



THINK TANK EUROPÉEN POUR LA SOLIDARITÉ

WORKING PAPER

COLLECTION : COHÉSION SOCIALE ET ÉCONOMIE SOCIALE

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS :
QUELQUES BONNES PRATIQUES EUROPÉENNES

CÉCILE MARQUETTE, OCTOBRE 2006

Think Tank Européen *Pour la Solidarité*

Rue Coenraets, 66 – B – 1060 Bruxelles

Tél. : + 32 2 535 06 63 / Fax : +32 2 539 13 04

Email : info@pourolsolidarite.be / www.pourolsolidarite.be



Avec le soutien de la Direction générale de la Culture – Service général de la Jeunesse et de l'Éducation permanente – Service de l'Éducation permanente du Ministère de la **Communauté française de Belgique**

Introduction

La discrimination pose la question de l'immigration. Selon le philosophe Jean-François Gaudreaux il convient de s'intéresser à la notion d'étranger. En France, au XVIII^{ème} siècle, l'étranger était avant tout un voisin proche. On parlait de l'auvergnat, du breton, chaque groupe de population avait ses spécificités, avec une langue régionale propre. Les principes républicains, dans un souci de cohésion nationale, ont voulu aplanir les différences régionales. C'est pourquoi l'État français a longtemps été un état centralisé, ou encore que la pratique des langues régionales n'a été autorisée qu'à partir des années 1980. Pourtant, certaines représentations perdurent, pour preuve, des expressions et rôles sociaux connotés régionalement subsistent dans le langage commun : « les corses sont paresseux », « les savoyards sont charbonniers », ...

Puis est arrivé le temps des colonies et de la suprématie à la française. Dès lors, l'étranger est celui qu'on ne connaît pas, qui a un autre mode de vie, une autre culture. Culture qui n'est d'ailleurs pas reconnue. Les pays occidentaux se présentent comme les sauveurs des peuples colonisés, auxquels ils apportent « civilisation » et éducation. La supériorité coloniale va de soi, elle est complètement intégrée dans les pays européens comme le souligne cette citation de Victor Hugo : « *Le Blanc a fait du noir un homme. Au XX^{ème} siècle, l'Europe fera de l'Afrique un monde* ».

Aujourd'hui encore c'est autour de ce terme d'« étranger » que se canalisent les tensions. Mais qu'est-ce qu'être étranger ? Être fils d'immigré fait-il de notre voisin un être différent ? Selon M. Gaudreaux, la discrimination s'articule autour d'une dialectique perverse de l'ailleurs. Elle se fonde sur la peur de l'autre. Une part importante de la population a tendance à adopter la stratégie de l'entre soi, c'est-à-dire qu'elle ne cherche pas à sortir de son groupe de pairs. Ce repli va encore plus favoriser la diabolisation de l'autre. Cette logique de l'entre soi est très visible dans la question scolaire. En effet, toute une stratégie d'évitements est mise en œuvre par les familles pour que leurs enfants aillent dans telle ou telle école qui accueille peu, voire pas de jeunes issus des quartiers difficiles ou de l'immigration.

Au niveau politique, il convient de rappeler le consensus assimilant l'immigration à un problème. Et c'est justement cette image négative qui vient renforcer les attitudes discriminantes.

I. Le projet EQUAL « Lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi à Roubaix et Tourcoing », conduit par l'ATES¹

Comme nous venons de le voir, la discrimination c'est la peur de l'autre. Or, quand on touche au domaine de l'emploi, on entre dans une dimension collective. Il faut donc dépasser les barrières et les idées reçues pour ouvrir l'entreprise à une plus grande diversité.

Et c'est justement l'objectif du projet EQUAL porté par l'ATES depuis 2001. Cette action menée en partenariat avec les acteurs de l'emploi local tels que les PLIE², le réseau des acteurs locaux d'insertion, l'ANPE³, ... avait pour but initial de faire émerger un plan régional de lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi.

