

n° 65
mars-avril 2006



La lettre

Assises nationales
Comprendre
pour mieux **lutter**
contre les discriminations

Assises nationales du Fasild
contre les discriminations

**Prévenir et agir
contre les discriminations**

La mobilisation des acteurs
publics et privés

*Pourquoi et comment chaque acteur a-t-il pris
conscience et développe des actions de lutte
contre les discriminations ?*

FASILD * Jean Arbaud - Claude Bebear - Ahmed Boubeker
Roger Cayzelle - Pierre Fonlupt - Blandine Kriegel
Olivier Rousselle - Louis Schweitzer

Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations

Sommaire



Discours
Catherine Vautrin,
ministre déléguée à la Cohésion
sociale et à la Parité



Contexte
Olivier Rouselle,
directeur du Fasild
(1999-2005)



Actions
Les réponses de l'action publique :
de nouveaux dispositifs
institutionnels



16
Actions
Le traitement des inégalités
Pratiques et retours d'expériences



20
Analyses
La Cnil, le Crédoc et l'entreprise :
trois points de vue sur la mesure
de la diversité



23
Réactions
Trois regards pour agir
contre les discriminations



25
Discours
Azouz Begag,
ministre délégué à la Promotion
de l'égalité des chances

La lettre du Fasild

Trimestriel du Fonds d'action
et de soutien pour l'intégration
et la lutte contre
les discriminations
Tour Paris-Lyon
209, rue de Bercy
75585 Paris, cedex 12
Tél. : 01 40 02 77 02

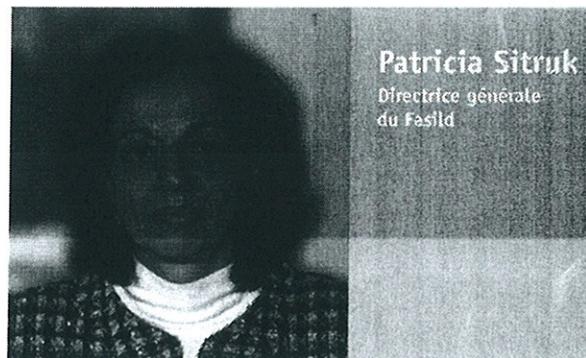
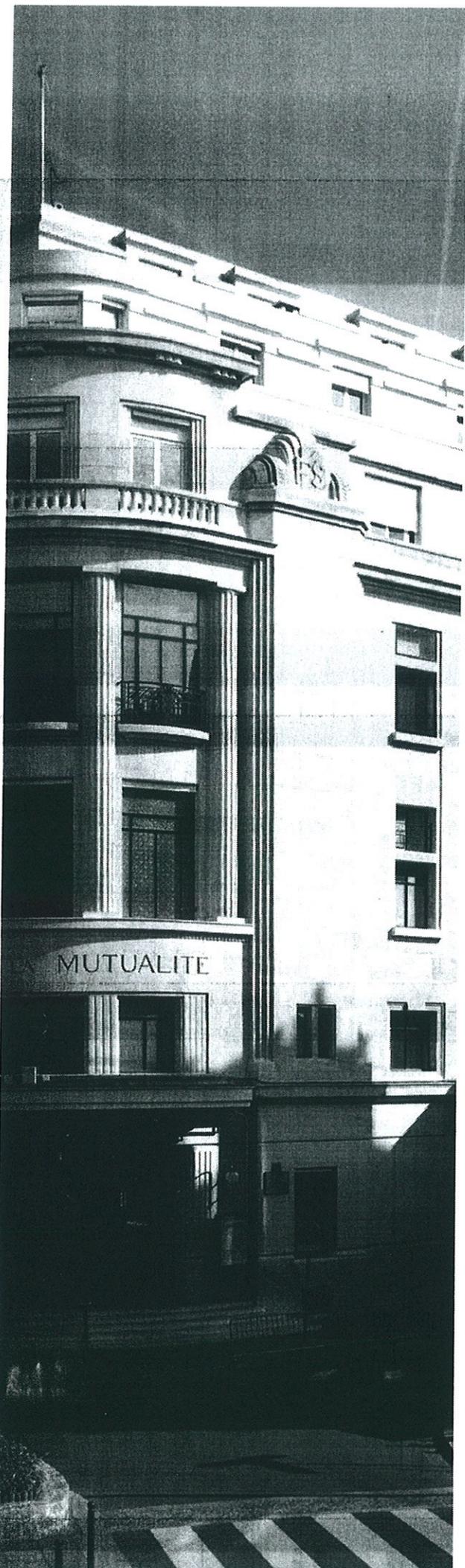
Directeur de la publication :
Patricia Sitruk

Coordination : direction
de la Communication du Fasild.
Conception : L'oparil.
Tél. : 01 41 43 73 00

Rédaction :
Anne Felmann, Bruno Schwab,
Jacques Champarnaud et la direction
de la communication du Fasild.

Crédits photos: fasild.

Imprimerie Bialec S.A. - Nancy
CPPAP : 01 08 8 07 688



Le Fasild a, ces dernières années, acquis une connaissance approfondie des enjeux et mis en œuvre des actions de lutte contre les discriminations, une problématique encore mal connue voire, parfois encore, niée. La création en décembre 2004 de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), avec pour double mission le traitement des réclamations individuelles et la production d'avis et de recommandations a conforté la politique de lutte contre les discriminations voulue par le président de la République.

Dans le même temps, les controverses sur la mesure de la diversité et sur la discrimination positive ont pris une large part dans le débat public.

C'est pourquoi, la connaissance et l'expérience acquises par le Fasild méritaient d'être partagées ; la complémentarité avec la Halde méritait d'être précisée ; les questions de mesure de la diversité et de discrimination positive méritaient d'être mises en débat.

Ainsi, le 26 septembre 2005, à la Maison de la Mutualité, se tenaient les "Assises nationales du Fasild contre les discriminations", où plus de 1 200 personnes ont été réunies au cours d'une journée très dense.

La présence de Catherine Vautrin, ministre déléguée à la Cohésion sociale et à la Parité, et celle de Azouz Begag, ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances, dont les interventions sont retranscrites intégralement dans cette Lettre, ont pu témoigner de leur soutien à cet événement.

Je tiens ici à saluer l'initiative d'Olivier Rousselle, mon prédécesseur, qui a ainsi donné à la question des discriminations la visibilité qui s'imposait.

Je souhaite aussi remercier les membres du comité scientifique – Jean-François Amadiou, Ahmed Boubeker, Nacira Guénif-Souilamas, Patrick Simon –, les intervenants, ainsi que l'animateur de cette journée, Morad Aït-Habbouche, qui ont travaillé auprès de la direction de la communication du Fasild pour que cette journée soit la plus riche possible.

Cette priorité a été réaffirmée dans le programme des interventions du Fasild, pour l'année 2006, au travers de quatre axes d'interventions : la formation professionnelle et l'emploi, le logement, l'égalité des chances et la question des femmes traitée de façon transversale.

Depuis, le forum régional de Nantes sur la diversité dans le monde du travail, le 13 février 2006, a été le premier grand événement sur la question de la lutte contre les discriminations dans la région des Pays de la Loire. Les "Rencontres régionales pour l'égalité des chances", lancées par le ministre Azouz Begag, de mars à juin 2006, seront l'occasion de traiter de la double discrimination des femmes dans le monde du travail, de l'éducation, de l'emploi notamment dans la fonction publique, de la vie associative et la citoyenneté ainsi que de la diversité culturelle.

La lutte contre les discriminations sera une des missions prioritaires de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances prévue par la loi pour l'égalité des chances, adoptée le 9 mars 2006. Son action sera, comme celle du Fasild, complémentaire de l'action de la Halde, ainsi que le souligne le rapport récent de la Cour des comptes.

Cette Lettre, qui complète les actes intégraux par ailleurs réalisés, s'adresse à tous les partenaires de l'établissement.

Comme l'a réaffirmé le président de la République : « La lutte contre les discriminations est un combat pour la justice et le respect. » Ce combat sera gagné par la mobilisation de tous.

Priorités
2006
FASILD:

« **J**e voudrais, bien évidemment, vous saluer tous, les uns et les autres, et adresser un salut tout particulier aux administrateurs du Fasild. Je voudrais également saluer Olivier Rousselle et vous dire que c'est avec beaucoup de plaisir que je suis venue vous retrouver ce matin dans le cadre des Assises du Fasild contre les discriminations.

Il est clair que le sujet qui nous réunit aujourd'hui est un sujet essentiel pour notre démocratie. Il est au cœur de mes préoccupations.

D'entrée de jeu, je souhaite réaffirmer devant vous la complémentarité des deux outils qui existent dans notre pays, le Fasild, d'une part, la Halde, d'autre part, tous deux au service

près du tiers de notre population. Toute notre histoire porte la marque de cette immigration, dont la contribution à la sécurité de notre pays, à notre économie, à notre société, à notre culture, a été décisive et demeure essentielle. Cette diversité, nous l'avons choisie et nous l'assumons. Nous l'assumons avec fierté, et la Cité nationale de l'histoire de l'immigration, que nous avons créée et qui ouvrira ses portes en 2007, en sera un vivant témoignage.

Assumer cette diversité, c'est garantir à chacun l'égalité des droits, le respect de sa dignité : c'est là notre vision française du vivre-ensemble, à l'opposé des dérives communautaristes.

L'accès au droit et la lutte contre les discriminations sont au cœur de notre pacte républicain. C'est en proclamant l'égalité, la justice,

*Assises
contre les dis*

*Catherine Vautrin, ministre
à la Cohésion sociale*

« Depuis plus d'un siècle, notre pays est une terre d'immigration... »

de cette priorité qu'est la lutte contre les discriminations.

Le Fasild, depuis sa création, joue un rôle majeur et souvent précurseur en matière d'intégration et en matière de prévention et de lutte contre les discriminations qui affectent nos compatriotes, qu'ils soient immigrés ou issus de l'immigration.

