

## **La lutte contre la discrimination (raciale et sexiste) en France**

Nous sommes ici dans un contexte où probablement les politiques publiques et notamment le droit ont fini par précéder les faits, les us et coutumes, les pratiques de nombre d'institutions et de professionnels. L'ambiguïté du phénomène est qu'il culpabilise la société sans forcément responsabiliser ses acteurs dont la première défense est le déni. Le poids des politiques raciales de la seconde guerre mondiale, le passé colonial de la France pèsent encore sur la société française. Il faut attendre la loi contre le racisme en 1972 pour que la discrimination soit interdite officiellement mais le texte paraît avoir une visée plus symbolique que réelle. En inscrivant la démarche antidiscriminatoire uniquement dans le droit pénal, la loi souscrit à une vision restrictive de la discrimination, considérée exclusivement comme une infraction dont la preuve de surcroît revient à la victime, et s'avère extrêmement difficile à mettre en oeuvre. En 2001, au démarrage des programmes d'initiative communautaire de lutte contre les discriminations raciales, cette question loin d'être assumée par les acteurs sociaux est encore en friche, pour ne pas dire taboue dans bien des domaines d'activité, que ce soit le logement, les services administratifs et éducatifs, l'emploi, la santé, le loisir pour ne mentionner que les principaux. Certains sondages sont révélateurs de la situation paradoxale du phénomène.

### **Sondage exclusif ENJEUX/CSA, n° 203 juin 2004**

« Comme dans les sondages sur le bonheur, le stress ou le harcèlement au travail, les Français perçoivent les problèmes en général, mais beaucoup moins dès qu'il s'agit d'eux ou de leur entreprise. Si les trois quarts d'entre eux (86% des 18-24 ans mais seulement 66% des 35-49 ans) ont le sentiment que les personnes issues de l'immigration sont victimes de discriminations raciales ou ethniques dans les entreprises, ils sont tout aussi nombreux (70% des ouvriers, 74% des cadres) à n'avoir pas ce sentiment dès qu'il s'agit de la leur. Cette mise à distance se reflète dans les raisons invoquées pour expliquer ces discriminations : près de la moitié en rejettent la responsabilité sur les clients (46 %) et sur l'image de l'entreprise (48%). L'ambiance de travail compte pour 34 % et les éventuelles difficultés d'adaptation aux contraintes de l'entreprise, souvent reprochées aux jeunes, que pour 14%. »

Bien sûr le contexte des politiques publiques a changé ces six dernières années, notamment sous l'impulsion des directives européennes. Le gouvernement français a pris plusieurs initiatives publiques en ce sens à partir de 1998, destinées à réorienter la politique d'intégration autour de la lutte contre les discriminations.

Depuis le début des années quatre-vingt la politique de la ville à travers une démarche territoriale a déjà reconnu plus explicitement les populations immigrées ou issues de l'immigration ; à terme elle a contribué probablement à une oscillation permanente entre une invisibilité de l'ethnicité fondue dans le social et une ethnicisation des territoires. La réponse par le quartier n'a pu traiter en tout état de cause ni le développement des discriminations raciales, ni la montée du

racisme dans son expression la plus ordinaire. La banalisation de la catégorie « jeunes issus de l'immigration » reflète par exemple la généralisation de son usage dans les différents milieux sociaux et professionnels, mais l'impose aussi comme catégorie signifiante pour lire et penser les faits sociaux.

La montée tendancieuse du racisme d'une part et les constats d'inégalité d'accès aux emplois en raison de l'origine d'autre part sont dénoncés par Martine Aubry, ministre socialiste du gouvernement dans sa communication au conseil des ministres du 21 octobre 1998. Elle y annonce la réorientation de la politique d'intégration autour de la lutte contre les discriminations. La rencontre avec les partenaires sociaux du 11 mai 1999 donne lieu à la Déclaration de Grenelle sur les discriminations raciales dans le monde du travail. Déclaration qui stigmatise les discriminations fondées sur l'origine étrangère, réelle ou supposée. C'est dans ce mouvement où l'Etat reconnaît la montée des discriminations racistes que le ministre de l'intérieur demande par une circulaire du 18 janvier 1999 à tous les préfets de créer des commissions départementales d'accès à la citoyenneté ayant pour mission d'aider les jeunes nés de l'immigration à trouver un emploi et une place dans la société. Toutes ces déclarations publiques débouchent alors sur plusieurs dispositifs intégrant l'origine des jeunes dans leurs critères d'éligibilité, mais la tendance à l'euphémisation reste dominante. C'est le cas des quotas réservés aux jeunes des quartiers dans le cadre de la politique de la ville. L'objectif de 25% des entrées dans le programme TRACE (trajet d'accès à l'emploi) pour ce même public s'inscrit dans une démarche d'action positive mais sur une base territoriale (population ou jeunes issus des quartiers en contrat de ville). Le parrainage constitue un autre cas de l'émergence des « jeunes issus de l'immigration » comme catégorie de l'action publique. Destiné à accompagner dans l'entreprise des jeunes éloignés de l'emploi, le parrainage s'adresse aux jeunes d'origine étrangère mais de faible niveau scolaire puisque dans certaines régions les conventions avec l'établissement public impose un double critère d'origine et de niveau scolaire (inférieur ou égal à 5). En France ce niveau correspond à un niveau de certificat d'aptitude professionnelle ou brevet élémentaire professionnel. Les niveaux 1 et 2 correspondent à un niveau égal ou supérieur à la licence. Le niveau 3 correspond à un brevet technique spécialisé ou Diplôme universitaire technique. Le niveau 4 correspond au brevet technique.

