

ENQUÊTE SUR LE VÉCU DES DISCRIMINATIONS À STRASBOURG



ÂGE



ACTIVITÉS SYNDICALES



APPARENCE PHYSIQUE



ÉTAT DE SANTÉ



GROSSESSE



HANDICAP



IDENTITÉ DE GENRE



LIEU DE RÉSIDENCE



NATIONALITÉ



ORIGINE ÉTHNIQUE



ORIENTATION SEXUELLE



SITUATION DE FAMILLE



RELIGION



SEXE



VULNÉRABILITÉ
ÉCONOMIQUE



OPINIONS POLITIQUES



Sommaire

I. Objectif et méthodologie de l'enquête sur le vécu des discriminations	6
1. Pourquoi une enquête de perception ?	6
2. Le déroulement de l'enquête	6
3. Les limites méthodologiques de l'enquête	7
a. Plusieurs biais à prendre en compte	7
b. Un échantillon qui n'est pas pleinement représentatif de la population strasbourgeoise	8
II. Les résultats de l'enquête	9
1. Quelles sont les caractéristiques de l'ensemble des répondant-es ?	9
a. Le profil sociodémographique des personnes interrogées	9
b. Une part importante de personnes à la fois victime et témoin de situations discriminantes ...	10
c. Une majorité de répondant-es vivent et travaillent à Strasbourg	11
2. Les caractéristiques des victimes et des situations de discrimination	12
a. Le profil des personnes discriminées	12
b. Les caractéristiques des situations de discriminations	15
3. Comment les personnes victimes de discrimination réagissent ?	19
a. Les sentiments éprouvés face à une situation de discrimination	19
b. Des victimes qui estiment majoritairement ne pas pouvoir ou ne pas vouloir réagir	20
c. Le soutien de l'entourage face à la discrimination	21
d. Une forte passivité des témoins face aux situations de discrimination	22
e. Peu d'actions engagées pour faire valoir ses droits	23
Conclusion	27

ENQUÊTE DE PERCEPTION SUR LE VÉCU DES DISCRIMINATIONS

De nombreuses études, portant sur les différentes formes de discrimination, dressent le même constat: les situations de discrimination augmentent sur le territoire français. Selon l'Insee, entre 2019 et 2020, 18 % des personnes âgées de 18 à 49 ans déclaraient avoir été victimes de « traitements inégalitaires ou de discriminations », contre 14 % dix ans plus tôt (Insee, 2022)¹. Cette tendance préoccupante se confirme dans l'enquête « Vécu et ressenti en matière de sécurité » (VRS), réalisée par le Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) et publiée en 2024². Elle met en lumière une augmentation de 52 % des faits de discrimination recensés entre 2021 et 2022. Les victimes déclarent majoritairement avoir été discriminées en raison de leurs origines (47 %) ainsi que de leur couleur de peau (33 %). D'autres critères, tels que la religion (28 %) ou le sexe (24 %), apparaissent également de manière significative.

Ce constat soulève une question centrale, mise en avant dans le rapport du Défenseur des droits de 2025³ : « Alors même que les actes de discrimination se multiplient, le nombre de plaintes déposées par les victimes est en diminution ». Seules 8 % des personnes déclarant avoir subi une discrimination entreprennent des démarches auprès d'une association, d'un syndicat ou du Défenseur des droits, et 2 % portent plainte. Ce paradoxe interroge à la fois sur la confiance des victimes dans les institutions judiciaires et sur la complexité des démarches juridiques.

Dès lors, on peut s'interroger sur la situation à une échelle locale, celle de la Ville de Strasbourg. En l'absence d'enquête spécifique sur les discriminations à ce niveau, il est rapidement apparu nécessaire de disposer de données précises à ce sujet. C'est dans ce contexte qu'a été créé l'Observatoire des discriminations de la Ville de Strasbourg en octobre 2024. La mise en place de ce dernier s'inscrit dans une démarche initiée dès la délibération du 21 juin 2021, « Pour une collectivité et une ville plus égalitaire : l'égalité au carrefour de nos politiques publiques ». Les objectifs de l'observatoire sont les suivants :

- communiquer autour des discriminations, avoir un outil pédagogique pour répondre aux discours de « déni » et mobiliser plus d'acteurs et d'actrices sur le territoire ;
- s'assurer du caractère non discriminant des actions menées par la collectivité ;
- mieux connaître l'ampleur des discriminations sur le territoire, ainsi que leurs mécanismes, en particulier pour orienter l'action publique ;
- évaluer la pertinence des actions existantes et en envisager de nouvelles.

Cet observatoire est encadré par un comité de pilotage composé de la ville de Strasbourg, de la Préfecture, du Défenseur des Droits, de l'Université et d'associations spécialisées (Sos France Victimes 67, Viaduc, France Victimes 67, la Station, l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville).

Deux enquêtes ont été lancées en 2024/2025 : une première enquête par tests de situation portant sur les discriminations à l'emploi à l'échelle de l'Eurométropole de Strasbourg, suivie d'une seconde enquête de perception portant sur le vécu des discriminations à l'échelle de la ville, objet du présent rapport.

¹ Jérôme Lê, Odile Rouhban, Pierre Tanneau (Insee), Cris Beauchemin, Mathieu Ichou, Patrick Simon (Ined). *En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste*, Insee Première, n° 1911, juillet 2022.

² SSMSI 2024, *Vécu et ressenti en matière de sécurité – Rapport d'enquête 2023*

³ Hédon, C. (2025). *Rapport annuel d'activité 2024. Défenseur des droits*.

I. Objectif et méthodologie de l'enquête sur le vécu des discriminations

L'Observatoire de la Ville de Strasbourg a initié une enquête de perception afin de mieux appréhender le vécu des discriminations sur son territoire. Réalisée en partenariat avec l'Université de Strasbourg, cette enquête vise à recueillir le ressenti des Strasbourgeoises et des Strasbourgeois. Ce premier volet présente les objectifs, la méthodologie, ainsi que les principales limites de l'étude.

1. Pourquoi une enquête de perception ?

Les phénomènes discriminatoires peuvent avoir des conséquences lourdes pour les victimes : morales, psychologiques et matérielles. A l'échelle d'une société, elles signifient une rupture du principe d'égalité et risquent d'accroître les inégalités. Or, les discriminations restent délicates à mesurer. Comme peu de victimes entreprennent de démarches, il est difficile de s'appuyer sur leurs témoignages pour appréhender pleinement la réalité du phénomène. Mettre en place une enquête de perception vise à mesurer le ressenti des personnes en matière de discrimination, leur sentiment d'injustice et de rupture d'égalité. L'enquête se concentre sur la perception des individus, sans chercher à qualifier juridiquement les situations. L'objectif est de comprendre le vécu des personnes, leurs réactions et les raisons pour lesquelles les victimes ne portent pas plainte.

C'est un projet exploratoire visant à mieux appréhender l'expérience vécue de la population strasbourgeoise. En tant que tel, il n'a pas pour but d'être représentatif, mais cherche plutôt à dresser un premier portrait de la situation des discriminations dans la ville, afin d'identifier les sujets à approfondir. Les thématiques abordées dans l'enquête sont assez larges et prennent en compte différents critères de discrimination à travers plusieurs domaines.

Pour assurer un suivi régulier de l'évolution des discriminations sur le territoire, le projet serait de renouveler cette enquête tous les deux ans, en la positionnant comme un baromètre des discriminations.

2. Le déroulement de l'enquête

Cette enquête a été réalisée en partenariat avec l'Université de Strasbourg. Elle prend la forme d'un questionnaire, construit par les étudiant-es de Master INEDITES⁴, intégrant les apports des associations membres de la commission plénière Lutte contre les discriminations et du comité de pilotage. L'enquête porte sur l'ensemble des critères de discrimination (26 critères de discrimination sont interdits par la loi⁵). Afin de toucher une plus large part de la population, deux modules distincts ont été ajoutés à celui qui concerne les informations sociodémographiques. Le premier s'adresse uniquement aux personnes ayant été victimes de discrimination au cours des cinq dernières années. Le second intègre la notion de témoin de discriminations, incluant les personnes ayant été victimes et témoins, ainsi que celles ayant uniquement été témoins.

L'enquête a été ouverte du 14 mars au 13 avril 2025. Elle était destinée aux personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg. La diffusion a été réalisée de deux manières. Premièrement, il était accessible en ligne pendant toute la période de l'enquête. Sa transmission

⁴ Parcours Inégalités et Discriminations à l'Université de Strasbourg

⁵ Article 225-1 et suivants du code pénal

a été assurée via les canaux de communication de la Ville de Strasbourg, les partenaires associatifs et les réseaux des étudiant·es ayant participé à sa conception. Deuxièmement, au cours de la seconde moitié de cette période, des étudiant·es sont allé·es à la rencontre du public dans divers lieux (médiathèques, centres culturels et sociaux, événements sportifs, résidences seniors, ...) afin de recueillir les réponses en « face à face » (en posant les mêmes questions que celles du questionnaire en ligne). Ces lieux étaient répartis dans plusieurs quartiers de la ville, qui ont été sélectionnés pour assurer une diversité des répondant·es, dans le but de toucher des personnes résidant, travaillant ou étudiant dans différents types de quartiers (neutres, mixtes ou populaires). Au total, 681 personnes ont répondu au questionnaire, dont 87 interrogées en « face à face ».