La tenue de ces Assises est bienvenue pour faire le point sur l'état des discriminations, la façon dont elles sont appréhendées et pour définir l'action à venir. Vous allez, après cette journée, dégager des pistes nouvelles, fidèles à l'action du Fasild, et c'est avec ces pistes nouvelles que nous pourrons aller de l'avant. Je voudrais remercier Olivier Rousselle, lui dire combien j'apprécie la dynamique qu'il insufflé dans cette maison depuis maintenant cinq ans. Je sais que derrière l'homme, il y a une équipe, et vous y verrez bien évidemment les remerciements pour l'ensemble de cette équipe. La prévention et la lutte contre toutes les discriminations constituent aujourd'hui une priorité absolue du gouvernement auquel j'ai l'honneur d'appartenir. La raison de cette priorité est finalement assez simple : depuis plus d'un siècle, notre pays est une terre d'immigration. On estime aujourd'hui à 15 ou 20 millions les Français qui ont au moins un de leurs grands-parents d'origine étrangère, c'est-à-dire

la liberté que la France moderne est née. La République s'est construite contre les discriminations arbitraires. Si elle veut rester elle-même, elle doit être fidèle à ces valeurs, qui sont constitutives de notre identité. Cette exigence d'égalité et de justice doit être d'autant plus poussée que notre contrat social, le fondement même de notre vivre-ensemble, repose sur l'intégration, sur le refus de tous les communautarismes.

C'est dire si la persistance et parfois la recrudescence des discriminations sont incontestablement un défi majeur pour notre pays. Nous le savons tous : non seulement ces discriminations sont un facteur d'injustice criante, mais elles nuisent à l'efficacité économique, elles menacent notre cohésion sociale. Notre pays prend progressivement conscience de ces discriminations qui subsistent à l'encontre de nos compatriotes immigrés et descendants d'immigrés.

Le gouvernement a voulu accélérer la nécessité de cette prise de conscience et c'est pour cela que nous avons eu plusieurs initiatives : le Comité interministériel qui s'est réuni en avril 2003, la première Conférence nationale de l'égalité des chances de février 2005, les très nombreux rapports qui ont été commandés – je pense bien évidemment au rapport Bébear, au rapport Fauroux, au rapport



ministre déléguée et à la Parité.



Assises nationales
du Fasild
contre les
discriminations



Versini. Je crois qu'aujourd'hui, en matière de rapports, nous avons tout ce qu'il faut, et il faut avoir le courage de dire qu'après le moment du rapport, il y a le temps de l'action. C'est cela, aujourd'hui, le sens de mon engagement.

Depuis 2002, nous avons procédé à la refonte de notre politique d'intégration. Nous avons créé le service public de l'accueil des nouveaux immigrés avec l'Anaem et le contrat d'accueil et d'intégration. Le Fasild a eu un rôle majeur dans toutes ces démarches.

Le Premier ministre le rappelait récemment dans sa déclaration de politique générale : la société dans laquelle nous voulons vivre est une société du respect, de la fraternité, où chacun a sa chance, où chacun assume ses responsabilités. Et il y a un préalable absolu, c'est la lutte contre toutes les discriminations. C'est d'ailleurs l'un des programmes clés du plan de cohésion sociale, devenu la loi nationale de cohésion sociale, promulguée en janvier 2005.

Tirant les leçons des échecs passés en termes de prévention et de lutte contre les discriminations, nous avons institué, par la loi du 30 décembre 2004, une nouvelle autorité administrative indépendante : la Haute Autorité de lutte contre les discriminations. Cette autorité avait été annoncée par le président de la République il y a pratiquement trois ans jour pour jour : c'était le 14 octobre 2002, dans son discours de Troyes.

Vous savez la suite : une mission de préfiguration, confiée à Bernard Stasi, auquel je veux rendre hommage aujourd'hui. La Halde est très largement inspirée de ce rapport. Cette Haute Autorité a pour mission de traiter les cas de discrimination dont elle est directement saisie par les victimes ou dont elle décide de se saisir, dans le respect des

prérogatives de la justice. Elle a pour tâche de promouvoir l'égalité à travers des recommandations et la reconnaissance de bonnes pratiques. Pour lui permettre de mener à bien ces missions, nous l'avons dotée, et c'est extrêmement important, de pouvoirs d'investigation, de vérification, ainsi que d'une faculté de mise en demeure et de médiation. La Halde fonctionne depuis le 23 avril dernier. Vous verrez son président cet après-midi. Dans ce cadre rénové, le Fasild a un rôle essentiel à jouer, au service de notre cohésion sociale, du dynamisme de notre pays. Parce que l'ensemble des missions qui vous sont assignées contribue à la lutte contre les discriminations.

Le soutien à l'intégration, qui passe par l'apprentissage de la langue, des valeurs républicaines et des droits et devoirs de chacun, consiste aussi à lutter contre ces discriminations. Je sais l'effort que vous avez accompli en matière de formation linguistique, le rôle irremplaçable que vous jouez pour la promotion sociale et professionnelle des jeunes issus de l'immigration, notamment à travers le parrainage vers l'emploi, auquel vous participez activement.

Cette lutte contre les discriminations ne s'improvise pas. C'est une lutte de longue haleine, qui demande une mobilisation active et dans de très nombreux domaines. Vous vous y consacrez avec une constance et une énergie qui méritent d'être saluées.

Mais il faut connaître et faire connaître ces discriminations pour pouvoir les combattre efficacement. C'est un préalable indispensable, et c'est aussi le moyen de prévenir de très nombreuses injustices.

Tout n'est pas discrimination, certes. La victimisation n'est pas admissible. Il n'y a vraiment discrimination que lorsque les personnes dont

>>>

>>> les situations sont semblables sont traitées différemment. Beaucoup d'imprécisions subsistent. Je sais que c'est le sujet de vos réflexions de ce matin : travailler autour de cette approche de la notion de discrimination.

Le Fasild apporte incontestablement une contribution très utile à la connaissance de l'immigration et des discriminations : les *Atlas régionaux des populations immigrées*, le lancement du premier marché national de diagnostics territoriaux stratégiques, la mission des centres de ressources. Vous avez aussi un rôle auprès des acteurs publics et privés ; je pense à ce qui se fait dans les programmes régionaux d'intégration de populations immigrées, mais aussi à ce qui se fait dans le cadre des Copec et des contrats de ville. Voilà bon nombre d'outils. Ces outils existent ; à nous maintenant, avec leur aide, de faire évoluer les choses. Je crois, là encore, qu'il convient que le gouvernement accompagne vos efforts de refonte de votre stratégie de communication. Parce que, effectivement, c'est la diffusion des documents, c'est la prise de conscience par la société tout entière qui pourra faire avancer les choses. La deuxième grande série d'actions vise à favoriser l'accès à l'emploi. Les nombreux accords-cadres que vous avez signés avec l'ANPE, avec l'Alfpa, avec le ministère de l'Éducation nationale, avec le monde de l'entreprise comportent une dimension de prévention et de lutte contre les discriminations. Je tiens à saluer l'action de la Direction des populations et des migrations, qui participe à vos côtés au pilotage de ces très nombreuses actions. Je crois qu'il faut également continuer sur le chemin de la formation que vous dispensez auprès des acteurs du marché du



territoriaux de lutte contre les discriminations à l'emploi. 30 sites sont engagés dans le dispositif. Connaissons-nous suffisamment ce qui se fait ? Je ne le crois pas. Si nous voulons demain que de 30 sites nous passions à 90 ou 100, là encore, il y a une approche de vulgarisation, de communication à mettre en avant. C'est comme cela que nous pourrions ensemble initier des démarches. Ces plans sont importants pour améliorer la connaissance des discriminations au plan local, pour former les acteurs et pour agir auprès des populations victimes et potentiellement victimes. Dans les quartiers qui connaissent le plus de difficultés, les initiatives des acteurs économiques, des intermédiaires doivent être développées. Je suis frappée de voir le nombre de

qui sera le seul garant de succès pour les populations. Et c'est cela qui nous anime. Ces actions ont toutes leur bien-fondé. C'est pourquoi je suis persuadée qu'il faut qu'elles soient poursuivies, tout en étant, je le disais à l'instant, mieux coordonnées. Le Fasild a, aux côtés de la Délégation interministérielle à la ville, toute sa place. L'action conjointe menée par ces deux organismes permettra de faire avancer les choses.

La ministre de la Parité voudrait également dire combien elle est sensible à la double peine subie par les femmes : discriminations parce qu'elles sont des femmes, discriminations parce qu'elles sont issues de l'immigration. Quelle réponse pouvons-nous apporter collectivement ? Voilà l'un des chantiers que je souhaite ouvrir.

L'action que vous avez entamée, suite à l'accord-cadre pour favoriser l'intégration des femmes immigrées ou issues de l'immigration et combattre les phénomènes de double discrimination, signé en décembre 2003 avec le Service des droits des femmes, doit se poursuivre. Un effort spécifique pour promouvoir l'accès aux droits des femmes, faire progresser l'égalité à l'école, dans le monde du travail, améliorer la représentativité et la visibilité des femmes de l'immigration est aussi l'un de nos objectifs.