Très vite, le projet s'est recentré sur une action plus opérationnelle : la formation des intermédiaires à l'emploi. L'objectif était d'informer et de former cette population spécifique, à l'interface entre le monde de l'entreprise et les populations pouvant être victimes de discriminations. Au travers des différentes phases du projet, l'ATES et ses partenaires ont mis en place des outils opérationnels. Tout d'abord, des outils de sensibilisation ont été créés, comme par exemple la plaquette « Tout le monde descend », qui présente un recueil de mémoires d'anciens salariés immigrés, ou encore le film « Chômeur toi-même »⁴, produit avec le collectif 501 blues⁵.

Les villes ont-elles aussi participé au projet, notamment en initiant avec les associations locales un état des lieux des bonnes pratiques. Ce qui a conduit

¹ Association Tourquennoise d'Économie Solidaire (ATES) : nous présentons ici son action spécifique dans le cadre du projet EQUAL « Lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi à Roubaix et Tourcoing »

² Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE). Les PLIE ont pour objectif de coordonner les acteurs économiques, sociaux et institutionnels au niveau local afin de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté.

³ L'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) est un établissement public administratif français créé en 1967 pour centraliser les offres et les demandes d'emploi, effectuer des statistiques sur le nombre de demandeurs d'emploi et gérer des centres de ressources pour aider les chercheurs d'emploi dans leurs démarches et leur parcours.

⁴ 1^o prix de l'agence communicante, lors du forum de l'initiative et de l'innovation de l'ANPE 2005.

⁵ Collectif d'anciennes salariées de Lewis qui a produit la pièce de théâtre « Chômeur toi-même », dont est tiré le film.

leurs services juridiques à s'outiller pour être en mesure de répondre aux problèmes de discrimination.

Le travail de terrain auprès des intermédiaires de l'emploi a permis de mettre en lumière leur manque d'informations sur la question. L'action de l'ATES a donc été de les doter d'une culture, de pratiques, et d'outils communs à travers une dynamique partenariale globale. L'action formation s'est déroulée en deux temps, s'adressant d'abord aux agents et conseillés, puis aux lignes managériales. En effet, s'il est primordial que les personnels de contact soient en mesure d'identifier et de qualifier les situations discriminantes, il est tout aussi nécessaire de sensibiliser les managers afin qu'ils les soutiennent. L'ensemble de l'action ATES repose sur la participation des salariés. Cette dimension participative a été un des garants de la réussite du projet.

La réflexion initiée sur l'accès à l'emploi dans le Nord-Pas-de-Calais, a démontré que les techniques de recrutement, comme le Curriculum Vitae (CV), vont à l'encontre du principe de non-discrimination. Il a donc été décidé, avec l'ensemble des partenaires du bassin d'emploi, de travailler à l'élaboration d'outils plus équitables.

En parallèle, une déclaration commune d'engagement a été rédigée. Chaque signataire (la direction régionale de l'ANPE, les missions locales et agences ANPE de Roubaix et Tourcoing, etc.) reconnaît les mêmes formes de discriminations et s'engage à les combattre.

D'autres actions sont également mises en place, comme la réalisation d'un guide pédagogique, comprenant des fiches juridiques, des fiches pratiques et des fiches outils. L'objectif de ce support est de sortir la question de la discrimination de l'affectif, en la replaçant dans une démarche rationnelle basée sur des faits.

Il est intéressant de mettre l'accent sur la procédure professionnelle de ce projet. Cela est fondamental, car cela permet de sortir la lutte contre les discriminations des actes militants individuels pour investir le champ professionnel. Cette lutte doit être l'affaire de tous, tous les jours. D'autant que les discriminations ont un caractère collectif et systémique. C'est pourquoi il faut travailler à la mise en place de paliers dans les parcours d'accès à l'emploi. Le prochain enjeu est d'aller vers l'entreprise, qui sera le relai de la dynamique territoriale de lutte contre les discriminations.

