défenseur des droits sans l'accord exprès des personnes.