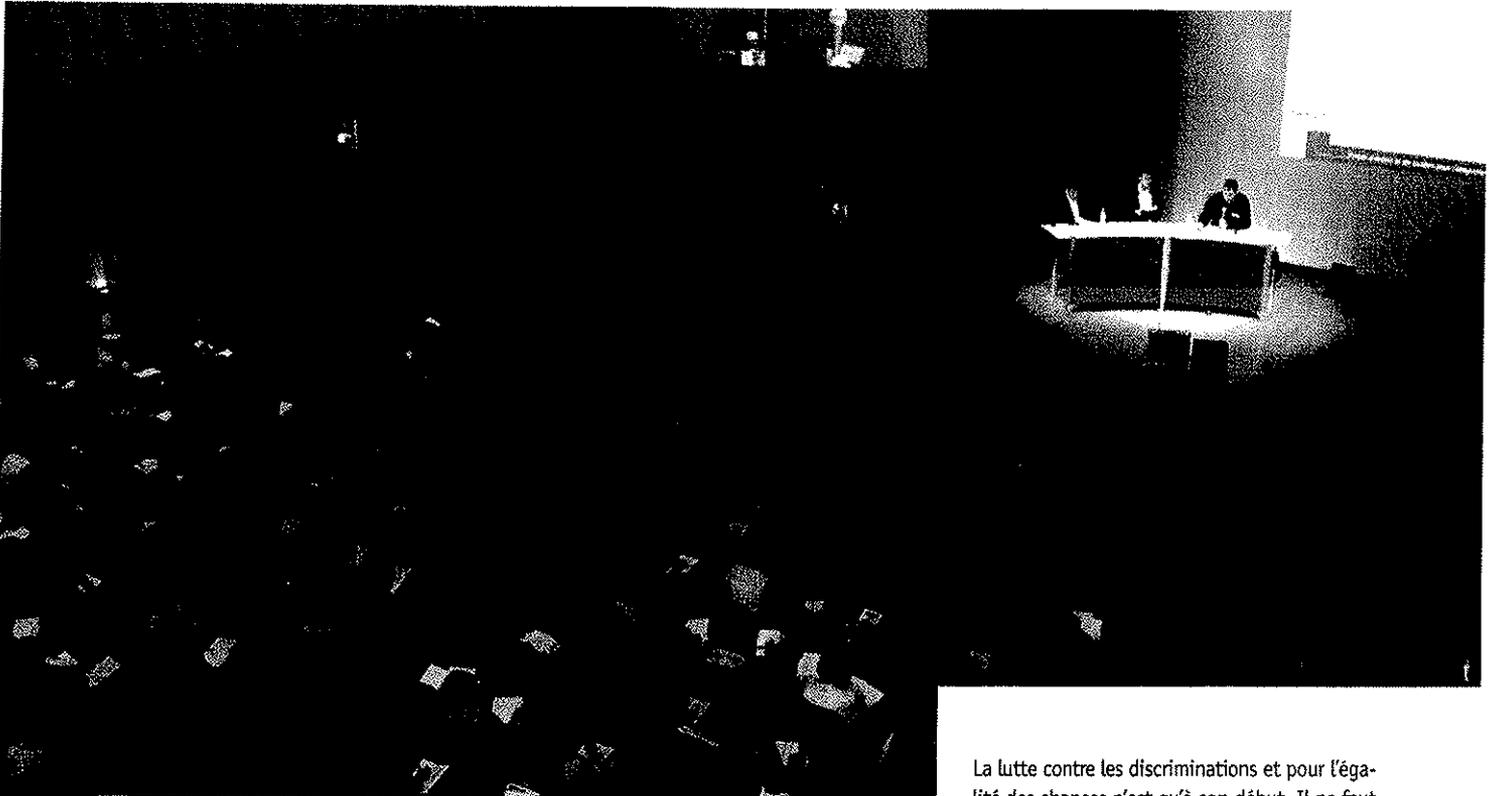
“ Connaître et faire connaître ces discriminations pour pouvoir les combattre efficacement. ”

travail et de l'entreprise, notamment sur l'égalité de traitement, sur la prévention, sur la réduction des discriminations. Au plan territorial, vous avez contribué, aux côtés de la Délégation interministérielle à la ville, à l'extension de la mise en œuvre des Plans



personnes qui, individuellement, s'intéressent aux populations de ces quartiers. Je suis inquiète quand je vois le manque de coordination. C'est là, incontestablement, l'une des réflexions que nous devons avoir dans le cadre du renouvellement des contrats de ville ; nous devons faire plus clair, plus efficace, avec des résultats que nous pourrions évaluer ensemble. La rénovation urbaine a son corollaire, c'est l'accompagnement humain,

Le partenariat que vous avez engagé avec l'Insee va permettre d'approfondir les données sur les femmes. Elles nous conduiront à renforcer nos instruments de prévention et de lutte contre les injustices. La conclusion à l'unanimité de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars a montré que l'entreprise était aujourd'hui sensible à cette démarche et qu'il était nécessaire de mettre en avant l'égalité entre les hommes et les femmes dans la



Garantir la permanence d'une mobilisation interne et externe constitue aujourd'hui un véritable défi.



stratégie managériale. Cela veut dire une égalité en terme de salaire et cela veut dire une égalité en terme d'accès aux responsabilités. Les partenaires sociaux se sont engagés à mener une véritable politique de mixité des emplois en permettant aux femmes d'avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités de carrière, de formation, d'accès aux postes à responsabilités. Je pense que le Fasild peut accompagner cette démarche d'égalité, spécifiquement en ce qui concerne les femmes issues de l'immigration.

Le Fasild a développé et financé une grande variété d'actions en direction des entreprises, des intermédiaires de l'emploi, des publics cibles. Malheureusement, on le sait bien, ce fameux plafond de verre bloque l'ascension sociale de nombre de nos concitoyens. C'est d'abord une injustice, mais en plus, cela nuit au dynamisme de nos entreprises et à leurs performances. Au moment où la compétition est si rude, il y a là des choses qu'il faut faire avancer. Le dernier rapport remis sur le sujet est le rapport Fauroux, qui constate, je le cite, qu' "en dépit de la ténacité militante de ceux qui le conduisent, force est de constater que ce travail de sensibilisation et de mobilisation se heurte aux obstacles propres à toute action de lutte contre les discriminations : dénis ou rejets, impossible mesure des résultats ; et commence tout juste à produire ses effets. Dépasser

ces difficultés, garantir la permanence d'une mobilisation interne et externe, constitue aujourd'hui un véritable défi."

C'est ce défi-là qu'ensemble, nous devons relever. Nous avons les outils, nous avons des moyens, à nous de mieux les coordonner. Le message a besoin d'être encore accompagné, et le gouvernement est à vos côtés pour le faire.

Il y a – tout n'est pas noir – des signes positifs de mobilisation de la société civile qui se manifestent. Ils laissent augurer une plus grande efficacité des actions que nous menons et ils doivent renforcer notre volonté d'agir. La Charte de la diversité dans l'entreprise, qui a été signée – je salue notamment les partenaires sociaux que je vois dans la salle – par plusieurs dizaines d'entreprises, témoigne, là aussi, d'une mobilisation tout à fait intéressante. Beaucoup d'entreprises ne savent pas encore quelles actions mener, comment essayer d'avancer. Elles ont encore des réticences. Servons-nous de ces chartes. La valeur de l'exemple est encore ce qui marche le mieux. Je crois que les nombreuses propositions qui figurent dans ce rapport Fauroux méritent d'être expérimentées. Ce que je vous propose ce matin, c'est que nous le fassions, que cela devienne réalité dans les prochaines semaines. Il y a là des outils qui peuvent faire bouger les lignes.

La lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances n'est qu'à son début. Il ne faut pas sous-estimer l'ampleur des avancées, tout en mesurant, bien évidemment, la longueur du chemin qu'il nous reste à parcourir.

Ce que je voudrais vous dire ce matin, c'est que la détermination du gouvernement est sans faille. J'ai d'ailleurs demandé au Premier ministre de réunir le Comité interministériel à l'intégration d'ici à la fin de l'année. Ces rendez-vous réguliers sont d'excellents outils qui permettent, non seulement de faire le point, mais de relancer la machine. La question des discriminations figurera à son ordre du jour et je compte évidemment sur la participation active – mais je sais qu'elle est déjà acquise – du Fasild à ce comité.

Aujourd'hui, nous avons deux outils parallèles, au sens non mathématique du terme, tant il est indispensable que le Fasild et la Halde puissent faire jouer leur complémentarité pour que nous puissions faire bouger les lignes. L'un des exemples, d'ailleurs, de cette complémentarité serait que nous puissions initier un partenariat local entre les directions régionales du Fasild et les services que la Haute Autorité va mettre en place. Il y a là, incontestablement, des services qui doivent se connaître, qui doivent travailler dans la même direction. Parce que la Halde, comme l'ensemble des acteurs publics et privés, a besoin de l'action préventive du Fasild, d'un Fasild qui soit offensif, d'un Fasild qui soit innovant, d'un Fasild fier de ses missions. Parce que, et je conclurai par cette phrase du président de la République – c'était à Troyes, le 14 octobre 2002 : "La force d'une nation, c'est sa cohésion, son moteur, c'est l'égalité des chances." C'est ce qui nous anime ce matin.

Je vous remercie. » ■



« Il ne peut y avoir de discrimination individuelle positive »

Le Fasild aborde traditionnellement, à travers les colloques, des questions d'actualité. Ce fut le cas notamment à Aix-en-Provence, en 1998, sur les vieux migrants, un colloque qui fit date ; un colloque à Marseille sur les femmes immigrées et la double discrimination, en 2001 ; un colloque à Paris sur l'émergence de la question ethnique, ou encore à Marseille, sur la question scolaire et la diversité culturelle en 2005. C'est un rôle de mutualisation des savoirs, mais également d'interpellation, d'auto-interpellation de tous les acteurs pour tenter de retenir les politiques publiques sur un sujet complexe délimité à la question des discriminations d'origine ethnique et raciale. Il est un intérêt constant et un positionnement historique de l'ancien Fas sur ces questions. Le Fas est né en 1958 et s'appela à l'époque le "Fonds d'action sociale pour les travailleurs algériens musulmans en métropole et leurs familles". La question est complexe. Une politique sociale a été mise en place pour répondre parfois à des questions juridiques, notamment les conflits de lois autour de la loi de 1905, applicable en métropole et non applicable dans les territoires de l'ancien empire colonial, à l'ambiguïté des politiques d'assimilation, très strictes sur les principes dérogatoires dans leur application, qui a abouti, dans les années 1970, à des

Après un demi-siècle de politique d'intégration et de lutte contre les discriminations aux plans français et européen, le Fasild, lors de ses Assises nationales, le 26 septembre dernier, dressait le bilan et les perspectives de ses interventions. Discours d'ouverture d'Olivier Rousselle, directeur général du Fasild (1999-2005).

politiques davantage d'intégration, à travers le prisme social, dans les années 1980, à la lutte, de la mobilisation des jeunes des banlieues, et enfin, au tournant de 1997, à l'intervention de l'article 13 du Traité d'Amsterdam, qui reprenait assez largement l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme, mais qui a fait obligation au Fasild, comme à l'ensemble des partenaires, de définir des politiques publiques en matière de lutte contre les discriminations, fondées en particulier sur la race ou l'origine ethnique. Une table ronde s'est tenue en 1998, avec les partenaires sociaux qui se sont impliqués, notamment les grandes organisations syndicales de travailleurs. La création d'un Gip, le Gip Geld - Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations - et, à l'initiative du ministre de l'Intérieur, des Codac - Commissions départementales d'accès à la citoyenneté -, ainsi que la mise en place d'un numéro d'appel, avec un succès considérable. Il s'agissait de réorienter les politiques publiques pour

tirer les conséquences de l'analyse du Haut Conseil à l'intégration de 1991. L'intégration n'est pas seulement un processus individuel volontaire, c'est un processus dialectique : je m'intègre mais la société m'intègre ou accepte de lever un certain nombre de représentations négatives sur certains immigrés en fonction de leur origine.