II. Comment manager une véritable politique de la diversité ?

L'élu doit prendre ses responsabilités d'employeur. Or, force est de constater que la fonction publique tombe encore trop souvent dans la caricature.

Il convient également d'insister sur la nécessité d'adopter un plan régional dans ce domaine. La politique locale devant s'axer sur deux enjeux clés : le management de la diversité culturelle et la question de la politique d'égalité des chances. Le point de départ est l'individu, qui évolue dans diverses sphères d'appartenance. Trop souvent l'opinion publique a tendance à faire des amalgames et à mettre les personnes dans des cases. Or le droit à se définir soi-même doit être garanti par la société.

Selon M. David, Directeur général Ville renouvelée, Éducation et Culture, à la Ville de Roubaix et président de l'association D'un monde à l'autre⁶, les quatre grands principes qui devraient présider dans une politique de la diversité sont :

- **La reconnaissance** : toutes les religions doivent être reconnues, afin que chacun puisse être fier de sa culture et aller contre les stigmatisations qui détruisent l'estime de soi ;
- **L'émancipation** : c'est-à-dire le droit de se construire comme sujet en faisant ses propres choix ;
- **L'interaction entre sphères culturelles** : afin de rentrer dans une logique de « vivre ensemble » et non plus « d'entre soi » ;
- **La mise en place de valeurs collectives** : qui vont permettre une meilleure compréhension réciproque.

Faut-il mettre en place une politique de discrimination positive ? Cette question a-t-elle encore besoin d'être posée ? En effet, les actions menées au titre de la politique de la ville : les zones franches, les ZEP, ... sont autant d'exemples de discrimination positive. Nous sommes bien loin d'une politique de quotas.

⁶ Cette association roubaisienne est un centre de ressources régional (Nord Pas-de-Calais) destiné aux professionnels investis dans les politiques publiques contre les discriminations, en faveur de l'intégration et de l'égalité des chances. Pour plus de détails voir : www.d1mondealautre.org

Les politiques locales ont une place importante à prendre dans la lutte contre les discriminations car elles s’ancrent dans un territoire et ses spécificités. Mais pour aboutir, elles doivent se baser sur un diagnostic très fin du territoire afin d’identifier s’il existe ou non les conditions nécessaires à leur émergence. Aujourd’hui le modèle d’action intégrationniste est dépassé. Le choix qui se pose aux politiques se concentre entre un modèle multiculturaliste interactif ou de juxtaposition.

III. La lutte contre les discriminations, une préoccupation européenne

Les initiatives de lutte contre les discriminations sont le résultat d’une prise de conscience tant locale qu’européenne. L’Union Européenne est compétente en matière de lutte contre les discriminations depuis 1996, avec le traité d’Amsterdam, qui pour la première fois lui permettait de mener une politique dans ce domaine. Depuis, une stratégie européenne de l’emploi a été mise en place à Luxembourg, l’un de ses objectifs étant de montrer l’intérêt pour les entreprises de prendre en compte et de mener des politiques de recrutement pro-diversité.

Deux nouvelles mesures contre les discriminations ont fait leur apparition dans le paysage législatif européen :

- **La directive 2000/43/CE** : relative aux discriminations raciales ;
- **La directive 2000/78/CE** : relative aux discriminations dans l’emploi.

Ces directives sont importantes car elles donnent un cadre à tous les États européens, qui doivent, dans un temps limité, les transposer dans leurs droits nationaux. Aujourd’hui encore les législations ne sont pas homogènes, notamment en termes d’outils de mesure de la diversité dans les entreprises. La loi française, par exemple, interdit le recours aux indicateurs ou aux quotas. De ce fait, il est difficile de prouver qu’une entreprise s’inscrit dans une logique discriminatoire.