3. Les limites méthodologiques de l'enquête

a. Plusieurs biais à prendre en compte

Ce travail est exploratoire et les résultats peuvent être influencés par certains facteurs. En raison de la nature même de cette enquête, basée sur la perception individuelle, un premier biais porte sur le risque de sous-déclaration ou sur-déclaration des faits. Pour le réduire, une définition de la discrimination a été fournie avant de poser la question : « Au cours des 5 dernières années, avez-vous subi des discriminations ? », afin que chaque répondant·e partage la même compréhension du terme. La définition donnée était la suivante : « Par discrimination, on entend un traitement inégalitaire fondé sur un critère interdit (par exemple, l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, la couleur de peau, l'âge, la religion, les opinions politiques ou syndicales, ...) ».

Un autre biais, lié à la mémoire, peut être soulevé. Les répondant·es peuvent rencontrer des distorsions ou des inexactitudes dans la remémoration de leurs souvenirs des expériences, des événements, des comportements ou des émotions vécus dans le passé. Ceci pourrait affecter la fiabilité des données à cause des oublis, de la récupération sélective de souvenirs, de la reconstruction des événements, mais aussi d'un effet de rétrospection, où la situation passée est réinterprétée au prisme de l'expérience actuelle. Pour pallier ce biais, une seule situation discriminatoire devait être analysée (celle qui a le plus marqué la personne interrogée) lors des questions spécifiques liées à la perception de cette dernière.

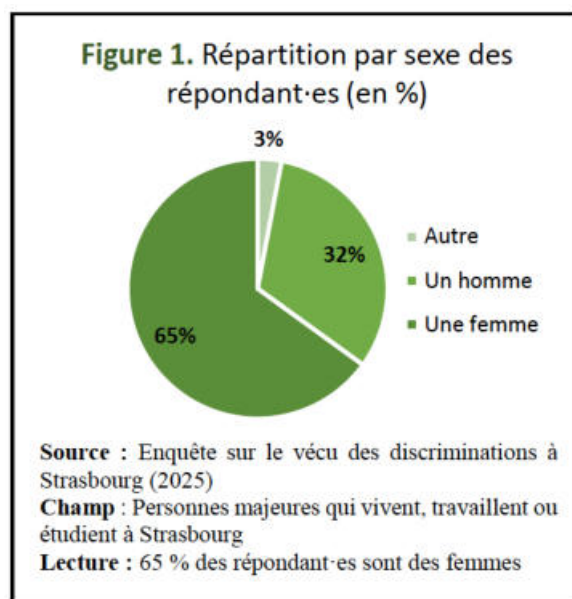
Par ailleurs, un biais de sélection peut être envisagé, car les personnes directement concernées étaient probablement plus susceptibles de répondre, se sentant impliquées par le sujet (Groves, R. M., et Peytcheva, E., 2008)⁶. Cela peut entraîner un biais d'auto-sélection, conduisant à une surestimation de la prévalence de certains phénomènes dans les enquêtes. Cependant, la majorité des victimes de discrimination n'a sans doute pas été destinataire du questionnaire. Les canaux de diffusion présentaient certaines limites. D'une part, la réponse nécessitait un accès à Internet. D'autre part, la communication, dont la portée restait limitée, dépendait du fait que les personnes consultent les publications de la Ville ou fréquentent certaines associations partenaires de la Mission LCD ou de la Ville. Enfin, même si le questionnaire a été diffusé auprès de l'ensemble des associations partenaires de la Mission LCD, les usagères et usagers de ces structures n'ont pas nécessairement été encouragé·es à y répondre.

⁶ Groves, R. M., & Peytcheva, E. (2008). *The impact of nonresponse rates on nonresponse bias: A meta-analysis*. *Public Opinion Quarterly*, 72(2), 167-189.

b. Un échantillon qui n'est pas pleinement représentatif de la population strasbourgeoise

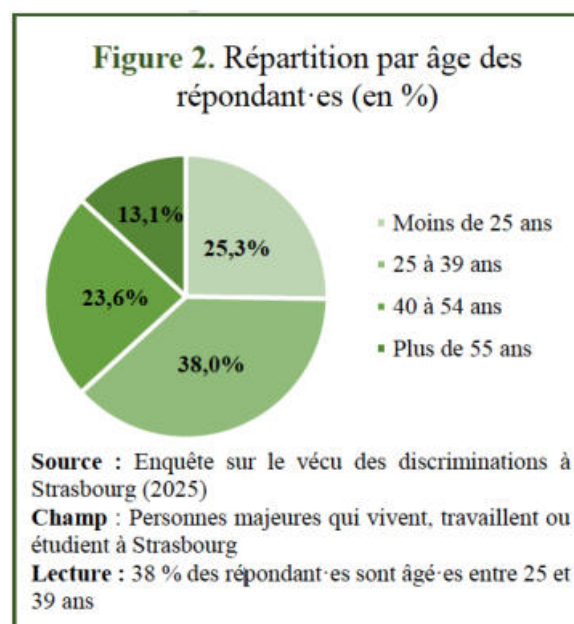
> Une population majoritairement féminine

Dans cette étude, l'échantillon se compose majoritairement de femmes (65 %), contre 32 % d'hommes (Figure 1). Cette répartition indique une forte participation féminine, ce qui peut refléter un intérêt plus marqué de ce public pour la thématique des discriminations ou une plus grande disponibilité à répondre à ce type d'enquête. L'enquête ERFI⁷ (2005) a confirmé l'hypothèse d'une participation plus élevée des femmes aux enquêtes sociologiques, révélant que 56,6 % des répondant·es étaient des femmes.



> Une population jeune

Les répondant·es sont relativement jeunes, avec plus de 50 % âgé·es de moins de 40 ans (Figure 2). Cette caractéristique peut s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment la diffusion du questionnaire sur des supports numériques, lors d'événements ciblant une population plus jeune (match de la SIG), ainsi que la collaboration avec l'Université, qui a particulièrement touché les étudiant·es. En comparaison avec la composition démographique de la Ville de Strasbourg observée dans le recensement de la population en 2021⁸, l'échantillon présente une sous-représentation notable des personnes âgées de 40 à 54 ans, tandis que les autres tranches d'âge sont surreprésentées.



⁷ Régnier-Loilier, A. (2005). *Étude des relations familiales et intergénérationnelles (ERFI – 1re vague)*. Ined & INSEE. Progedo-Ined

⁸ Insee, *Recensement de la population de la ville de Strasbourg en 2021*

> Une population jeune

L'analyse de la répartition des catégories socioprofessionnelles révèle une surreprésentation des cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que des employé-es, par rapport à la répartition observée pour la Ville de Strasbourg⁹ (Tableau 1). À l'inverse, les autres catégories socioprofessionnelles apparaissent sous-représentées dans l'échantillon. Par ailleurs, environ un quart des personnes interrogées est actuellement en études. Cette composition socioprofessionnelle doit être prise en compte lors de l'interprétation des résultats, car elle peut les influencer

Tableau 1. Répartition des répondant·es en fonction des CSP		
CSP	Part dans notre échantillon (%)	Part dans la commune de Strasbourg (%)
Artisans / Artisan·es, commerçants / commerçantes et chefs / cheffes d'entreprise	2,2 %	2,6 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	29,1 %	14,6 %
Professions intermédiaires	8,5 %	14,4 %
Employés / Employées	20,9 %	9,8 %
Ouvriers / Ouvrières	1,0 %	14,7 %
Au chômage	2,3 %	17,5 %
En étude	25,7 %	
À la retraite	3,2 %	
Autre	4,0 %	
Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025)		
Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg		
Lecture : 20.9 % des personnes interrogées sont employé·es		

II. Les résultats de l'enquête

Parmi les 681 personnes ayant répondu à l'enquête, 426 déclarent avoir été victimes au cours des cinq dernières années. Ce volet vise à mettre en lumière les caractéristiques de l'ensemble de l'échantillon, avec une attention particulière portée aux personnes discriminées. Dans un premier temps, le profil de la population interrogée sera exposé. Dans un second temps, les spécificités des situations de discrimination seront examinées. Dans un troisième temps, les comportements ainsi que les stratégies adoptées par les personnes victimes seront analysés.

1. Quelles sont les caractéristiques de l'ensemble des répondant·es ?

a. Le profil sociodémographique des personnes interrogées

Cette étude était ouverte à toutes les personnes majeures résidant, travaillant ou étudiant à Strasbourg. Cependant, l'échantillon recueilli présente une répartition inégale et ne peut être considéré comme représentatif de la population générale. Par conséquent, les résultats doivent être interprétés avec prudence. Comme souligné dans la section dédiée aux limites de l'enquête, les répondant·es sont majoritairement des femmes, ainsi que des étudiant·es, employé·es ou cadres, principalement âgé·es de 25 à 39 ans.

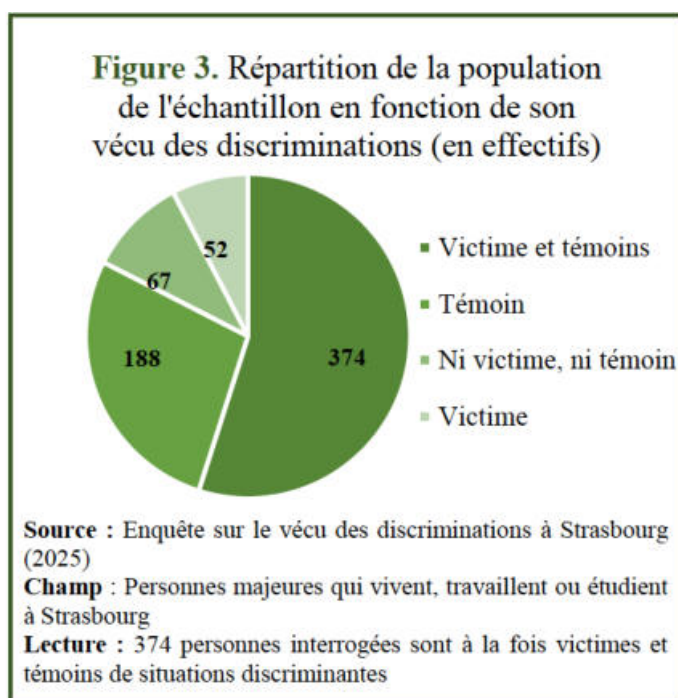
⁹ Insee, Recensement de la population de la ville de Strasbourg en 2021

Sur l'ensemble de la population étudiée, il apparaît que 42,4 % des femmes interrogées déclarent avoir été victimes de discriminations, contre seulement 16,7 % des hommes. Ce constat rejoint les observations largement documentées dans la littérature, selon lesquelles les femmes rapportent plus fréquemment des expériences discriminatoires que les hommes. Par exemple, les données de l'enquête Trajectoires et Origines 2 (2019-2020)¹⁰ révèlent un écart significatif entre les sexes en matière d'exposition aux discriminations : 22 % des femmes déclarent en avoir été victimes, contre 15 % des hommes. Ces chiffres s'alignent également avec le baromètre 2020 du Défenseur des droits¹¹, qui souligne la part importante des réclamations pour discrimination déposées par les femmes, notamment dans le domaine de l'emploi.