La réorientation de l'action du Fasild

Les directives et les décisions du Conseil de l'Union européenne des 29 juin et 27 novembre 2000 ont mis en place des programmes d'action communautaires, notamment sur la période 2001-2006, et mis en œuvre et défini ce principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique, en particulier dans le cadre du travail. Cela a conduit à la loi du 16 novembre 2001, qui transpose une directive européenne, mais qui transforme également l'ancien Fas en "Fonds d'action et de soutien pour

l'intégration et la lutte contre les discriminations", faisant sauter ainsi le verrou de la nationalité qui, fictivement, interdisait les politiques spécifiques à l'égard des Français, en supposant que l'acquisition de la nationalité française était un gage définitif d'intégration et, surtout, correspondait à une situation de non-discrimination.

La réorientation des actions de l'établissement autour de l'accès au droit, plutôt que de la réparation sociale, cela d'ailleurs en application d'une circulaire de Simone Veil de

notamment les trois journées à Lille sur les discriminations, les Assises de Rouen, les Assises territoriales et les Plans territoriaux de lutte contre les discriminations, en Lorraine.

■ L'élaboration d'accords et de chartes. Un hommage particulier à Adecco, qui a été la première entreprise à signer une charte avec l'aide de l'établissement public, à Eiffage également, groupe de BTP, qui s'est engagé dans un travail d'auto-analyse et de lutte contre les représentations réciproques, puis un certain nombre d'accords : la Macif,

Le premier point d'étape à ce stade est la nécessité d'établir un bilan, dans une période de confusion à la fois sémantique et parfois dans les pratiques.

La confusion sur la notion même de discrimination

Le débat abordé par Nacira Guénif-Souilamas et Michel Miné permet de clarifier la notion de discrimination, et notamment la notion de discrimination positive. Discriminer, c'est évidemment séparer, mais c'est aussi, comme le dit Fethi Benslama, un « *anéantissement social* ». Discriminer, c'est disqualifier, délégitimer, désintégrer ou, dans le cadre du travail, suraliéner. Il ne peut donc y avoir de discrimination individuelle positive, si ce n'est par dévoiement sémantique ; il n'y a pas de racisme positif ; il n'y a pas de sexisme positif. Le qualificatif de positif ne peut donc s'appliquer qu'aux mécanismes temporaires de remise à niveau ou de rattrapage, qui permettent de faire vivre et de respecter le principe d'égalité. Le droit international, notamment la Convention européenne des droits de l'Homme, le droit communautaire distinguent très précisément les discriminations directes et les discriminations indirectes, et le droit constitutionnel français autorise des mesures à portée générale, qui ont pour effet de corriger des inégalités de fait ; mais il est essentiel de valider la lutte contre les discriminations au plan systémique et d'éviter le glissement, entre les mécanismes et systèmes de correction des atteintes au principe d'égalité de traitement qui peuvent justifier des dispositifs à portée générale, à des mesures particulières qui induisent la délégitimation lorsque cette discrimination est censée bénéficier à un individu en violation de tous les principes des lois de la République. Ainsi se trouve qualifiée de positive une compensation individuelle réparatrice, qui est présentée comme une consolation consentie, alors même que le caractère spectaculaire et lui-même ostensiblement dérogeant d'une mesure à portée générale, qu'elle soit volontaire ou involontaire, a pour effet de disqualifier le bénéficiaire individuel et, par voie de conséquence, de valider implicitement un mécanisme général qui contribue à cette disqualification. Toutes les pratiques trop fractionnaires, trop particulières qui ont été mises en œuvre çà et là, parfois, dans l'éducation, l'enseignement supérieur, la haute fonction publique, ont pour contre-effet d'ethniser des destins, d'instrumentaliser des individus et de les désigner en les délégitimant. Ce constat général, qui est fait en France, mais également en Europe, appelle des réponses systémiques et, en ce sens, les mesures positives >>>



Discriminer, c'est délégitimer et délégitimer l'autre, c'est évidemment se délégitimer soi-même.

Olivier Rousselle, directeur général du Fasild (1999-2005).

FASILD

1993, a permis de redéployer ces politiques publiques. Et le discours du 14 octobre 2002 du président de la République à Troyes a réaffirmé cette exigence républicaine de la lutte contre les discriminations, avec l'annonce de la création d'une haute autorité de lutte contre les discriminations, installée en juin 2005, qui a commencé à traiter les cas individuels de discrimination, de sorte que tous les interstices de ces modes de discrimination soient effectivement traqués, sanctionnés et diagnostiqués dans un premier temps.

Quels sont les modes d'intervention du Fasild ?

- Le soutien traditionnel aux associations : associations antiracistes, associations de soutien aux victimes, associations qui mènent des actions de vigilance sur ces questions.
- Les études, qui sont nombreuses, portant aussi bien sur les diagnostics (diagnostics territoriaux, diagnostics sectoriels...), que sur le logement, l'école, l'emploi et, avec le Gip Geld, les emplois réservés, les politiques en matière de logement.
- Les publications, les guides – notamment Maghreb ressources humaines, qui était le premier à conceptualiser un guide de lutte contre les discriminations à l'emploi –, avec France Info, ou avec des supports tels que *L'Étudiant*, qui ont permis de porter cette parole chez les jeunes étudiants.
- Les colloques et séminaires dans toute la France. Quelques-uns ont été emblématiques,

France Télécom..., pour promouvoir un certain nombre de personnes tenues à l'écart des processus ascensionnels dans la société française.

- La déclinaison de la mobilisation positive, les accords avec le service public de l'emploi, les missions locales, l'Union sociale pour l'habitat, les programmes européens – Espere, Equal, Latitude –, la relance des Codac, devenues les Copec (Commissions pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté), l'opération des cadets de la République, à laquelle le Fasild a participé...
- Le soutien aux institutions, que ce soit la mission Stasi pour la préfiguration de la Halde ou la mission de Jacques Toubon sur le musée de l'Immigration, la CNHI, ou encore le CSA et le HCI, sur le colloque "Écrans pâles" autour de la question de l'accès aux responsabilités dans les médias des jeunes issus de l'immigration.
- Des conférences régionales ou interrégionales, qui sont des mutualisations des acquis et qui permettent de présenter des succès : Maghreb ressources humaines ; l'Association pour favoriser l'insertion professionnelle (Afiip), l'Association pour l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (Afiij), des structures qui arrivent à crever le plafond de verre. Ce sont une totalisation des pratiques, un mouvement général, qui donnent des résultats, et pas seulement des textes, même si la législation antiraciste a largement progressé et s'est durcie ces dernières années.

Contexte

>>> ne peuvent être que de portée générale. La discrimination positive individuelle constitue donc un marquage, qu'il soit ethnique, religieux ou sexiste, qui arrache un cas particulier à un traitement collectif et qui peut valider ces discriminations dites systémiques.

Il s'agit donc de combattre ces cultures de l'arrangement et du particularisme par des rappels à la loi et au règlement. De ce point de vue, l'établissement public a tenté par l'ingénierie, le conseil et la lutte contre un certain nombre de représentations, d'interpeller ces mécanismes et ces logiques, de les corriger après un diagnostic partagé – sur le terrain du droit – de valider des mécanismes correctifs – cela a été fait avec Adecco et par l'accord de branche avec le Syndicat des entreprises de travail temporaire – et enfin, d'être conseil à la prévention du risque discrimination, qui est enfin en voie d'être considéré comme un risque majeur. Ce retour à l'égalité de droits, qui doit prévaloir en particulier dans le service public, suppose évidemment d'éviter le fractionnement discriminatoire et, de ce point de vue, les mesures trop particulières risquent d'affaiblir le dispositif général.

Une deuxième réflexion porte sur le risque de dilution de la lutte contre les discriminations à caractère racial ou ethnique dans la lutte contre toutes les formes de discrimination. Effectivement, la Halde a pour mission d'élargir le champ des discriminations, mais la mise en place ou la prolifération de terminologies plus ou moins assumées sur les origines, ou la mise en place de politiques publiques trop particulières tendent à dissoudre ce qu'est la discrimination à caractère ethnique, c'est-à-dire un racisme banalisé, un racisme institutionnalisé.

