

Une volonté d'égalité mais des discriminations subsistent

« C'est une question inhérente à la nature humaine : on a du mal avec ce qui est étranger, partout dans le monde ». Cette phrase d'une participante de l'atelier révèle la complexité de la lutte contre les discriminations, qui renvoie à des questions fondamentales comme celles des représentations ou l'acceptation de l'Autre.

L'atelier consacré à la LCD animé par Nadia Tempère, chargée de mission à l'ACSÉ Midi-Pyrénées, avait pour objet de recenser et évaluer les acquis mais aussi les freins ou les difficultés de cette dernière. Kais Marzouki, directeur du service Accès aux droits et soutien à la vie associative, au siège national de l'ACSÉ, a apporté sa contribution en tant que "personne ressources" et Jean-Paul Makengo, Adjoint au Maire à l'Etat Civil, à la Diversité et à l'Egalité à la Ville de Toulouse, en tant que témoin programmé.

Françoise Delrieu, chargée de mission territoriale au pôle Accès aux savoirs de base à R&T et Ambre Laval chargée d'études ont assuré la prise de notes en vue d'établir ce présent compte rendu.

Kais Marzouki introduit son intervention en indiquant qu'il tentera de "lever un paradoxe" sur la situation des discriminations en France. En effet d'un côté il existe un "bel arsenal juridique", notamment depuis la loi fondatrice de 2001, qui a inséré la LCD dans le code pénal, le code du travail, et celle de 2004 qui a institué la HALDE. Cet arsenal juridique est désormais assez connu du grand public, mais pourtant insuffisamment mobilisé, pour preuve le nombre de saisines de la HALDE, notamment dans le domaine de l'emploi (les critères de discrimination les plus fréquents étant ceux de l'origine et de l'état de santé, en augmentation depuis deux ans).

Récusant toute explication "psychologisante", il insiste sur l'importance des représentations dans la persistance des pratiques discriminantes en France, avec en arrière plan un consensus implicite sur la non gravité de la situation, donnant l'exemple d'organismes publics ou privés

d'aide à l'insertion, qui s'auto-censurent en s'abstenant d'envoyer certaines personnes dans des entreprises connues pour être discriminantes, devenant ainsi co-producteurs de discriminations.

Citant l'ouvrage de Jean Faber Les indésirables, l'intégration à la française, il montre le rôle central de la perception dans les processus de discriminations : "Qui est étranger ? C'est celui qui semble l'être".



Pour Kais Marzouki il est important qu'au plus haut niveau, dans la sphère politique, une grande attention soit portée à la question des représentations, en évitant la stigmatisation et la confusion entre origines et comportements, comme ce fut le cas au moment des émeutes de 2005, où le discours politique de l'époque porté par les médias a constitué un signal inquiétant pour l'évolution de la LCD en France.

Et l'intervenant de préciser ensuite plusieurs notions.

Nommer pour mieux combattre

Tout d'abord *la notion de discrimination*, est définie et délimitée par la loi. La discrimination est caractérisée lorsque les situations sont comparables et qu'elle est fondée sur un des dix huit critères énumérés dans la loi. Il y a donc *deux éléments : comparabilité des situations et fondement sur un motif prohibé*. La discrimination ne peut être invoquée qu'à situation comparable. C'est ce qui distingue la lutte contre les discriminations de l'insertion ou de l'action sociale.

Discrimination/racisme. La notion de discrimination est devenu un enjeu politique à part entière depuis 1998 et le discours de Martine Aubry sur l'exclusion, marquant par là une distinction entre ces deux notions, auparavant confondues mais qu'il est pourtant nécessaire de bien distinguer. Ainsi le *racisme* relève de l'idéologie et ne suppose pas forcément d'actions, alors que les *discriminations* consistent en des *actes discriminatoires*, par des personnes détenant un certain pouvoir. Sans la possibilité de pouvoir attribuer un bien ou un service, il n'est pas de discriminations.

La question de la diversité est une question récente, dont le Président a fait un des axes majeurs de sa politique, est très importante pour l'intervenant. En effet si les actions de promotion de la diversité sont nécessaires, elles ne peuvent constituer une politique générale de lutte contre les discriminations, et la diversité ne peut se substituer à l'égalité souligne Kais Marzouki en se référant à l'ouvrage de Michael Nichols *La diversité contre l'égalité*. En effet la diversité est nécessaire pour l'évolution des

mentalités et des perceptions, mais elle peut être aussi "*l'arbre qui cache la forêt*", les personnes bénéficiant des actions de promotion de la diversité restant minoritaires. Autrement dit, la diversité ne change pas fondamentalement les inégalités sociales ou le rapport de domination existant entre catégories sociales. Cette question renvoie nécessairement à celle de l'égalité de traitement.