Concernant le lieu de résidence, une majorité des personnes interrogées vit dans des quartiers qualifiés de « neutres » (41,1 %), c'est-à-dire des zones où la composition sociale est intermédiaire ou élevée et où la mixité sociale est moins présente. 11 % des répondant·es habitent dans des quartiers dits « populaires », caractérisés par des indicateurs socio-économiques plus défavorables. Cette répartition révèle un possible biais territorial dans l'échantillon, qui pourrait limiter la généralisation des résultats à l'ensemble des quartiers de Strasbourg. En ce qui concerne les lieux d'activité, 27,1 % des répondant·es travaillent dans des quartiers « neutres », ce qui témoigne d'une concentration de l'emploi dans ces zones. De plus, 16,1 % des personnes interrogées étudient dans des quartiers dits « mixtes », où se trouve une diversité des catégories socio-économiques.

b. Une part importante de personnes à la fois victime et témoin de situations discriminantes

La majorité des personnes interrogées se déclarent à la fois victime et témoin (54,9 %) de discriminations (Figure 3). Cette double expérience met en évidence la diversité des profils et la complexité des trajectoires individuelles face aux discriminations. Le fait d'avoir été à la fois victime et témoin souligne que ces expériences ne relèvent pas de situations isolées, ces dernières pouvant affecter plusieurs personnes au sein des mêmes environnements professionnels, éducatifs ou résidentiels. Par ailleurs, 27,6 % des répondant·es se déclarent uniquement témoin de discriminations. Cette part atteste de l'existence de mécanismes discriminatoires pouvant être observés sans être directement subis. Ce constat indique la présence de facteurs discriminants qui ciblent certains groupes spécifiques au sein de la population. Près de 10 % des personnes interrogées affirment n'avoir été ni victime ni témoin de discriminations au cours des cinq dernières années. Bien que minoritaire, ce groupe soulève des questions sur les contextes sociaux, professionnels ou territoriaux dans lesquels les discriminations sont moins perçues ou moins visibles.



¹⁰ Jérôme Lè, Odile Rouhban, Pierre Tanneau (Insee), Cris Beauchemin, Mathieu Ichou, Patrick Simon (Ined). En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste, Insee Première, n° 1911, juillet 2022.

¹¹ Défenseur des droits (2020). 13^e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi

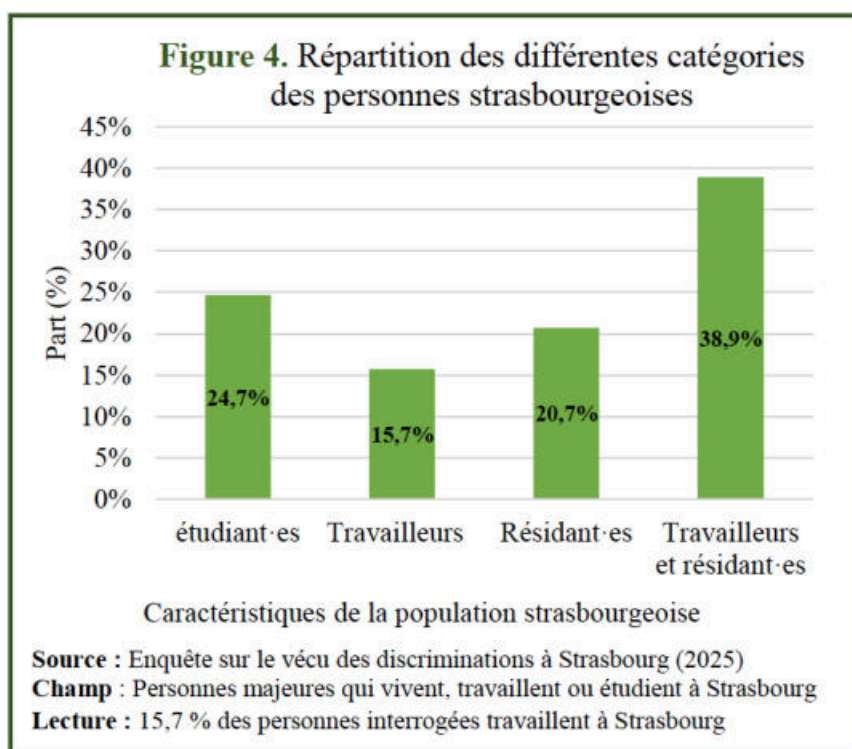
c. Une majorité de répondant·es vivent et travaillent à Strasbourg

La population étudiée dans cette enquête est majoritairement composée de personnes qui résident et exercent une activité professionnelle à Strasbourg (Figure 4). Cette double appartenance territoriale peut constituer un facteur d'exposition particulier aux discriminations. En effet, comme le montrent plusieurs travaux en sociologie urbaine et études sur les discriminations, la multiplication des interactions sociales dans des espaces variés (domicile, lieu de travail, services publics, ...) accroît la probabilité d'être confronté·e à des situations discriminatoires (Fassin, 2011)¹². Le fait de vivre de

manière continue dans différents contextes sociaux et professionnels élargit les occasions d'être victime de discrimination, qu'elle soit liée à l'origine ethnique, au genre, au statut socio-économique ou au quartier de résidence.

À l'inverse, les personnes fréquentant la ville uniquement dans un cadre (soit pour y travailler, soit pour y résider) peuvent être moins exposées à la diversité des contextes sociaux susceptibles de générer des expériences discriminatoires. Ce moindre enracinement territorial limite leur exposition aux micro-interactions sociales dans les différents espaces urbains et professionnels, réduisant potentiellement la fréquence ou la diversité des discriminations vécues. Cette dynamique est impactée par des variables telles que la nature de l'emploi (secteur, type de contrat, position hiérarchique) ou le quartier de résidence et/ou de travail. Ces facteurs sont des déterminants majeurs dans l'intensité et la fréquence des discriminations (Petit, 2011 et 2013)¹³. Par exemple, les habitant·es de quartiers socialement défavorisés, souvent stigmatisé·es par le reste de la population, sont davantage susceptibles de subir des discriminations multiples, tant dans la sphère professionnelle que dans la vie quotidienne (Insee, 2023)¹⁴. De même, travailler dans certains secteurs plus exposés (restauration, nettoyage, services, ...) peut accroître le risque d'être confronté·e à des comportements discriminatoires (Défenseur des Droits, 2021)¹⁵.

Ainsi, la double exposition en combinant le lieu de résidence et le lieu de travail, dans certains contextes, peut aggraver les discriminations vécues par les individus, notamment en raison de la multiplication des interactions sociales dans des environnements qui sont souvent marqués par des rapports de pouvoir et des inégalités structurelles.



¹² Fassin, D. (2011). *La Force de l'ordre. Une anthropologie de la police des quartiers*. Paris : Éditions du Seuil.

¹³ Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty. *Discrimination résidentielle et origine ethnique : Une étude expérimentale en Ile-de-France*. 2011. Pascale Petit, Mathieu Bunel, Emilia Ene Jones, Yannick L'Horty. *Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi*. 2013

¹⁴ Mathilde Gerardin, Julien Pramit (2023). *En 15 ans, les disparités entre quartiers, mesurées selon le revenu, se sont accentuées dans la plupart des grandes villes*. Insee Analyses, n°79.

¹⁵ Hédon, C. (2021). *Rapport annuel d'activité 2021*. Défenseur des droits.