Le modèle d'intégration en question

La troisième confusion possible concerne la lutte contre la discrimination et l'ethnicisation. La confusion terminologique et l'introduction de la logique des quotas ont pour effet



de porter atteinte au modèle d'intégration français et à la différenciation entre des catégories subies ou choisies, s'agissant de la régulation des flux ; quotas dans le travail avec la recherche de critères introuvables. Or, la lutte contre les fichiers discriminants peut passer par la constitution de fichiers dits "de la diversité", dont la manipulation par l'employeur ou par le dirigeant peut conduire à divers excès. La recherche de signes de diversité peut également conduire à tous les excès (la jurisprudence du Conseil d'État des années 1940, sur la recherche des ascendances) tout comme la recherche de signes stigmatisants dont l'effet est parfois la réethnicisation, ce que nous connaissons malheureusement, par exemple, avec les gens originaires de l'outre-mer, les Domiens et leurs enfants, qui sont actuellement pris dans des processus de réethnicisation. De même, la notion de diversité peut être instrumentalisée à des fins de recrutement externe ou cohabiter avec des pratiques de contournement de candidats provenant des quartiers

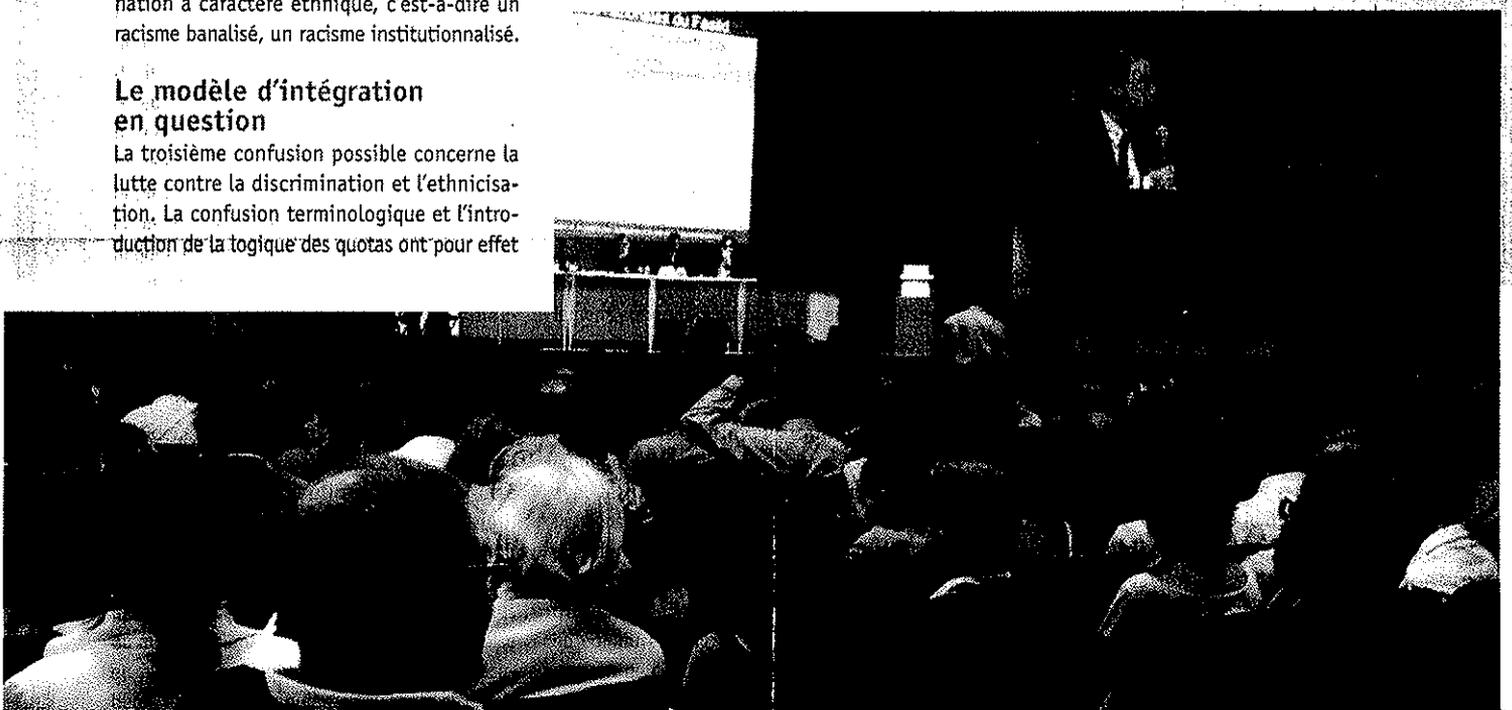
dits "sensibles". Or, toutes ces terminologies qui participent du débat actuel, dont personne ne se plaint, peuvent induire des erreurs stratégiques, puisque les politiques publiques produisent des mécanismes à portée générale et non pas à portée individuelle.

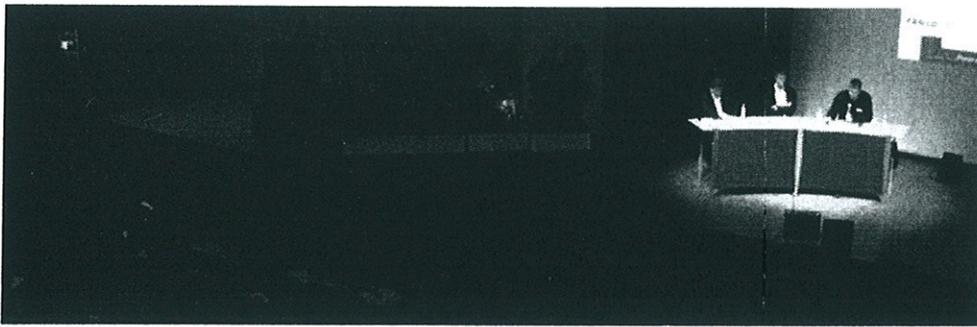
En conclusion – mais nous aurons évidemment l'occasion de revenir sur toutes ces terminologies –, l'intensité des débats sur cette question qui était interdite, il y a encore sept ou huit ans, la profusion des actions et contributions montrent la nécessité d'en clarifier les termes, d'en éclaircir les principes et donc les modes d'intervention et les outils. Nous verrons cet après-midi combien tous les acteurs engagés dans ces processus se heurtent eux-mêmes à ces difficultés conceptuelles.

Nous avons réuni aujourd'hui, pour tenter de procéder à cette clarification, les meilleurs spécialistes et les meilleurs acteurs, donc les meilleurs d'entre vous, qui contribuent par leur exigence et leur détermination à la lutte pour cette grande cause nationale qui est aussi une grande cause de l'humanité.

"Discriminer, c'est délégitimer et délégitimer l'autre, c'est évidemment se délégitimer soi-même." Et de ce point de vue, je ne souhaiterais pas que, collectivement, que nous soyons acteurs publics ou privés, associatifs, chercheurs, universitaires ou journalistes, nous puissions contribuer à un moment donné à cette délégitimation. C'est la raison pour laquelle je remercie tous les participants venant de toute la France d'avoir eu l'exigence, aujourd'hui, de participer à ce colloque. ■

Il est donc nécessaire d'en clarifier les





L'évolution de la terminologie

Du racisme à la discrimination, de l'égalité des chances à l'égalité de traitement, en passant par la diversité culturelle : deux experts – une sociologue et un juriste – croisent leurs regards.

« Si, comme l'établissent de nombreux travaux, nous sommes en présence d'un racisme institutionnel ou d'institutions qui n'ont pas su ou pu réduire l'espace du racisme en leur sein, rien ne permet pour autant de franchir un pas décisif en affirmant

Discrimination et intention

Michel Miné, professeur-associé de droit privé, porte, lui, son regard sur l'histoire des termes et des textes juridiques « pour mieux appréhender l'actualité du phénomène et son importance dans les rapports sociaux ». Ainsi, partant du constat que « le droit a souvent servi à légitimer l'inégalité », il tire un premier enseignement : il faut aujourd'hui s'attaquer aux discriminations systémiques

conclure : « Le droit dit l'interdit, bien entendu, mais il dit aussi quel doit être le comportement civique dans une société. Le droit veut assurer le droit à l'indifférence, le droit à l'égalité, mais il veut aussi assurer le droit à la différence. Nous sommes passés, en droit français, d'une conception de l'égalité abstraite – j'applique la même règle de la même manière à tout le monde, donc je ne discrimine pas – à une conception d'égalité concrète : évidemment, je dois fixer la même règle pour tout le monde. C'est l'État de droit, c'est ce que nous a ensei-



Nacira Guénif-Souilamas, sociologue.

que ce racisme est institué (...) », estime Nacira Guénif-Souilamas. Pour cette sociologue, on observe en France un principe de « continuité analytique » entre représentation, stéréotype et ethnicisation, « un principe qui peut se traduire pratiquement par des actes, des discours racistes et des pratiques discriminatoires. » Rares sont les personnes qui sont conscientes d'activer un stéréotype, constate-t-elle encore. De la même façon, le processus d'ethnicisation n'est pas toujours consciemment vécu comme une stigmatisation par ceux qui l'impulsent. C'est d'ailleurs en cela qu'il relève des mêmes mécanismes que le sexisme et d'autres formes de préjugés. « Pour autant, souligne la sociologue, le racisme ne conduit pas mécaniquement à la discrimination. L'on peut être victime du racisme sans être discriminé et inversement. Mais toutes les victimes de l'un comme de l'autre ont pour point commun d'être réduites à un stéréotype. Le racisme peut être le fait de n'importe qui. Pas la discrimination, qui nécessite l'exercice d'un pouvoir, aussi limité soit-il. »

Il faut aujourd'hui s'attaquer aux discriminations systémiques et pas seulement aux discriminations intentionnelles.