Des actions efficaces existent

Dans les tendances actuelles de la LCD, Kais Marzouki indique les actions les plus pertinentes et les plus efficaces :

- La production de connaissances dans le but de sensibiliser à la question (études).
- La connaissance des situations locales, afin d'agir au mieux selon les territoires.
- La formation des acteurs, citant par exemple l'existence à Toulouse d'un dispositif de formation financé par l'ACSÉ.
- Le développement de *plans de lutte contre les discriminations*.
- Le soutien aux associations impliquées dans la LCD.

Il a ensuite conclu son propos par le constat plutôt positif de la prise de conscience au niveau politique, à tous les échelons, de la question des discriminations et de la nécessité de lutter contre ces dernières ; atout indispensable pour l'avenir de la LCD, mais qui nécessite une vigilance de tous les instants parce qu'atout fragile. Mettre en réseau les différents acteurs devient une modalité indispensable à la réussite des actions de lutte contre les discriminations.



Les échanges ont permis de cerner quelques thématiques : la limite du "droit" par rapport aux pratiques et aux représentations discriminatoires en constitue la première.

Une intervenante indique que n'entre pas dans la circulaire sur la régularisation dans l'emploi un certain nombre de personnes ; par exemple, les femmes de ménages qui sont en majorité d'origine étrangère. Ce qui montre qu'il existe un intérêt économique à maintenir des personnes dans leur situation. De même, les tziganes qui sont à 90% français sont dans une situation d'exclusion qui va au-delà du racisme ou de la discrimination et peut réellement être qualifiée de "rejet".

Discrimination et altérité

Le déni de la reconnaissance et/ou de la persistance des discriminations a d'abord suscité des échanges.

Le premier intervenant posant la question suivante : "*dans l'acte discriminant, qu'est-ce qui fait que l'on discrimine quelqu'un ? Pourquoi, quel stimulus ?*" a l'impression qu'en France, à l'opposé des pays anglo-saxons, on a peur de poser cette question. Plusieurs éléments de réponse sont apportés : d'une part, en France, la Révolution a instauré l'égalitarisme républicain ; d'autre part être discriminant est une caractéristique humaine, liée à la peur de l'autre, de l'étranger. Par contre le fait discriminatoire renvoie à une inégalité de traitement.

« **Travailler sur les pratiques et les dispositifs** »

A l'invitation de l'animatrice de l'atelier, **Jean-Paul Makengo**, adjoint au Maire à l'Etat civil, à la diversité et l'égalité de la ville de Toulouse a fait part aux participants de l'atelier des actions qu'il mène au sein de sa délégation.

Présentant en premier lieu cette délégation, il a indiqué qu'elle était née du constat suivant : les discriminations dans l'agglomération toulousaine étaient traitées majoritairement sous l'angle du racisme, en menant des actions sur les quartiers en difficulté à travers la politique de la Ville alors que ces questions dépassent la notion de racisme et les limites territoriales. Aussi cette délégation a été créée avec l'objectif de traiter **toutes les formes de discriminations**. Son rôle est de définir ce qui relève ou non du domaine des discriminations et de connaître les acteurs impliqués de façon permanente ou indirecte.

Puis deux axes de développement de ce service sont présentés :

Création d'ici fin 2009 d'un observatoire local des discriminations, répondant au manque actuel d'une "plate forme" de rencontre des acteurs sur la région, dont les objectifs seraient à la fois de confronter le travail technique et scientifique et de renforcer les actions existantes.

L'observatoire sera composé de quatre collèges :

- un collège associatif,
- un collège de personnalités qualifiées,
- un collège institutionnel (Région,...),
- un collège scientifique et éthique.

Développement du diagnostic territorial des discriminations sur toute l'aire urbaine, dont l'objectif sera de prendre en compte les populations travaillant à Toulouse et vivant dans les communes limitrophes.

Pour Jean-Paul Makengo, il convient de "**travailler sur les pratiques mais aussi sur les dispositifs mis en place dans le cadre des politiques publiques**".

Kais Marzouki ajoute que la discrimination est un mécanisme humain mais il faut que nos penchants naturels soient corrigés et cela passe par l'éducation.