¹⁶ On parle de discrimination structurelle lorsque l'inégalité de traitement d'un groupe d'individus prend sa source dans l'organisation de la société (humanrights.ch)

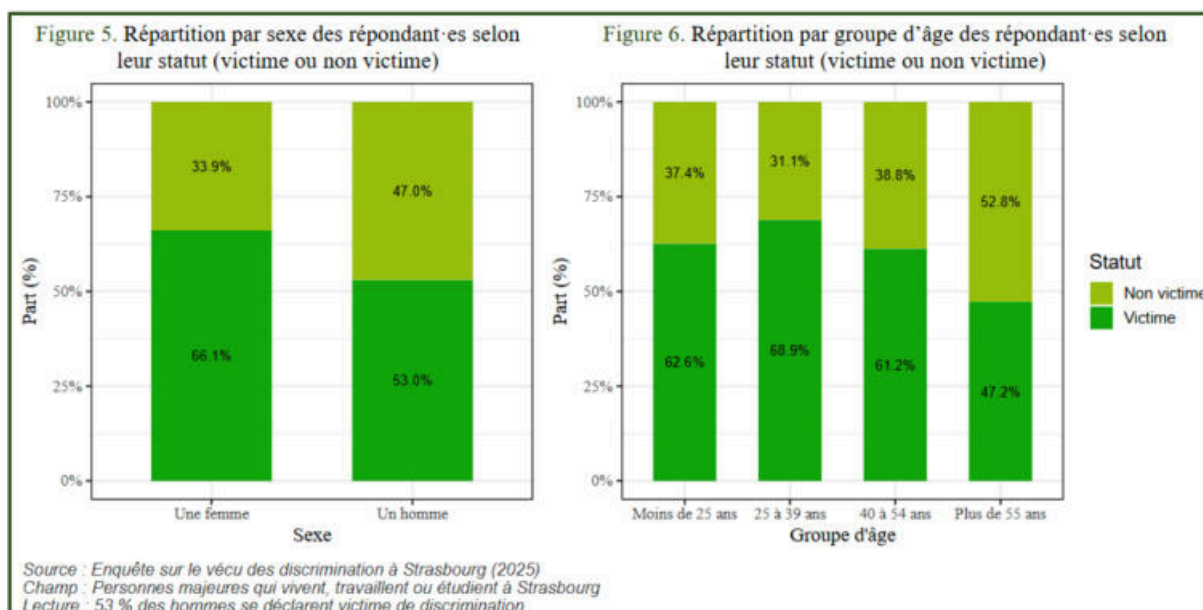
2. Les caractéristiques des victimes et des situations de discrimination

L'analyse du profil des personnes victimes et des caractéristiques des situations discriminantes s'est articulée autour de plusieurs axes : les critères de discrimination, les contextes dans lesquels ces discriminations ont eu lieu, les réactions et ressentis des victimes, ainsi que les démarches entreprises, notamment le dépôt éventuel de plainte.

a. Le profil des personnes discriminées

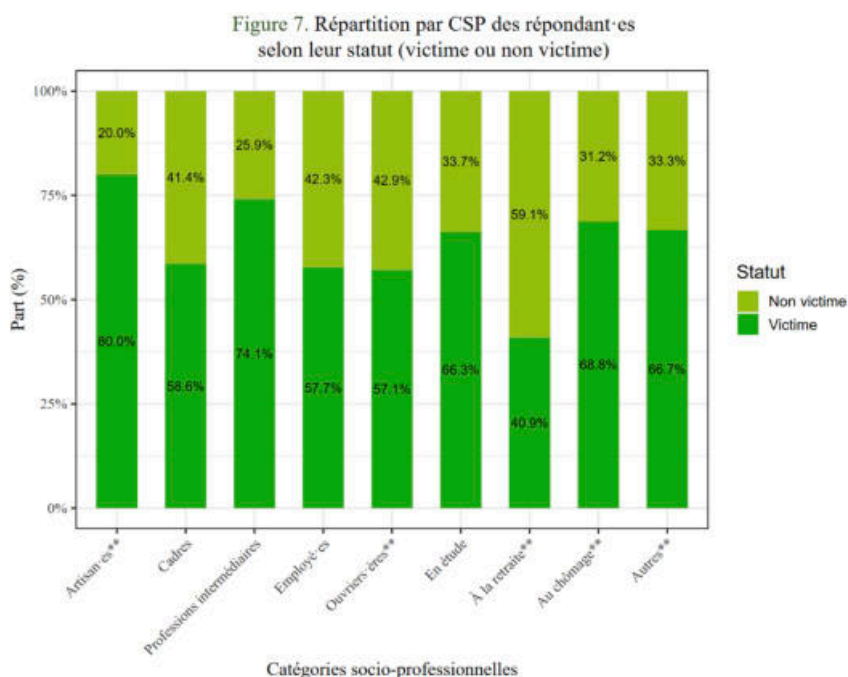
Près de deux tiers des personnes interrogées (64,3 %) rapportent avoir été victimes de discriminations au cours des cinq dernières années. Parmi elles, une large majorité, soit 68,8 %, sont des femmes, tandis que les hommes représentent 27,1 % de ce groupe. Par ailleurs, un pourcentage encore plus élevé de répondant-es (82,5 %) déclarent avoir été témoins de situations discriminatoires. Ces proportions témoignent d'une prévalence importante des discriminations vécues ou observées dans l'échantillon recueilli. Ces résultats sont comparables à ceux obtenus dans une enquête similaire menée par Rennes Métropole¹⁷, ce qui suggère une certaine homogénéité dans les expériences de discrimination au sein des métropoles françaises.

Afin d'analyser plus finement les caractéristiques des personnes victimes de discriminations sur le territoire strasbourgeois, une comparaison entre la population de l'échantillon se déclarant victime et celle non-victime a été réalisée. Sur les 426 individus ayant déclaré avoir vécu une ou plusieurs discriminations, plusieurs caractéristiques se dégagent. Quel que soit le sexe, la part des répondant-es rapportant avoir subi au moins une discrimination est plus importante (Figure 5). Toutefois, les femmes se déclarent davantage concernées que les hommes, avec un écart de 32,2 % entre les personnes victimes et non victimes, contre seulement 6 % pour les hommes. De plus, les hommes ont 41 % de chances en moins d'être victimes par rapport aux femmes, toutes choses égales par ailleurs



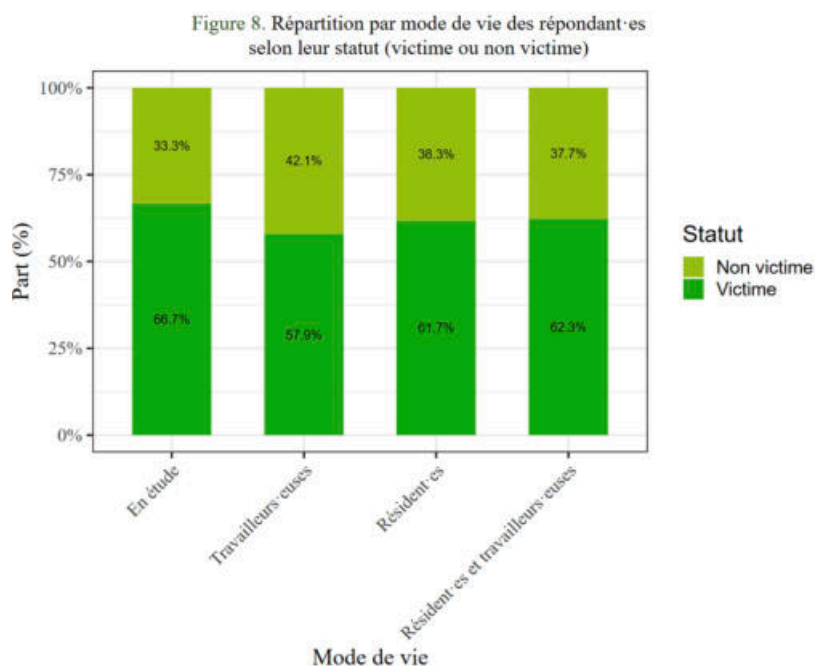
¹⁷ Alessandrin, A., Bellakhal, I., & Dagorn, J. (2024). L'expérience des discriminations à Rennes Métropole. Observatoire métropolitain des discriminations, ARESVI

En ce qui concerne l'âge (Figure 6), seules les personnes de plus de 55 ans déclarent être moins souvent victimes de discrimination. En affinant l'analyse selon le genre, ce sont les hommes de plus de 55 ans qui indiquent le plus fréquemment avoir été discriminés. Par ailleurs, la probabilité d'être victime chez les jeunes et chez les personnes âgées est plus faible que pour les autres classes d'âge. Une personne de moins de 25 ans a 37 % moins de chances d'être victime de discrimination comparée à une personne de 25-39 ans, toutes choses égales par ailleurs. Cette proportion s'élève à 46 % pour les répondant·es de plus de 55 ans.



Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025)
 Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg
 Lecture : 58,6 % des cadres se déclarent victimes de discrimination
 **Ces catégories ont des effectifs trop faibles, les interprétations peuvent être faussées

Du point de vue des caractéristiques socio-professionnelles (Figure 7), seules quatre catégories disposent d'un effectif suffisant pour une analyse pertinente : les cadres, les personnes en études, les employé·es et les professions intermédiaires. Parmi ces dernières, ce sont les professions intermédiaires qui se déclarent le plus victimes de discrimination, suivies par les personnes en études. Cette tendance s'explique en partie par les difficultés socio-économiques auxquelles ces groupes sont particulièrement exposés. De plus, quel que soit le mode de vie des répondant·es (Figure 8), ils-elles se déclarent plus victimes de discrimination.



Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025)
 Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg
 Lecture : 61,7 % des personnes qui résident à Strasbourg se déclarent victime de discrimination

Concernant la zone géographique dans laquelle évoluent les répondant·es, plusieurs tendances se dégagent. Quel que soit le mode de vie ou le quartier (Figures 9, 10 et 11), la part de personnes se déclarant victimes de discriminations est plus élevée que celle des personnes non-victimes. Chez celles qui résident à Strasbourg, l'écart est particulièrement marqué dans les quartiers « populaires », où 2,8 fois plus de personnes se déclarent victimes, contre 1,8 fois dans les quartiers dits « mixtes » et 1,6 fois dans les quartiers « neutres ». Pour les personnes travaillant dans la commune, les écarts entre les personnes victimes et non victimes sont les plus importants dans les quartiers « neutres » (29,6 %) et populaires (26,6 %). Par ailleurs, un constat similaire s'observe chez les étudiant·es, avec des écarts encore plus prononcés : 40,6 % dans les quartiers neutres et 50 % dans les quartiers populaires.