Michel Miné, professeur-associé de droit privé.

et pas seulement aux discriminations intentionnelles. « Désormais, relève-t-il, grâce à l'apport du droit communautaire, l'égalité se nomme "l'égalité de traitement", c'est-à-dire l'égalité en droit et en fait. Si nous voulons assurer réellement l'égalité, il convient de tenir compte de la différence. » Et le juriste de

gné la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, c'est ce que nous dit la Constitution française : égalité des citoyens devant la règle. Mais je dois tenir compte de la différence, parce que si je ne tiens pas compte de la différence, je discrimine ; volontairement ou involontairement, peu importe, seul compte le résultat. » ■



Reconnaître la discrimination au travers de mécanismes complexes

« Dans l'emploi, nous avons affaire à un système discriminatoire qui est particulièrement stabilisé », souligne Olivier Noël, chercheur à l'Institut social et coopératif de recherche appliquée (Iscra-Montpellier). Le traitement de la question des discriminations est aujourd'hui à l'œuvre ; le processus de changement est entamé, mais il est loin d'être abouti. Et, y compris dans le champ de la recherche, la catégorie analytique des discriminations est relativement récente. Le système de coproduction de la discrimination dans le champ de l'emploi implique tour à tour l'employeur, son directeur des ressources humaines, les clients, qui sont souvent cités pour justifier les discriminations raciales ou ethniques. Les équipes de travail sont égale-

Accès à l'emploi, au logement... Comment rompre un système discriminatoire qui perdure malgré les dispositifs prévus pour l'éradiquer ?

fonctionné durant de nombreuses années – parfaitement fonctionné dans sa fonction à exclure nombre d'individus de l'accès à l'emploi, de l'accès à la promotion dans les entreprises. Comment parvenir à déstabiliser durablement ce système discriminatoire à l'emploi ?

Des critères d'origine présents à tous les niveaux

« Si le logement est également un espace privilégié de discriminations, les structures et les logiques qui permettent de les faire fonctionner

rattachée aux personnes et aux procédures, aveugle par vocation aux différences.

Mais c'est le logement social que Patrick Simon s'emploie particulièrement à décrypter. Les structures y sont complexes, les chaînes d'acteurs multiples, chacun avec des prétextes différents mais qui tous favorisent la stigmatisation d'une "population à risques". Prétexe économique d'abord, qui anticipe les vacances de logement dues au marquage négatif par le voisinage dont sont victimes les personnes d'origine étrangère. Ce même prétexte économique



Olivier Noël, chercheur.

ment invoquées pour justifier ces pratiques. Mais nos travaux ont montré que les intermédiaires de l'emploi que sont les agences d'intérim, le service public de l'emploi, c'est-à-dire l'ANPE, les missions locales, participent à cette coproduction de la discrimination de façon non intentionnelle – peut-être aussi parfois de façon intentionnelle, mais beaucoup plus exceptionnellement. On ne pourrait clore ce tableau sans nommer les institutions publiques qui ont une part de responsabilité dans un système, encore en partie stabilisé. Leur responsabilité peut être pointée, notamment au niveau des injonctions prioritaires qui sont données aux agents du service public, la priorité étant donnée, selon Olivier Noël, au placement dans l'emploi et de façon annexe, à la lutte contre la discrimination. L'enjeu, aujourd'hui, est de déstabiliser ce système discriminatoire qui a parfaitement

« ... le logement est un espace privilégié de discriminations dont les structures favorisent la stigmatisation d'une population à risques... »

Patrick Simon, sociodémographe.



relèvent, selon Patrick Simon, sociodémographe à l'Institut national des études démographiques, de particularités différentes. » Reprenant en préalable la théorie économique, il y relève trois notions majeures : la discrimination par goût, ouvertement raciste et hostile, la discrimination statistique qui, dans une logique de réduction de "risques" va appliquer une grille de lecture conduisant à provoquer directement des discriminations, au nom de l'"efficacité", et une discrimination systémique,

qui met en avant le coût de gestion du parc social, censé être plus élevé lorsqu'un certain type de population y vit... Prétexe sociologique ensuite qui a fourni dans les années 1970 beaucoup de théories sur les "seuils de tolérance", aujourd'hui sur le communautarisme et qui, pour anticiper ces risques, bloque les attributions sans s'occuper de savoir si les personnes pourront être accueillies ailleurs. Prétexe politique des élus enfin qui, d'une façon ou d'une autre, contrôlent et limitent les évolutions du peuplement des communes, dont l'une des conséquences est la spécialisation de certains quartiers dans l'accueil. D'où, pour Patrick Simon, la mise en place d'une logique de quotas qui finit par « faire passer une mesure discriminatoire comme une mesure à l'avantage des populations visées ». ... À l'inverse de la réalité. ■



Les réponses de l'action publique : de nouveaux dispositifs institutionnels

Création de la Halde, remaniement des Copec..., la reconnaissance des processus discriminatoires ne doit cependant pas banaliser les actions de lutte contre les discriminations.

Pour Romain Graeffly, docteur en droit public, la loi du 30 décembre 2004 portant création de la Halde peut être considérée comme l'un des fruits du contexte social, sociétal, politique et institutionnel français des années 1990-2000. Structure d'inspiration étrangère, la Halde, relève le juriste, est explicitement qualifiée d'Autorité administrative indépendante (AAI) et sa composition est caractérisée par la collégialité. « De par sa morphologie et ses pouvoirs, explique-t-il, elle peut en définitive être comparée à la Cnil, au CSA, voire au médiateur. » Mais

ses missions sont avant tout juridiques, voire quasi juridictionnelles pour employer un jargon d'origine anglo-saxonne. » À ce propos, Louis Schweitzer précise que la Halde dispose d'un budget d'une dizaine de millions d'euros et emploie un peu plus de 60 agents. « Mais quelles que soient leur volonté et leur détermination, ils ne peuvent pas résoudre à eux seuls tous les problèmes. La Halde a besoin de l'appui et de la mobilisation des administrations de l'État et des associations. »

La multiplication des dispositions réglementaires

Installée depuis peu, la Halde s'inscrit au cœur de dispositifs institutionnels inédits et de dispositions réglementaires nouvelles qui se multiplient, comme le fait remarquer Didier Fassin, directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales. « C'est d'ailleurs tout le paradoxe, souligne-t-il. D'une part, ce qui n'était même pas nommé il y a

Didier Fassin avance trois explications : opacité du langage, défaut de connaissance, manque de conviction. « Je crois, conclut-il, que la complexité des processus qui aboutissent aux discriminations raciales nous échappe encore. La création d'une haute autorité indépendante et des Commissions pour la promotion de l'égalité des chances et la médiation



Romain Graeffly, docteur en droit public.

l'analyse de Romain Graeffly va plus loin puisqu'à ses yeux, la loi du 30 décembre 2004 s'inscrit dans un certain nombre de débats et de mesures portées par le ministère délégué à la Cohésion sociale. Bien sûr, admet-il, certains juristes et observateurs ont pu souligner, au début de l'année, une absence de moyens, mais de ce point de vue, répond-il, « la Halde, défaut ou pas, est caractéristique des AAI : ce sont des structures légères qui disposent de peu de moyens. Ses pouvoirs et

La complexité des processus qui aboutissent aux discriminations raciales nous échappe encore.

Didier Fassin, directeur d'études.

une décennie – les discriminations raciales – fait aujourd'hui l'objet d'une reconnaissance qui confine parfois à une forme de banalisation ; d'autre part, tous ceux qui s'intéressent de près aux réalisations concrètes, passées et actuelles, constatent l'écart entre le discours et les faits, entre la politique annoncée et la réalité observée, entre la lenteur de la mise en œuvre de l'action publique et l'évidente rapidité de la détérioration de la situation des personnes victimes de discriminations. »

Comment comprendre les « difficultés de mise en œuvre de cette politique » au moment même où elle est résolument annoncée ?

(Copec), dont il faut bien sûr se réjouir, risquent de renforcer encore les difficultés de compréhension. Il faut assurément évaluer toute leur importance et tous les moyens dont ont besoin la Halde et les Copec, mais il ne faut certainement pas croire qu'en installant ce dispositif, l'on a trouvé la solution française à la discrimination liée à l'origine. Dans un pays où les inégalités socio-économiques accroissent rapidement, on ne peut s'étonner que ce soit le segment le plus fragile qui en paie le prix fort. C'est du reste ce que perçoivent tous ceux qui œuvrent sur le terrain. Ne pas prendre la mesure, ce serait ajouter à la banalisation des représentations à l'injustice des faits. ■



La nécessaire mobilisation des acteurs publics et privés

Pourquoi et comment les acteurs publics et privés ont pris conscience de l'urgence à développer des actions de lutte contre les discriminations.

Les actions de lutte contre les discriminations nécessitent d'être soutenues et relayées par l'ensemble de la société. Un leitmotiv sur lequel insiste Louis Schweitzer, président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde). À son sens, si la fonction première de la Halde est le traitement des réclamations, sa vocation est également plus large : résoudre les problèmes individuels dont la Halde est saisie, communiquer, proposer. Associations, administrations, organismes publics sont alors nécessaires pour appuyer et soutenir ces actions.

Blandine Kriegel, présidente du Haut Conseil à l'intégration, acquiesce mais s'interroge sur les outils et les procédures compatibles avec le cadre républicain qui pose le principe de l'égalité devant la loi, sans distinction d'ori-

de la région Nord-Pas-de-Calais, Jean Aribaud. Il cite en exemple la campagne régionale de communication grand public lancée en 2004, "Si la discrimination nous gagne, cela nous perdra". Ce représentant de l'État en région estime être « un acteur incitatif, notamment auprès des collectivités territoriales, pour mieux sensibiliser les acteurs publics sur ce sujet, en insistant sur la nécessité d'intégrer le facteur

Cet engagement des acteurs publics, Roger Cayzelle, président du Conseil économique et social (CES) de Lorraine le connaît. En 2004, le CES régional a été sollicité pour appuyer la démarche engagée par le contrat de ville de l'agglomération de Thionville et la direction régionale du Fasild en Lorraine et pour organiser des "Assises régionales de lutte contre les discriminations au travail". À l'issue de

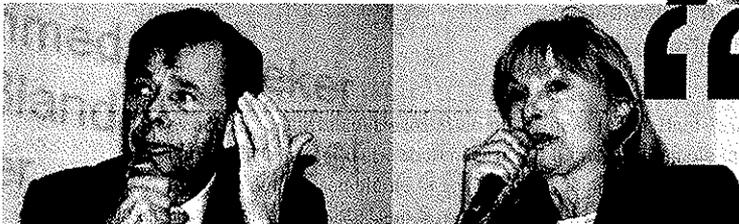
Jean Aribaud, préfet de la région Nord-Pas-de-Calais.