IV. Quelques exemples de bonnes pratiques au niveau européen

La lutte contre les discriminations fait consensus dans le discours, il est temps désormais de passer à la pratique. Il est toujours difficile de reconnaître ouvertement le problème de la discrimination et d'agir au cœur du système. D'où encore une fois l'importance d'une approche professionnelle qui va donner une impulsion nouvelle aux actions déjà en place.

Le gouvernement français vient de se doter d'une structure dédiée à la lutte contre les discriminations, à la promotion des principes d'égalité, et qui a compétence pour veiller au respect des lois dans ce domaine : la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE).

Nos autres voisins européens sont eux aussi porteurs d'initiatives qu'il convient de souligner. Prenons par exemple l'action singulière de la Fundación Secretariado Gitano⁷ de Barcelone en direction de la population rom, en Espagne. La Fundación Secretariado Gitano propose un programme multirégional contre les discriminations, ce qui est novateur non seulement dans son pays, mais aussi à l'échelle européenne. La population rom est la minorité la plus importante en Espagne, elle représente près de dix millions d'habitants. Or cette population peine pour accéder au marché du travail. Une stratégie à long terme a donc été développée pour combattre les stéréotypes, requalifier cette communauté, et lui redonner sa place dans le monde économique et social espagnol.

Le programme d'action se base sur trois axes forts :

- **Qualifier et professionnaliser** la population rom pour lui permettre d'accéder au marché de l'emploi ;
- **Multiplier les zones d'intervention** : proposer des actions en direction de la communauté Rom, des entreprises d'intermédiation, et s'insérer dans les actions sociales ;
- **Mettre en concordance les moyens d'actions avec les objectifs fixés.**

Ce programme basé sur le volontariat porte ses fruits, en effet, plus de 28 000 roms ont déjà bénéficié du programme. Le changement de mentalités des bénéficiaires est très net, ils rentrent dans une dynamique plus active. Reste

⁷ Pour plus de précisions sur l'action de cette association : www.gitanos.org/english

maintenant à continuer le travail en direction des entreprises et de la société espagnole dans son ensemble.

L'expérience de l'ATES n'est pas la seule bonne pratique qu'on peut relever sur le territoire français. Ainsi, nous pouvons par exemple citer le Pôle 13⁸ est sont projet SOLIMAR, projet EQUAL de prévention des discriminations au travail à Marseille. Cette action a, entre autres, entraîné la création d'une mallette pédagogique à destination des intermédiaires de l'emploi⁹.

Informé et ouvrir les esprits pour promouvoir l'égalité est un travail au quotidien. C'est en tous cas celui d'Ernest Bishop avec le projet Anti-Racism Strategy¹⁰ soutenu par la ville de Galway, en Irlande. Pour atteindre l'égalité interculturelle dans le travail, deux niveaux d'action ont été mis en œuvre : le national et le local. On retrouve ici la nécessaire articulation entre ces deux échelles. Le niveau national est porteur d'un message plus général de sensibilisation et de promotion de la diversité. Pendant ce temps en local, l'accent est mis sur un travail de proximité portant sur l'image des minorités. Encore une fois, on peut noter l'utilisation d'un kit de sensibilisation, à destination des employés cette fois, pour lutter contre les discriminations.

Conclusion

À travers les différents exemples présentés, il convient de constater que si les situations sont différentes, les démarches restent similaires. En effet, les actions de sensibilisation et de formation pour la lutte contre les discriminations se font écho d'un pays à l'autre.

Une dynamique de promotion de la diversité se développe. Pour qu'elle prenne de l'envergure un soutien politique encore plus marqué des États, tant au niveau local, national qu'europpéen est indispensable.

Espérons que 2007, « Année européenne de l'égalité des chances pour tous », marque le premier pas dans cette direction.

⁸ Programme d'Orientation Local vers l'Emploi à Marseille. Pour plus d'informations : www.pole13.com

⁹ Vous pouvez consulter ce kit, en ligne, sur www.pole13.com/kit

¹⁰ Pour plus d'informations : www.galwaycity.ie