Figure 9. Répartition par quartiers des répondant·es qui vivent à Strasbourg selon leur statut (victime ou non victime)

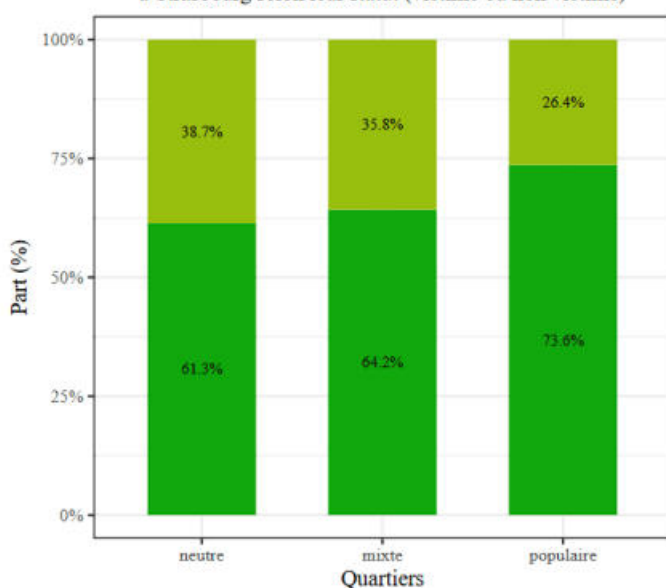


Figure 10. Répartition par quartiers des répondant·es qui travaillent à Strasbourg selon leur statut (victime ou non victime)

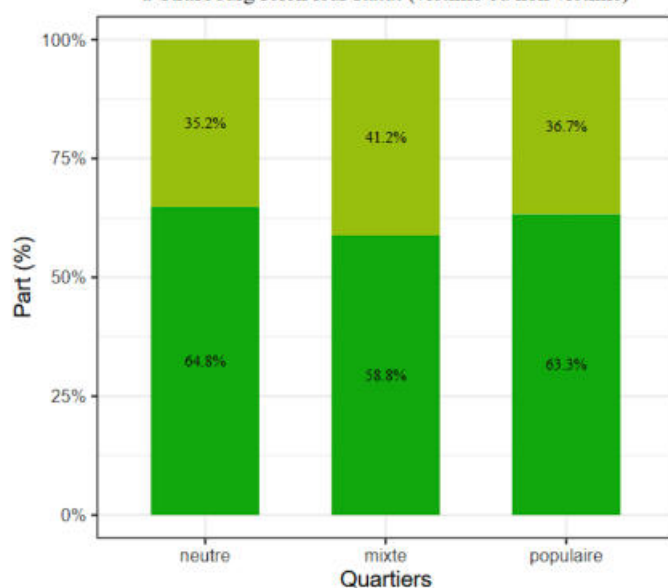
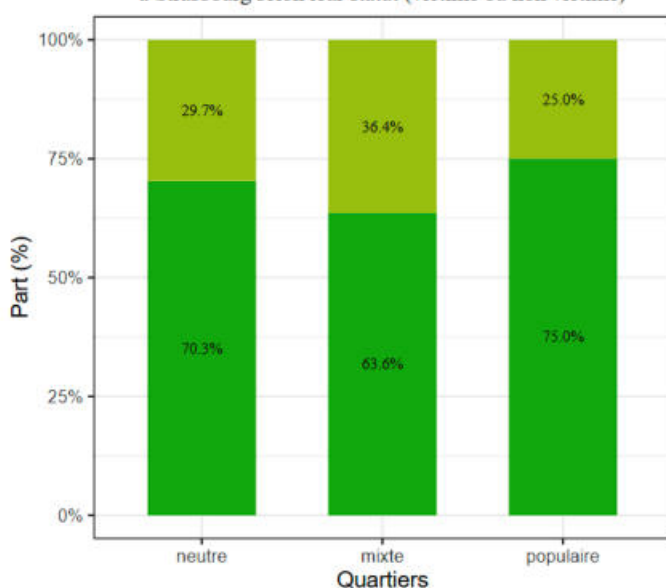


Figure 11. Répartition par quartiers des répondant·es qui étudient à Strasbourg selon leur statut (victime ou non victime)



Statut
 Non victime
 Victime

Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025)

Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg

Lecture : 63,3 % des personnes qui travaillent dans un quartier populaire déclarent être victimes de discrimination

b. Les caractéristiques des situations de discriminations

> Les différents critères de discrimination

Dans le cadre de cette enquête, trois critères ressortent de manière particulièrement marquée (Tableau 2) : le sexe ou l'identité de genre ; l'origine, la nationalité ou l'appartenance ethnique réelle ou supposée ainsi que l'apparence physique. Plus de la moitié des personnes ayant déclaré avoir subi des discriminations au cours des cinq dernières années mentionnent le sexe ou l'identité de genre. Environ un tiers des répondant-es évoquent l'origine ou l'ethnicité, tandis qu'un pourcentage similaire indique avoir été discriminé-e en raison de leur apparence physique.

Les cinq premiers critères les plus représentés correspondent à ceux identifiés dans l'étude menée par Rennes Métropole¹⁸, bien que l'ordre de prévalence diffère légèrement. Cette concordance tend à montrer que certaines formes de discrimination sont structurellement présentes dans plusieurs grandes villes françaises, ce qui souligne la nécessité de mettre en place des actions ciblées sur ces thématiques prioritaires, à l'échelle locale comme nationale.

Tableau 2. Répartition des critères de discrimination		
Critères de discriminations	Effectifs	Part (%)
Sexe ou identité de genre	227	53,3 %
Origine, nationalité ou appartenance ethnique réelle ou supposée	137	32,2 %
Apparence physique (poids, taille, habillement)	135	31,7 %
Orientation sexuelle réelle ou supposée	93	21,8 %
Âge	88	20,7 %
Opinion politique ou syndicale	83	19,5 %
Religion réelle ou supposée	75	17,6 %
Handicap ou état de santé	65	15,3 %
Couleur de peau	56	13,1 %
Situation économique (précarité)	53	12,4 %
Situation familiale	39	9,2 %
Lieu où vous vivez, réputation de votre quartier	23	5,4 %
Grossesse	15	3,5 %
Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025) Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg Lecture : 53,3 % des personnes interrogées déclarent être victimes de discrimination sur le critère du sexe ou de l'identité de genre		

¹⁸ Alessandrin, A., Bellakhal, I., & Dagorn, J. (2024). *L'expérience des discriminations à Rennes Métropole. Observatoire métropolitain des discriminations, ARESVI*

Par ailleurs, une analyse différenciée selon le genre montre que les femmes déclarent être victimes de discriminations deux fois plus souvent que les hommes sur plusieurs critères spécifiques. Ces écarts sont particulièrement marqués en ce qui concerne l'âge, l'apparence physique, le handicap, le sexe ou l'identité de genre, ainsi que la situation familiale.

Selon les données rapportées par le Défenseur des droits, les discriminations fondées sur le handicap ou l'état de santé font également partie des motifs les plus fréquents au niveau national. Leur faible représentation dans cette enquête peut être liée à la nature non représentative de l'échantillon, ce qui implique de considérer ces résultats à titre indicatif. Il est donc possible que certains critères soient sous-représentés dans les déclarations recueillies en raison de la composition spécifique de la population interrogée.

De plus, cette enquête met en avant la dimension transversale que peuvent prendre les situations de discrimination. Les personnes interrogées ne sont pas uniquement touchées par un critère. Elles peuvent être concernées par plusieurs motifs de discrimination, un phénomène souvent qualifié d'accumulation des discriminations. Cette multiplicité renforce la vulnérabilité des individus concernés et complique les démarches de reconnaissance ou de recours. Ce constat rejoint les analyses portées par les travaux sur l'intersectionnalité (Crenshaw, 1989), qui montrent le caractère imbriqué des discriminations. Elles interagissent et se renforcent en fonction des positions sociales, du genre, de l'origine, de l'apparence, ou encore du handicap. Ce phénomène appelle donc à une lecture plus fine des inégalités, ainsi qu'à l'élaboration de politiques publiques mieux adaptées à la diversité des trajectoires individuelles.

L'analyse de l'accumulation des critères de discrimination met en évidence qu'une part importante (45 %) des personnes se déclarant victimes ont été discriminées sur plus de trois critères. Une différenciation nette selon le genre apparaît, avec les femmes qui déclarent 3,5 fois plus souvent que les hommes avoir été confrontées à trois critères de discrimination ou plus. Tandis que les femmes sont majoritairement concernées par des situations de discrimination multiple (Tableau 3), les hommes, déclarent plus fréquemment avoir été discriminés sur un seul critère.

Tableau 3. Répartition des répondant·es en fonction du nombre de critères de discrimination				
Nombre de critères	Un homme	Une femme	Autre	Total général
1	36,3 %	22,6 %	11,8 %	25,8 %
2	29,2 %	30,2 %	23,5 %	29,7 %
3 ou plus	34,5 %	47,2 %	64,7 %	44,5 %
Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025)				
Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg				
Lecture : 47,2 % des femmes victimes de discrimination déclarent avoir subi des discriminations sur trois critères ou plus				

Ces résultats soulignent non seulement une exposition différenciée aux discriminations selon le genre, mais aussi la complexité des parcours discriminatoires vécus par les femmes, souvent marqués par des logiques d'accumulation et d'intersectionnalité.

Ces résultats confortent la recommandation du Parlement européen (2023)²¹ sur l'utilisation d'analyses intersectionnelles pour concevoir des politiques anti-discrimination efficaces, afin de traiter les formes croisées (genre, origine, handicap, ...) de discrimination et d'adapter les réponses à leurs différentes dimensions.