Roger Cayzelle, président du CES de Lorraine.



Le problème n'est pas de changer la loi mais de la faire appliquer.

Blandine Kriegel, présidente du HCI.



Louis Schweitzer, président de la Halde.

gine et de race ou de religion, excluant de facto la reconnaissance de la discrimination. Par conséquent, pour Blandine Kriegel, le problème n'est pas de changer la loi mais de la faire appliquer. Dans le droit réside un défi : pourquoi ce droit n'est-il pas appliqué ? Pourquoi y a-t-il cette distance entre les discriminations de fait que chacun connaît et cette prétention de la loi à assurer l'égalité devant la loi sans distinction ?

Changer les mentalités, communiquer, créer des liens

L'engagement de l'État républicain dans le cadre de ces lois existe, témoigne le préfet

de la région Nord-Pas-de-Calais, Jean Aribaud. Il cite en exemple la campagne régionale de communication grand public lancée en 2004, "Si la discrimination nous gagne, cela nous perdra". Ce représentant de l'État en région estime être « un acteur incitatif, notamment auprès des collectivités territoriales, pour mieux sensibiliser les acteurs publics sur ce sujet, en insistant sur la nécessité d'intégrer le facteur discrimination, qui est un thème transversal. L'État doit avoir un effet de levier important sur les politiques publiques en la matière. Cet engagement de l'État a ainsi permis de signifier à tous qu'œuvrer pour l'égalité de traitement et contre les discriminations était dans l'intérêt de chacun et porteur de bien commun. Et la collaboration avec le Fasild, dont la compétence a été primordiale, a permis une mutualisation des moyens affectés à cette campagne, ce qui n'est pas négligeable. Nous avons ainsi pu faire plus et mieux. » Les communes se sont mobilisées, ont mis en place des plans territoriaux de lutte contre les discriminations, les associations ont constitué des réseaux, de nouveaux acteurs ont émergé...

cette manifestation, il a semblé important au CES de ne pas laisser retomber la dynamique créée et de poursuivre la réflexion engagée. Roger Cayzelle précise que l'idée n'est pas « d'agir directement ou de se substituer au travail effectué par les acteurs investis sur ces questions, mais bien plutôt, en réunissant ces acteurs, de permettre une diffusion des bonnes pratiques, de créer un lieu de rencontre, d'échange, d'information et d'observation, permettant de les rassembler, de les promouvoir et éventuellement de modéliser celles qui paraissent les plus efficaces. » À partir de ces objectifs initiaux, le Conseil économique et social de Lorraine, avec l'appui du Fasild, a été à l'origine de la mise en place d'un comité régional de prévention des



discriminations, installé le 7 juillet 2004. Ce comité est composé d'acteurs très divers : élus locaux, départementaux et régionaux, membres de syndicats patronaux et de salariés, chercheurs, responsables de contrats de ville, de l'Éducation nationale, de l'Aract Lorraine... Ce comité reste ouvert et l'objectif est d'y accueillir dorénavant le plus largement possible le monde de l'entreprise.

Au niveau national, Claude Bébear, président du conseil de surveillance d'Axa et président de l'Institut Montaigne, plaide en faveur de la Charte de la diversité pour les entreprises. Elle ne constitue toutefois à ses yeux qu'une étape. Claude Bébear rejoint l'opinion des autres témoins : la priorité est au changement radical des mentalités à tous les niveaux de la société.

sont les plus difficiles à combattre. C'est ce qui, après que, dans notre profession, de grands acteurs comme VediorBis, Adecco, que vous avez cités, mais aussi Manpower, ont, en tant que marques, mené des actions très concrètes sur le terrain, nous a décidés à aller au-delà et à en faire un engagement très volontariste d'une branche. C'est à ce titre que nous avons rédigé, avec le Fasil et le Premier ministre, une charte qui nous engage autour d'un certain nombre de principes d'action. » Cet engagement formel s'est traduit dans les faits par une grande cam-

l'établissement d'une charte d'engagement de la profession.

Cette table ronde a été suivie d'une réflexion et un questionnement de Ahmed Boubeker, sociologue et maître de conférences à l'université de Metz : au-delà des concepts intégration/discrimination, ne faut-il pas d'abord il y a des réalités profondes historiques, ce sont les bases qui fondent les structures discriminatoires ? Peuvent-ils reconnaître que le terme de diversité est insuffisante pour appréhender ces processus, et pour y répondre ? Ne faudrait-il pas d'abord s'appuyer sur ceux qui sont



C'est dans cette démarche que s'inscrit le Syndicat des entreprises de travail temporaire (Sett). Le vice-président de cet organisme, Pierre Fontlupt, estime qu'en tant que maillon essentiel sur le marché de l'emploi, il se doit d'être un acteur déterminé dans la lutte contre les discriminations à tous les niveaux, à l'intérieur des entreprises d'intérim comme auprès des employeurs. « En tant qu'intermédiaires sur le marché de l'emploi, nous sommes particulièrement sollicités par ce que je j'appellerais les discriminations directes, indirectes, voire non intentionnelles qui peuvent figurer dans les demandes que nous font nos clients. Ce sont ces discriminations-là qui, souvent,

La priorité est au changement radical des mentalités.

Claude Bébear, président du conseil de surveillance d'Axa.

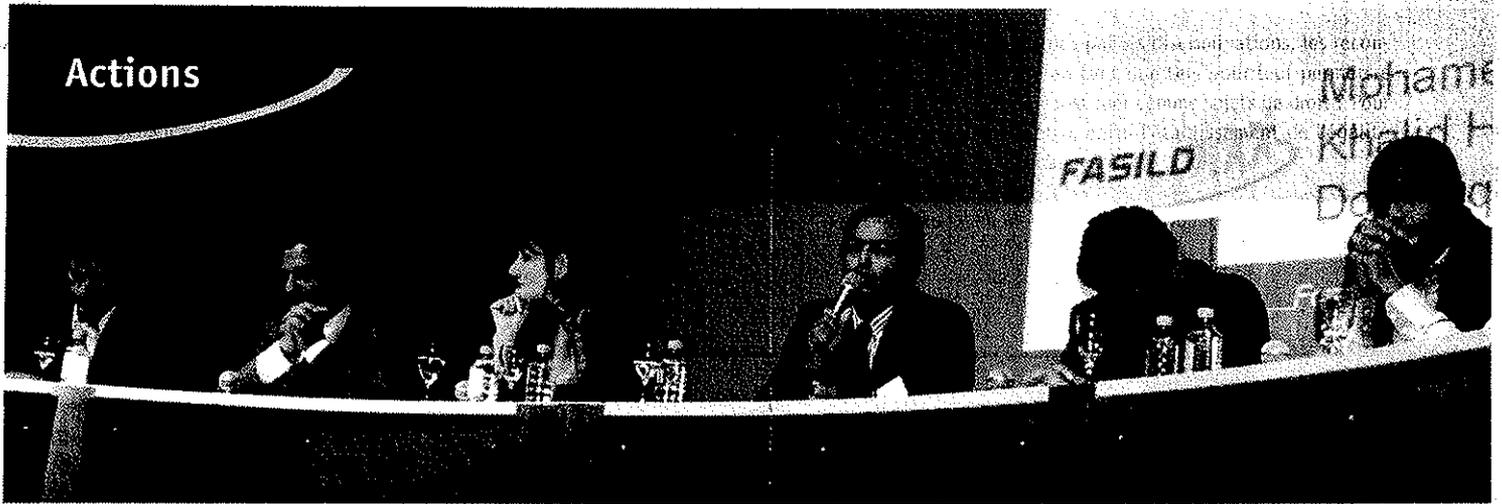


Pierre Fontlupt, vice-président du Sett.

Ahmed Boubeker, sociologue.

pagne de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs, des séances d'information des adhérents du syndicat, le transfert à la profession des outils développés dans le cadre des projets européens Latitude et Espere,

concernés par les discriminations, les reconnaître en tant que tels pour leur permettre de se constituer comme sujets de droit ? Pour permettre enfin l'établissement de l'égalité des chances ? ■



Le traitement des inégalités Pratiques et retours d'expériences

En vingt ans, le constat, à forte connotation de dénonciation, a progressivement cédé la place à la mise en œuvre d'actions qui se veulent moins répressives pour résoudre les problèmes d'inégalité.

Le testing, une méthode éprouvée

Malgré sa portée démonstrative, la méthode du testing, médiatisée par SOS Racisme, a longtemps été insuffisamment utilisée en France. Dans le domaine du travail pourtant, elle se révèle très adaptée pour mettre en évidence des phénomènes de discrimination à l'embauche. Elle consiste à répondre à des offres d'emploi en envoyant des candidatures (CV et lettres) relativement similaires, qui ne diffèrent que par une caractéristique – la variable à tester – par rapport à un candidat de référence (patronyme d'origine marocaine, handicapé, homme au visage disgracieux, habitant d'un quartier sensible...).

« Cette technique, classique dans les pays anglo-saxons, est simple et probante, car les employeurs ne savent pas qu'ils sont testés », explique Jean-François Amadiou qui, en tant que directeur de l'Observatoire des discriminations, a décidé de l'utiliser à grande échelle. « En général, nous visons des emplois de commerciaux, qui sont par nature plus discriminants que d'autres. Les réponses enregistrées, très significatives, donnent une bonne indication de l'ampleur du phénomène discriminatoire dans le monde du travail. »

Longtemps, la discrimination a été de l'ordre du déni. A contrario, il semblerait aujourd'hui que la lutte contre les inégalités de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation, au logement et à l'éducation soit devenue plus concrète. Au-delà des initiatives gouvernementales, le monde de l'entreprise, emmené par Claude Bébéar, le président du conseil de surveillance d'Axa, s'est lancé dans une démarche à ce jour inédite en signant une Charte de la diversité et en s'engageant, par là même, sur le terrain de l'égalité des chances. En face, se créent des cabinets de recrutement, tels que APC Recrutement, qui propose un vivier de candidats originaires de quartiers dits "sensibles" et vers qui se tournent de plus en plus d'entreprises. Les enfants de ces mêmes quartiers font parallèlement l'objet de politiques mises en place par de grandes écoles (Sciences-Po, l'Essec, HEC) qui leur proposent une voie réservée ou les accompagnent dans leur cursus (voir en encadré p. 17). D'autres initiatives, plus ciblées, s'intéressent essentiellement aux

personnes issues de l'immigration et leur proposent, soit de les aider dans la création d'entreprise, soit de les guider dans la recherche d'un emploi, soit de valoriser leurs compétences auprès des entreprises.