Pour Jean-Paul Makengo, on a arrêté de parler d'égalité car en France, depuis la Révolution, dans les mentalités, il est inscrit qu'elle existe. Alors, on parle de Diversité, d'Égalité des chances c'est-à-dire que sont créés de nouveaux concepts là où la République ne s'est pas remise en cause. Surtout on ne parle plus d'inégalités - sociales, économiques, culturelles- ni d'égalité des traitements (par exemple, accès aux soins, accès au logement, au travail) même s'il existe des lois.

Le sujet de la concurrence victimaire est revenu à plusieurs reprises montrant toute la difficulté d'analyse et d'action : une discrimination est-elle plus importante qu'une autre ? Quelles sont les priorités ? Y en a-t-il ?

Pour une intervenante, psychologue interculturelle, la LCD relève de la culture car la catégorisation fait partie du fonctionnement humain. Pour elle, l'éducation est très importante sur ce sujet mais il existe aussi la question de la mixité sociale. Des ghettos ont été fabriqués dans notre histoire urbaine, les populations ne se rencontrant pas. Elle a proposé aux étudiants de l'INSA de venir au Mirail.

Un président d'association demande aux participants de l'atelier : "*qui a déjà été dans un campement tzigane ?*", réponse : deux personnes...

Des leviers pour l'action

Une formatrice en sanitaire et social témoigne qu'elle n'a pas de ressources pour traiter de cette souffrance, et que les associations en font "*un fond de commerce*" mais n'apportent pas de réponses concrètes. Elle insiste sur le fait qu'il n'y a pas de formations des acteurs, pas de lieux de rencontre entre acteurs et citoyens pour s'exprimer.

Kais Marzouki rappelle qu'il existe "ICARE", lieu d'écoute, d'accueil et d'orientation.

Il revient sur des points à ses yeux inquiétants : la concurrence des victimes, la victimisation et la réparation.

Insistant sur la nécessité de la réparation, Jean-Paul Makengo explique qu'il s'agit d'une part de revisiter notre histoire commune et d'autre part de travailler sur le "*vivre ensemble*".

Pour une responsable de service, l'expression du dominé est importante sans aller vers le victimaire. Ce temps de parole est nécessaire pour montrer que la discrimination n'est pas seulement liée à son cas personnel. Il s'agit là de transformer le cas individuel en cas collectif, et, ajoute un intervenant, "contextualisé".

Une responsable de formation souligne qu'il existe plusieurs niveaux d'intervention dont trois principaux :

- 1- La formation.
- 2- Un atelier de parole sur la LCD composé des volontaires et des témoins avec pour objectif de trouver des solutions.
- 3- Un diagnostic régional sur le médico-social (un projet avec l'ACSÉ) secteur soi disant humaniste mais qui a longtemps nié la discrimination dans ses modes de fonctionnement.

Une formatrice indique que des liens ont été tissés dans son organisme, entre l'entreprise et les jeunes, par le biais d'accès aux stages. Elle souhaite connaître les actions possibles à mettre en place dans les entreprises et leurs impacts réels. Y a-t-il eu des évaluations ou recherches sur ce sujet ?



Kais Marzouki répond que le programme EQUAL a travaillé sur ce sujet, que pour la formation des acteurs dans l'entreprise, l'implication du niveau managérial est

souhaitable pour évoquer ces questions. Il existe aussi de la formation pour les élus.

Attention : le recrutement a changé, de plus en plus d'entreprises ont externalisé le recrutement.

Un autre moyen d'action se trouve dans la "Charte pour la diversité".

De nombreuses pratiques existent et seraient à faire connaître et à mutualiser surtout dans le monde du travail.

Par exemple : expériences d'échanges entre collégiens et entreprises ; dans le cadre de

la politique de la Ville, des petits déjeuners /formations pour les entrepreneurs. Il est à noter que la DIV a publié un guide des bonnes pratiques comprenant la description d'expériences abouties.

Deux interventions précisent que, d'une part, les premières démarches de LCD ont été impulsées par l'Etat dans les entreprises ; d'autres part, de nombreux acteurs ont été formés : missions locales, PLIE, politique de la Ville...

Cet atelier constituait un temps fort de la journée « **Cohésion sociale et territoires** » organisée le 24 juin 2009 par l'ACSÉ Midi-Pyrénées et Ressources & Territoires.
Prise de notes et compte rendu : Françoise Delrieu et Ambre Laval
Maquette : Monique Négroni
Photos : Cécile Lafontan
Conception, secrétariat de rédaction : Patrick-Yves Mathieu