²¹ *Résolution du Parlement européen (2022), Discrimination intersectionnelle dans l'UE : situation socio-économique des femmes d'origine africaine, du Moyen-Orient, latino-américaine et asiatique*

> Les différents contextes de discrimination

L'étude révèle que les situations de discrimination surviennent principalement dans des espaces tels que la rue, le lieu de travail, les transports en commun, ainsi que lors des activités de loisirs ou sportives (Tableau 4). Ces principaux lieux font majoritairement partis de l'espace public. Ils constituent des endroits où de nombreuses expériences de discriminations peuvent avoir lieu. Notamment les interactions spontanées peuvent engendrer des comportements inadaptés et exclusifs, qui sont souvent difficiles à dénoncer en raison de leur caractère diffus et du manque de preuve.

Le lieu de travail reste un contexte privilégié de discriminations structurelles et institutionnelles, affectant les opportunités professionnelles, la reconnaissance ou encore les conditions de travail.

Tableau 4. Répartition des contextes de discrimination		
Contextes des discriminations	Effectifs	Part (%)
Dans la rue	219	51,4 %
Sur votre lieu de travail	198	46,5 %
Dans les transports	156	36,6 %
Dans des activités de loisirs ou sportives (restaurant, bar, café, cinéma, boîte de nuit, équipement sportif...)	139	32,6 %
Dans la famille ou les relations amicales	116	27,2 %
Chez un·e professionnel·le de santé ou à l'hôpital	115	27,0 %
À l'école ou l'université ou lors d'une formation	109	25,6 %
Dans vos rapports avec une administration ou service public (police, mairie, poste, pôle emploi, etc.)	106	24,9 %
Lors d'une recherche d'emploi	96	22,5 %
Lors de la recherche de logement	81	19,0 %
Dans les relations de voisinages	64	15,0 %
Lors d'un contrôle de police	41	9,6 %
Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025)		
Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg		
Lecture : 51,4 % des personnes victimes de discrimination sont discriminées dans la rue		

L'analyse de ces différents contextes souligne la nécessité d'une approche globale et multisectorielle dans la lutte contre les discriminations, en tenant compte de la diversité des espaces où elles se produisent et des formes qu'elles peuvent prendre.

Comme ce qui a été observé lors de l'analyse des critères de discrimination, celle de l'accumulation des contextes dans lesquels ces dernières sont vécues met en lumière une forte dispersion spatiale des expériences discriminatoires (Tableau 5). De manière générale, une majorité des personnes déclarant avoir été discriminées (61,9 %) rapporte avoir subi ces discriminations dans au moins trois contextes différents. Cette récurrence à travers plusieurs espaces souligne que les discriminations ne sont pas confinées à un seul cadre, mais traversent les sphères publiques, professionnelles et personnelles. Cela met en lumière le besoin de prendre en compte ce phénomène notamment parce qu'il a un impact sur le quotidien et la santé mentale des individus (Bécares et Zhang 2018)²².

²² Bécares L, Zhang N. *Perceived Interpersonal Discrimination and Older Women's Mental Health: Accumulation Across Domains, Attributions, and Time.* Am J Epidemiol. 2018

La différenciation selon le genre est également marquée. Les femmes déclarent 3,4 fois plus souvent que les hommes avoir été victimes de discrimination dans trois lieux ou plus, confirmant une plus grande exposition à la fois en fréquence et en diversité de contextes. En 2021, les femmes en emploi déclaraient davantage que les hommes avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations au travail et ce constat n'est pas limité au cadre professionnel avec l'augmentation du sentiment de discrimination dans tous les domaines de la vie confondus (Pénicaud et Rémila (2021)²³.

Ces résultats renforcent l'idée que les discriminations doivent être envisagées non seulement à travers leurs causes, mais aussi à travers les contextes dans lesquels elles se déploient. Une personne confrontée à des discriminations multiples et dans des contextes variés subit une forme d'usure psychologique et sociale plus difficile à identifier et à dénoncer. Cette accumulation appelle donc une prise en compte transversale des espaces dans les politiques de lutte contre les discriminations.

> Une part importante de victimes régulièrement exposée à des situations discriminantes

L'analyse de la fréquence des discriminations subies au cours des cinq dernières années révèle une répartition relativement équilibrée des réponses entre les modalités « Rarement », « Souvent » et « Très souvent », chacune représentant environ 20 % des cas. Une exception se distingue toutefois avec la catégorie « Parfois (2 à 5 fois) » qui regroupe près de 40 % des répondant-es. Ce résultat indique une tendance marquée à subir des discriminations de manière ponctuelle. Cependant, il ne faut pas négliger la part significative de la population qui déclare avoir été discriminée plus de dix fois, ce qui témoigne de situations de discrimination chronique. L'exposition chronique à la discrimination est qualifiée dans la littérature de « discrimination quotidienne » et est souvent caractérisée par le fait d'être traité injustement au quotidien dans différents contextes sociaux²⁴.

La différenciation selon le genre (Tableau 6) met en évidence une surreprésentation des femmes dans les déclarations de discriminations très fréquentes. Elles déclarent avoir été victimes de discriminations plus de dix fois au cours des cinq dernières années dans une proportion 4,3 fois supérieure à celle des hommes, suggérant une forte exposition, bien que cette tendance doive être interprétée avec prudence. Quant aux personnes s'identifiant dans la catégorie « Autre », leur faible nombre (17 individus) limite la portée statistique des résultats.

Tableau 6. Répartition par sexe de la fréquence des discriminations				
Fréquence des discriminations	Un homme	Une femme	Autre	Total général
Rarement – 1 à 2 fois	27,4 %	20,2 %	5,9 %	21,6 %
Parfois – 2 à 5 fois	41,6 %	40,4 %	29,4 %	40,3 %
Souvent – 6 à 10 fois	17,7 %	17,1 %	23,5 %	17,5 %
Très souvent – plus de 10 fois	13,3 %	22,3 %	41,2 %	20,6 %
Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025)				
Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg				
Lecture : 22,3 % des femmes victimes de discrimination déclarent avoir subi des discriminations plus de 10 fois				

²³ Émilie Pénicaud, Nathan Rémila (Insee), 9 % des personnes en emploi déclarent avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations au travail en 2021, Insee Première, n° 1983, février 2024

²⁴ Williams, D. R., Yu, Y., Jackson, J. S., & Anderson, N. B. (1997). Racial differences in physical and mental health: Socio-economic status, stress and discrimination. *Journal of Health Psychology*

3. Comment les personnes victimes de discrimination réagissent ?

L'examen des réactions immédiates et du vécu émotionnel pendant et après les situations discriminantes permet de mieux comprendre le comportement des personnes victimes de discrimination. Comme cela a été souligné précédemment, les discriminations, quel que soit le critère (origine, apparence physique, sexe, ...) et quel que soit le contexte dans lequel elles se produisent (dans la rue, dans les transports, au travail, ...), exercent toujours un impact significatif sur la personne concernée. Par ailleurs, lorsque les discriminations sont multiples, que ce soit à travers plusieurs critères ou par la fréquence des actes dans différents environnements, les conséquences peuvent s'amplifier. D'après l'OCDE (2025), les discriminations ont un effet cumulatif sur la santé mentale. Les personnes qui subissent plusieurs formes de discriminations déclarent des taux de dépression, d'anxiété et de stress plus élevés. Savoir si les victimes ont choisi de porter plainte ou de signaler les situations discriminantes peut révéler leurs stratégies d'adaptation et leur capacité à chercher réparation.

Dans ce volet, les informations recueillies reposent sur la perception qu'ont les répondant·es de la situation de discrimination qui les a le plus marquée.

Tableau 7. Répartition des personnes victimes de discriminations selon le sentiment éprouvé lors de la situation de discrimination		
Sentiments éprouvés après la situation discriminante	Effectifs	Part (%)
De la colère	304	71,4 %
De la révolte	213	50 %
Un sentiment de rejet	150	35,2 %
De la tristesse	147	34,5 %
Du découragement	147	34,5 %
De la peur	105	24,6 %
De la honte	90	21,1 %
De l'indifférence	48	11,3 %
De la culpabilité	42	9,9 %
Rien de tout ça	15	3,5 %
Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025)		
Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg		
Lecture : 71,4% des personnes victimes de discrimination déclarent avoir éprouvé de la colère lors de leur expérience discriminatoire		

a. Les sentiments éprouvés face à une situation de discrimination

En analysant les sentiments des répondant·es victimes de discrimination (Tableau 7), la colère est principalement déclarée (71,4 %), suivie par la révolte (50 %). Ces deux sentiments forts traduisent une certaine forme de revendication liée à une situation d'injustice.

Par ailleurs, d'autres ressentis importants émergent, notamment la tristesse, le sentiment de rejet et le découragement. Ceux-ci témoignent davantage d'une forme de désespoir, qui touche plus l'aspect psychologique et émotionnel des victimes.

Prendre en compte ces divers ressentis permet de mieux comprendre l'état émotionnel des personnes victimes. Cela étaye le panel d'informations pour aborder, par exemple, les suites ou les non-suites judiciaires après avoir vécu une situation de discrimination.

b. Des victimes qui estiment majoritairement ne pas pouvoir ou ne pas vouloir réagir

Un constat important se dégage concernant les réactions des personnes victimes de discrimination : la majorité d'entre elles ne réagissent pas face à ces situations (Tableau 8). Cette absence de réaction peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Près de 43 % des personnes concernées déclarent ne pas avoir pu réagir, tandis que 42 % affirment ne pas avoir voulu le faire. Ces deux attitudes traduisent des réalités et des besoins différents.

Dans le premier cas, le fait de ne pas pouvoir réagir peut être lié à un impact psychologique très fort, ce qui limite les réactions. Cela peut également découler d'un manque de ressources matérielles, sociales ou institutionnelles, telles que l'absence de soutien, d'informations sur leurs droits, ou encore de moyens pour porter plainte ou demander de l'aide. Ces obstacles empêchent alors les victimes d'agir malgré leur volonté éventuelle de le faire. Dans le second cas, où les victimes choisissent de ne pas réagir pour éviter un conflit, par crainte de représailles ou du fait d'un sentiment d'impuissance face au système. Ce choix peut aussi être une stratégie de protection personnelle pour préserver leur bien-être psychique ou social.