Il s'agit bien d'une reconnaissance implicite de la nécessité de mettre en place une politique de réparation à l'intention de populations victimes d'inégalités fondées sur des critères mal identifiés et illégaux autant qu'illégitimes. Le conseil d'Etat dans son rapport de 1996 indiquait déjà cette nécessité de refondre les axes d'intervention publique pour tenir compte du développement de ce type d'inégalités.

Ainsi émerge comme problème public un questionnement vis-à-vis d'une inégalité qui a du mal à dire son nom, celle qui associe des caractéristiques phénotypiques, d'origines et de patronymes à des capacités, des savoir-être pré-établis selon une échelle binaire allant du négatif au positif. Un système tendancieux se construit où le patronyme, l'apparence physique, deviennent les marqueurs d'une origine (réelle ou supposée), qui à eux seuls ou en combinaison sont assimilés à un risque et sont traités plus ou moins défavorablement en raison des associations immédiates qu'ils suscitent. Le risque sociétal existe d'accepter

un système sous-jacent de classification des compétences à partir d'une grille de lecture essentialisée.

Le législateur a donc fourni des moyens supplémentaires aux acteurs sociaux afin d'y faire obstacle. Les discriminations raciales sont caractérisées en droit français depuis 2001 par différents critères à savoir l'origine, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, le patronyme, l'apparence physique. Depuis l'article 13 du traité d'Amsterdam de 1997, en application de la directive européenne 2000-43 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, le droit français longtemps peu performant notamment au regard du droit britannique l'a transposée en droit interne dans différentes lois. Il s'agit des lois du 16 novembre 2001, du 17 janvier 2002 et du 30 décembre 2004 portant création de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'Égalité). Cette autorité a une mission de traitement des réclamations individuelles et de soutien aux victimes de discriminations ainsi que de promotion de l'égalité. Elle sera dirigée par un collège de 11 personnalités indépendantes. Son président (Louis Schweitzer) a été nommé par le président de la République de même qu'un autre membre. Les neuf autres membres sont désignés par les présidents de l'Assemblée nationale, du Sénat, par le Premier ministre, par le premier président de la Cour de cassation, par le vice-président du Conseil d'Etat, par le président du Conseil économique et social. Elle est en cours de mise en place et aurait déjà reçu 700 appels

Ainsi peut-on dire qu'après avoir tardé à reconnaître l'existence du phénomène, l'Etat semble vouloir mettre des moyens à la disposition des acteurs sociaux. La question se pose aujourd'hui de l'efficacité de ces moyens et de leur utilisation par les acteurs concernés. Il faut en effet avoir recours aux directives européennes pour obtenir la définition d'une discrimination indirecte.

L'utilisation du pénal n'est pas un gage d'application élargie et de prise de conscience pour les acteurs de l'entreprise et des services pas plus d'ailleurs que pour ceux des services de l'état (accès aux métiers de la fonction publique d'Etat réservé aux nationaux et ressortissants européens) ou ceux des collectivités locales (Villes, conseils généraux, exécutif des départements et conseils régionaux exécutifs des régions). L'utilisation du recours civil paraît plus approprié en la matière mais peu utilisé.

En droit une discrimination est une différence de traitement défavorable d'une personne, sans fondement légitime, en raison d'un motif qui ne peut servir de fondement à une prise de décision et à une distinction juridique. La liste légale des motifs prohibés vise l'origine, le patronyme, l'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race. L'approche de la discrimination produite se fait à travers l'analyse de situations « comparables ». La méthode de comparaison doit être objective, dégagée des stéréotypes (raciaux et autres). Les situations observées peuvent être actuelles ou s'être succédé sans limite dans le temps (comparaison in concreto). Quand les comparaisons concrètes sont impossibles (ségrégation sur le marché du travail) la possibilité de comparaison par hypothèse offre une grille de lecture de situations. (Comparaison in abstracto).

La discrimination touche en France **proportionnellement** plus les personnes qualifiées que non qualifiées lorsque leur apparence ou/et leur patronyme les assimilent à une origine, une nationalité réelle ou supposée non européenne. Ainsi sont plus particulièrement concernées en France par la discrimination raciale les personnes originaires ou ayant un patronyme ou une apparence arabe, d'Afrique noire ou des départements ou territoires d'outre mer. Certaines études, aujourd'hui réalisées, montrent qu'une personne ayant un niveau bac plus 3 ou plus, avec un patronyme maghrébin ou étant noire, a cinq fois plus de difficulté qu'une personne de même niveau de qualification, blanche ou ayant un patronyme européen, à accéder aux emplois qualifiés auxquels elle pourrait prétendre.

Annie Maguer,

docteur en anthropologie sociale,  
directrice d'études à ISM CORUM  
(Interservice Migrants – Centre  
d'Observation et de Recherche sur  
l'Urbain et ses Mutations)  
Lyon, France.