Ce double constat met en lumière l'existence d'un besoin d'accompagnement et de soutiens adaptés pour les personnes victimes de discrimination. Il est donc essentiel de continuer à développer des dispositifs permettant non seulement d'informer et de sensibiliser ces personnes sur leurs droits, mais aussi de leur offrir un appui psychologique et pratique.

Tableau 8. Répartition des personnes victimes de discriminations selon leur réaction lors de la situation de discrimination

Réaction face à la situation discriminante	Effectifs	Part (%)
Vous n'avez pas pu réagir	184	43,2 %
Vous n'avez pas voulu réagir	179	42,0 %
Vous avez réagi oralement	174	40,8 %
Vous avez réagi physiquement	11	3 %

Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025)

Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg

Lecture : 43,2 % des personnes victimes de discrimination déclarent ne pas avoir pu réagir lors de leur expérience discriminatoire

c. Le soutien de l'entourage face à la discrimination

83,3 % des personnes victimes de discrimination déclarent avoir parlé de cette situation à quelqu'un de leur entourage. Cela indique que la plupart ne gardent pas ces situations pour elles seules. Certaines pourront ainsi bénéficier d'un soutien personnel de la part de proches et d'autres non.

Tableau 9. Répartition des personnes victimes de discriminations qui n'ont pas parlé de leur situation à leur entourage	
Raison	Effectifs
Cela n'aurait servi à rien	49
Vous ne saviez pas à qui vous adresser	14
C'était trop compliqué	11
Vous aviez honte	8
Vous aviez peur d'aggraver la situation	5
Vous aviez peur des représailles	3
Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025) Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg Lecture : 49 personnes victimes de discrimination déclarent que cela n'aurait servi à rien d'en parler avec une personne de l'entourage	

En revanche, parmi les 65 personnes qui n'ont pas parlé de leur vécu avec leur entourage, près des trois quarts estiment que cela n'aurait servi à rien (Tableau 9). Cette idée témoigne d'un sentiment d'impuissance ou de découragement face à la possibilité d'obtenir de l'aide ou de la compréhension. Par ailleurs, il est notable que 14 personnes ont indiqué ne pas savoir à qui s'adresser, ce qui souligne une certaine forme d'isolement ou de méconnaissance des interlocuteurs susceptibles de les écouter et de les soutenir.

d. Une forte passivité des témoins face aux situations de discrimination

Parmi les personnes ayant été victimes de discrimination, 62,2 % indiquent qu'au moins un témoin était présent au moment des faits. Pourtant, dans près de deux tiers des cas, ces témoins n'ont pas réagi (Tableau 10). Ce constat rejoint les données d'autres enquêtes similaires, qui montrent que face à une situation de discrimination, les témoins ont souvent tendance à rester passifs ou passives. Une première hypothèse serait que le fait que si plusieurs personnes assistent à l'événement participe à réduire considérablement la probabilité qu'une personne intervienne (Barley et Latane, 1968)²⁶. D'après un article publié sur CNRS Le journal (2020)²⁷, cette non-intervention pourrait venir de plusieurs éléments tels que la peur, la sidération, les situations de vulnérabilités individuelles ou relationnelles, la dilution des responsabilités et le sentiment d'insécurité. À cela s'ajoutent des expériences passées dans lesquelles les témoins sont intervenu·es et pour lesquelles ils/elles jugent rétrospectivement leurs actions soit trop dangereuses, soit inutiles, soit traumatiques. En outre, les résultats révèlent également que dans certaines situations, des formes de soutien ont été apportées. En effet, près d'un tiers des victimes déclarent que le témoin les a soutenues du regard, tandis qu'un peu moins d'un tiers affirment avoir reçu une aide après l'événement.

Tableau 8. Répartition des personnes victimes de discriminations selon leur réaction lors de la situation de discrimination

Réaction face à la situation discriminante	Effectifs	Part (%)
Vous n'avez pas pu réagir	184	43,2 %
Vous n'avez pas voulu réagir	179	42,0 %
Vous avez réagi oralement	174	40,8 %
Vous avez réagi physiquement	11	3 %

Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025)

Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg

Lecture : 43,2 % des personnes victimes de discrimination déclarent ne pas avoir pu réagir lors de leur expérience discriminatoire

Replacer ces différentes réactions dans leur contexte permet de comprendre le comportement des personnes témoins. Plusieurs facteurs peuvent influencer: la nature et la gravité de la discrimination, le lieu dans lequel elle s'est produite (espace public, lieu professionnel, établissement scolaire, ...), ou encore les ressources perçues par le témoin pour intervenir (connaissances, sentiment de légitimité, crainte des conséquences, ...)²⁸. C'est pourquoi affirmer des conclusions générales sur les comportements des témoins reste complexe, car il faudrait croiser les réactions observées avec le type précis de discrimination mentionné par les personnes interrogées. Une analyse plus fine, prenant en compte les contextes spécifiques de chaque situation, serait nécessaire pour mieux comprendre les mécanismes de l'inaction ou du soutien.

Ce constat met en évidence l'importance de sensibiliser non seulement les victimes, mais aussi les témoins de discriminations, afin de renforcer leur capacité à intervenir de manière appropriée et sécurisée.

²⁶ Latané, B., & Darley, J. M. (1968). *Group inhibition of bystander intervention in emergencies*. *Journal of Personality and Social Psychology*

^{27/28} Arnaud Alessandrin et Johanna Dagorn (2020), *Insultes, violences, discriminations : une enquête sur l'inaction des témoins*

e. Peu d'actions engagées pour faire valoir ses droits

Pour analyser les actions engagées par les personnes victimes de discrimination, deux notions ont été questionnées : le dépôt de plainte et le signalement²⁹.

> Seulement 2,6 % des répondant·es portent plainte

Seulement 2,6 % des personnes victimes de discrimination ont porté plainte (soit 11 personnes sur les 426 victimes). Toutes sont des femmes, majoritairement âgées de 25 à 39 ans. Parmi elles, trois sont étudiantes, cinq travaillent à Strasbourg, deux y résident sans y travailler, et la dernière y vit et y travaille. La plupart occupent des postes de cadre ou d'employée. Elles déclarent principalement être discriminées sur des critères tels que le sexe, l'apparence physique ou l'orientation sexuelle. Le motif de leur plainte était majoritairement lié à une « agression verbale/physique » ou à du harcèlement. Sur les onze dépôts de plainte, huit n'ont pas eu de suite.

Cependant, le faible nombre de plaintes enregistrées ne permet pas de dresser un profil statistiquement significatif des personnes les plus susceptibles de porter plainte. Cette faible représentativité limite l'analyse et souligne les difficultés rencontrées par les victimes dans l'accès à la voie judiciaire.

²⁹ Par signalement, nous entendons déclarer leur discrimination à un professionnel (dans une association, un syndicat, un avocat, ...)

En ce qui concerne les 93,6 % des personnes se déclarant victimes de discrimination et qui ne portent pas plainte, cette part reflète les tendances observées à l'échelle nationale, où la majorité des victimes ne recourent pas aux voies judiciaires. Seules 8 % des personnes déclarant avoir subi une discrimination entreprennent des démarches auprès d'une association, d'un syndicat ou du Défenseur des droits et 2 % portent plainte (Inès Attoubi, 2023)³⁰. Deux raisons de ces non-recours aux plaintes ressortent (Tableau 11). En premier lieu, 71,2 % des victimes estiment qu'une plainte « ne servirait à rien ». Ce sentiment traduit un manque de confiance dans les institutions chargées de traiter ces affaires ainsi qu'une sorte de doute quant à l'efficacité des procédures judiciaires pour obtenir gain de cause. En second lieu, environ 39 % des répondant·es évoquent l'absence de preuves suffisantes pour étayer leur plainte. Contrairement aux personnes ayant répondu « Cela n'aurait servi à rien », celles-ci ne doutent pas forcément du système judiciaire, elles connaissent peut-être mieux les procédures. Elles savent que leurs démarches auront peu de chances d'aboutir s'il n'y a pas de preuve pour justifier leurs propos.

Ces deux constats mettent en lumière des obstacles majeurs auxquels font face les victimes de discrimination. D'une part, la défiance envers les institutions reflète souvent des expériences passées d'inefficacité. D'autre part, l'exigence de preuves concrètes pour engager une action judiciaire constitue une barrière importante, surtout dans le cadre des discriminations qui se produisent majoritairement dans des espaces publics. Dans ces contextes, il est difficile de recueillir des éléments matériels, ce qui rend la constitution d'un dossier solide plus complexe.

Cette situation illustre un double défi : renforcer la confiance des victimes dans les mécanismes de recours et adapter les procédures pour prendre en compte la nature spécifique des discriminations. Le développement de dispositifs d'accompagnement, d'aide à la collecte de preuves ou de témoignages, ainsi qu'une sensibilisation accrue des acteurs institutionnels pourraient contribuer à réduire ce taux élevé de non-recours et améliorer l'accès à la justice pour les victimes.

³⁰ Inès Attoubi, « Quelles évolutions des discriminations en France ? », *Hommes & migrations* [En ligne], 2023

> 24,9 % des répondant·es ont signalé la situation

Près d'un quart des répondant·es victimes de discrimination déclare avoir signalé leur situation. Parmi elles et eux, 25,5 % ont choisi de le faire auprès d'une association (Tableau 12). Strasbourg bénéficie d'un réseau associatif dense et actif dans la lutte contre les discriminations, avec des organisations telles que SOS France Victimes, Viaduc, Thémis,... Ce maillage associatif offre ainsi aux victimes un accès à des structures d'écoute et de soutien.

Tableau 12. Répartition des endroits où les répondant·es ont signalé leur discrimination		
Endroit	Effectifs	Parts (%)
Une association	27	25,5
Un responsable hiérarchique	26	24,5
Un syndicat	21	19,8
Une autorité légale ou administrative (Défenseurs des droits...)	15	14,2
Un commissariat (dépôt de plainte)	14	13,2
Un avocat	10	9,4
Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025) Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg Lecture : 25,5 % % des personnes victimes de discrimination ont signalé leur situation à une association		

Par ailleurs, près d'un quart des personnes concernées ont signalé les faits à leur responsable hiérarchique, ce qui illustre l'ampleur des discriminations sur le lieu de travail. Ce constat met en lumière la nécessité d'améliorer les conditions professionnelles et de renforcer les dispositifs internes de prévention et de gestion des discriminations en milieu professionnel.

Concernant les 71,1 % des personnes qui n'ont pas effectué de signalement, elles sont proportionnellement moins nombreuses que celles qui n'ont pas porté plainte. Cela peut indiquer que les répondant·es sont davantage enclins à effectuer un signalement qu'à s'engager dans une procédure judiciaire. Autrement dit, ils semblent faire la distinction entre une démarche administrative ou pénale, souvent perçue comme lourde ou inaccessible et le recours à des structures de soutien, comme les associations, perçues comme plus accessibles, ce que l'étude met en lumière.

Cependant, les raisons évoquées pour ne pas avoir fait de signalement rejoignent celles énoncées pour l'absence de dépôt de plainte (Tableau 13). Les répondant·es mentionnent principalement que l'inutilité et l'absence de preuves

Tableau 13. Répartition des raisons de l'absence du signalement des discriminations		
Raisons	Effectifs	Parts (%)
Cela n'aurait servi à rien	200	66,0 %
Vous n'aviez pas de preuves	101	33,3 %
C'était trop compliqué	61	20,1 %
Vous ne saviez pas à qui vous adresser	50	16,5 %
Vous aviez peur d'aggraver la situation	39	12,9 %
Vous aviez peur des représailles	30	9,9 %
Vous aviez honte	13	4,3 %
Vous avez subi des pressions de votre entourage	3	1,0 %
Source : Enquête sur le vécu des discriminations à Strasbourg (2025) Champ : Personnes majeures qui vivent, travaillent ou étudient à Strasbourg Lecture : 66 % des personnes victimes de discrimination ne signalent pas leur situation car cela ne servirait à rien		

Cette enquête menée par l'Observatoire des discriminations de la Ville de Strasbourg constitue une première étape pour acquérir des données locales sur les réalités du vécu des discriminations. Elle met en avant la prévalence de trois critères de discrimination : le sexe ou l'identité de genre ; l'origine, la nationalité ou l'appartenance ethnique réelle ou supposée, ainsi que l'apparence physique. L'analyse souligne que les discriminations sont présentes dans de multiples sphères de la vie quotidienne (travail, espace public, services publics, ...) et peuvent se cumuler. Par ailleurs, les contextes dans lesquels ces discriminations surviennent sont diversifiés, témoignant de leur caractère diffus, difficilement saisissable juridiquement, et souvent non reconnu par les institutions. Très peu de victimes portent plainte (2,6 %) ou signalent (24,9 %) les faits, marquant le manque de confiance dans les institutions, l'absence de preuve, la complexité ou la méconnaissance des démarches. De plus, 63 % des témoins présent·es durant les situations de discrimination n'ont rien fait pour aider les victimes.

Face à ces constats, plusieurs leviers apparaissent:

- Renforcer l'accompagnement des victimes, tant sur le plan psychologique que juridique ;
- Mieux sensibiliser et former les citoyen·nes et acteurs de terrain afin de les aider à accueillir la parole des personnes victimes, les informer et les orienter pour faire valoir leurs droits ;
- Inscrire l'enquête dans une démarche pérenne, en reproduisant régulièrement ce baromètre afin de suivre l'évolution du phénomène ;
- Traduire les résultats en politiques publiques concrètes, en visant prioritairement les publics et les lieux que l'enquête a mis en évidence comme étant particulièrement à risque, dans une approche transversale et intersectionnelle.

RÉFÉRENCES

Numéros	Références	Sujets
1	Jérôme Lê, Odile Rouhban, Pierre Tanneau (Insee), Cris Beauchemin, Mathieu Ichou, Patrick Simon (Ined). En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste, Insee Première, n° 1911, juillet 2022.	Augmentation des discriminations en France
2	SSMI 2024, Vécu et ressenti en matière de sécurité – Rapport d'enquête 2023	Augmentation des discriminations en France
3	Hédon, C. (2025). Rapport annuel d'activité 2024. Défenseur des droits.	Éléments sur les discriminations en France
4	Membres du COPIL	
5	Définition : INEDITE > Parcours Inégalités et Discriminations	
6	Voir sur le site du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse : https://www.education.gouv.fr/media/200242/download	Document avec les 26 critères de discriminations
7	Groves, R. M., & Peytcheva, E. (2008). The impact of nonresponse rates on nonresponse bias: A metaanalysis. Public Opinion Quarterly, 72(2), 167–189.	Explication sur le fait que les personnes qui se sentent concernées répondent plus que les autres (pas dispo en PDF gratuit)
8	Régnier Loilier, A. (2005). Étude des relations familiales et intergénérationnelles (ERFI – 1re vague) [Jeu de données]. Ined & INSEE. Progedo Ined	Les femmes répondent plus que les hommes aux enquêtes sociologiques
9	Recensement de la population de la ville de Strasbourg 2021	
10		
11	Jérôme Lê, Odile Rouhban, Pierre Tanneau (Insee), Cris Beauchemin, Mathieu Ichou, Patrick Simon (Ined). En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste, Insee Première, n° 1911, juillet 2022.	Plus de femmes se sentent discriminées par rapport aux hommes
12	Défenseur des droits. (2020). 13 ^{ème} baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi.	Idem et c'est surtout à l'emploi
13	Fassin, D. (2011). La Force de l'ordre. Une anthropologie de la police des quartiers. Paris : Éditions du Seuil	Être confronté à plusieurs lieux augmente les chances d'être touché par des discriminations

Numéros	Références	Sujets
14 & 14 bis	Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty. Discrimination résidentielle et origine ethnique : Une étude expérimentale en Ile-de-France. 2011. Pascale Petit, Mathieu Bunel, Emilia Ene Jones, Yannick L'Horty. Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi. 2013	Discrimination différencié selon le lieu de résidence, le type d'emploi et la nationalité
15	Mathilde Gerardin, Julien Pramil (2023). En 15 ans, les disparités entre quartiers, mesurées selon le revenu, se sont accentuées dans la plupart des grandes villes. Insee Analyses, n°79.	Les quartiers défavorisé sont davantage susceptibles de subir des violences multiples
16	Hédon, C. (2021). Rapport annuel d'activité 2021. Défenseur des droits.	Travailler dans des secteurs plus exposés peut accroître le risque de connaître des comportements discriminatoires
17	Définition d'inégalités structurelles	
18	Alessandrin, A., Bellakhal, I., & Dagorn, J. (2024). L'expérience des discriminations à Rennes Métropole. Observatoire métropolitain des discriminations, ARESVI	Montre le fort pourcentage de personnes discriminées
19	Alessandrin, A., Bellakhal, I., & Dagorn, J. (2024). L'expérience des discriminations à Rennes Métropole. Observatoire métropolitain des discriminations, ARESVI	Mêmes critères de discriminations
20	Hédon, C. (2025). Rapport annuel d'activité 2024. Défenseur des droits.	Informations sur le handicap
21	Crenshaw, K. W. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum	Travail sur l'intersectionnalité
22	Résolution du Parlement européen (2022), Discrimination intersectionnelle dans l'UE: situation socio-économique des femmes d'origine africaine, du Moyen-Orient, latino-américaine et asiatique	Projet de politique d'intersectionnalité

Numéros	Références	Sujets
23	Bécares L, Zhang N. Perceived Interpersonal Discrimination and Older Women's Mental Health: Accumulation Across Domains, Attributions, and Time. Am J Epidemiol. 2018	Impact sur la santé mentale
24	Émilie Pénicaud, Nathan Rémila (Insee), 9 % des personnes en emploi déclarent avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations au travail en 2021, Insee Première, n° 1983, février 2024.	Femmes plus touchées par des discriminations multiples
25	Définition discrimination chronique : Williams, D. R., Yu, Y., Jackson, J. S., & Anderson, N. B. (1997). Racial differences in physical and mental health: Socio-economic status, stress and discrimination. Journal of Health Psychology	
26	OECD (2025), Combatting Discrimination in the European Union, OECD Publishing, Paris	Cumulation des discriminations impacte plus la santé
27	Latané, B., & Darley, J. M. (1968). Group inhibition of bystander intervention in emergencies. Journal of Personality and Social Psychology	Hypothèse d'effet de témoins
28	Arnaud Alessandrin et Johanna Dagorn (2020), Insultes, violences, discriminations : une enquête sur l'inaction des témoins.	Inaction des témoins
29	Arnaud Alessandrin et Johanna Dagorn (2020), Insultes, violences, discriminations : une enquête sur l'inaction des témoins.	Dépend des contextes des discriminations
30	Définition de signalement	
31	Inès Attoubi, « Quelles évolutions des discriminations en France ? », Hommes & migrations, 2023	Les personnes ne portent pas souvent plaintes

en partenariat avec l'Université de Strasbourg