Une urgence particulière à agir
C'est le cas du cabinet Maghreb ressources humaines (MRH), créé en 1990 par Mohamed El-Ouahdoudi. « Je suis parti du constat que les personnes issues de l'immigration ont une double identité et une double compétence, explique-t-il. C'est à partir de ce constat que j'ai pu proposer à Manpower, qui créait sa première filiale en Afrique du Nord, un candidat issu de l'immigration au poste de directeur général. » Ce jeune dirige actuellement



« C'est en cassant les comportements conservateurs que nous éradiquerons les phénomènes discriminatoires. »

Dominique Sopo, président de SOS Racisme.

Les grandes écoles jouent la diversité

En 2001, Sciences-Po, constatant une sous-représentation d'un certain nombre de catégories sociales dans ses rangs, décidait de créer une voie réservée aux jeunes issus des quartiers dits "difficiles", et de leur proposer un concours d'entrée particulier. Faisant le même constat, l'Essec (École supérieure des sciences économiques et commerciales), elle, a choisi d'apporter une autre réponse, sans toucher aux concours ni aux épreuves. « Nous avons considéré qu'il était plus important de nous intéresser aux causes, et donc aux phénomènes en amont, et d'accompagner ces jeunes gens à partir de la seconde, dans une logique de proximité », explique l'un de ses professeurs et initiateurs, Thierry Sibieude. L'école de Cergy-Pontoise, dans le Val-d'Oise, a ainsi signé avec cinq lycées proches des conventions destinées à apporter aux élèves un double

tutorat pendant trois ans, jusqu'à la terminale : le tutorat d'un étudiant (volontaire) de l'Essec, et celui d'un professeur du lycée d'origine. L'idée, reprend Thierry Sibieude, est de pousser ces jeunes dans la voie qui est la leur le plus loin possible, au regard de leurs possibilités et de leur potentiel. Le programme que nous avons arrêté est en fait un ensemble de modules de méthodologie, d'ouverture culturelle, d'apprentissage de codes sociaux, de découverte de l'entreprise et de l'enseignement supérieur. Il s'agit à chaque fois de permettre à un jeune de trouver des modèles et des éléments

d'identification autres que ceux de leur milieu familial, personnel ou amical. Le dispositif touche aujourd'hui 85 élèves. La première promotion a passé le bac. Sur 23 au départ, 5 ont été "perdus en route" et sur les 18 restants, 15 ont réussi, 10 sont en prépa ou en école avec prépa intégrée, 1 est en médecine, 2 sont à l'université, et la dernière en DUT. Le programme devrait faire des petits via la Conférence des grandes écoles (et de son groupe d'ouverture sociale animé par Thierry Sibieude) précisément destiné à accueillir dans leurs murs un nombre plus important de jeunes d'origine défavorisée.



plus de 300 personnes permanentes dans l'agence marocaine, et en emploie 4 000 autres chaque jour dans l'intérim. Le succès de la démarche a poussé MRH à poursuivre dans la même voie, tout en accompagnant les jeunes créateurs d'entreprises, « qui sont aujourd'hui 12 000 issus de l'immigration », rappelle fort opportunément Mohamed El-Ouahdoudi. Soucieux des discriminations "visibles ou invisibles" que rencontrent les jeunes lors des entretiens d'embauche, le cabinet MRH a également publié, avec l'aide du Fasild, le premier *Guide des jeunes diplômés issus de l'immigration*, dont la seconde édition est en cours.

En initiant la politique du testing... un moyen de preuve recevable devant un juge pénal – SOS Racisme est allé sur un autre terrain dans le combat contre les discriminations à l'embauche et ce faisant, a rappelé de façon convaincante le pouvoir des associations dans la lutte contre toutes les discriminations : elles peuvent en effet déclencher, sous certaines conditions, l'action publique par voie de citation directe ou dépôt de plainte avec constitution de partie civile. « Lorsque les discriminations s'attachent à des personnes qui sont nées sur le territoire français, ce qui est aujourd'hui le cas de la majorité des gens qui sont discriminés, les effets sont extrêmement forts et il y a une urgence particulière à agir en la matière, relève Dominique Sopo, le président de l'association. C'est en cassant les comportements conservateurs en France, notamment en matière de recrutement, que nous arriverons définitivement à éradiquer les phénomènes discriminatoires. » >>>

Les effets pervers des transferts de droits



Gwénaële Calvès, professeur de droit public à l'université de Cergy-Pontoise.

La tentation est grande, en droit de la non-discrimination, d'emprunter à des droits étrangers – notamment britannique – ou de transposer le droit communautaire. « Il est certain que notre droit s'enrichit de ces différents apports, concède Gwénaële Calvès, professeur de droit public à l'université de Cergy-Pontoise (Val-d'Oise).

Mais c'est au détriment, me semble-t-il, d'une certaine oblitération de l'une des spécificités françaises en matière de droit de la non-discrimination, qui est sa pénalisation. Cette dimension pèse sur la réalité, notamment par la polarisation sur le droit communautaire. C'est dommageable parce que, dans la culture juridique française, la pénalisation d'un comportement est perçue comme le signe que l'État prend au sérieux le préjudice causé. S'appuyant sur cette "fonction répressive du droit", l'universitaire décrit les trois leviers dont pourraient disposer les pouvoirs publics « afin d'améliorer l'efficacité du dispositif répressif ». Le premier concerne les services de police et de gendarmerie, qui orientent leur action en fonction des priorités qui leur sont fixées par le gouvernement ; le deuxième relève des parquets, qui agissent dans le cadre de la politique pénale décidée là aussi par le gouvernement ; le troisième enfin, beaucoup plus large, repose sur l'ensemble des agents publics auquel l'article 40 du Code de procédure pénale fait obligation de signaler tout délit au procureur de la République. « Si nous prenons au sérieux le fait que la discrimination est un délit pénal, si nous prenons au sérieux l'article 225 du Code pénal, nous savons comment rendre plus efficace la répression, conclut Gwénaële Calvès. La lutte contre les discriminations systémiques et raciales – par opposition à racistes – n'est absolument pas exclusive d'une action résolue sur ce terrain de la discrimination purement et simplement raciste qui existe. »

Focus sur... la discrimination positive est-elle transposable en France ?

Jean-François Amadiou,
professeur de sociologie
et de gestion des ressources
humaines à l'université
de Paris I et président
de l'Observatoire
des discriminations.



« La discrimination positive repose sur le fait d'accorder un avantage particulier à une catégorie clairement identifiée, définit Jean-François Amadiou. Il ne faut pas la confondre avec la politique des ZEP (Zones d'éducation prioritaires) par exemple, qui consiste, elle, à faire des moyens supplémentaires qui ont pour but d'améliorer l'égalité des chances.

« La discrimination positive vise à atteindre un objectif de promotion ou d'intégration. »

Le principe évoque bien sûr les politiques d'affirmative action mises en place dans l'univers anglo-saxon, notamment aux États-Unis, mais également en Inde ou en Afrique du Sud. « En fait, relève le Pr Amadiou, ces politiques ont essentiellement été mises en place dans des pays confrontés à des lignes de fractures très dures entre Noirs et Blancs. On peut trouver en France des dispositifs qui s'en rapprochent, mais jamais sur la base ethnique ou raciale. Ainsi, en Nouvelle-Calédonie, des dispositifs ont été installés pour favoriser l'embauche de personnes autochtones dans les zones peuplées

donnée. Mais cela reste rare, et ne concerne en tout cas jamais les minorités visibles : seule la zone géographique ou l'origine socio-économique est ciblée. »

La discrimination positive, clairement inspirée d'une logique américaine, est-elle transposable en France ?

« Il est difficile de défendre techniquement et intellectuellement des mesures prises spécifiquement pour un groupe déterminé, répond Jean-François Amadiou. L'affirmative action est une politique de portée souvent symbolique. Elle ne résout pas en profondeur le problème de l'égalité des chances. D'ailleurs, même les États-Unis sont revenus dessus. La France qui n'a pas fait la même erreur ne peut pas se laisser aller à la discrimination positive, évoque dans un contexte très différent, dans lequel co-existe une multiplicité de facteurs discriminants. »

L'Hexagone est en effet plus legaliste, avec par exemple sa loi sur la parité entre hommes et femmes, ou encore celle qui impose aux entreprises de plus de 20 salariés d'embaucher au minimum 6 % de personnes handicapées – un quota – avec pénalités financières en cas de non respect. « C'est une sorte de discrimination positive, reconnaît le Pr Amadiou. Mais elle ne relève pas d'une tradition communautaire ou d'une affirmative action. »



Une campagne de sensibilisation dans la région Nord-Pas-de-Calais

« Si la discrimination nous gagne, ça nous perdra... » C'est sous cet intitulé que fin 2002 fut lancée une campagne de sensibilisation dans la région Nord-Pas-de-Calais, initiative conjointe dans l'élaboration et le financement, du Fasild et de la préfecture. L'engagement de l'Etat dans cette campagne, pour Jean Arbaud, président de la région Nord-Pas-de-Calais, est motivé pour plusieurs raisons. « D'abord, parce qu'il y a une très forte demande de la région où l'on est parti comme garant de la solidarité nationale. L'autre acteur du rééquilibrage et de l'appui au développement économique et social. Dans le contexte de la crise économique qui frappe particulièrement les plus démunis et les plus faibles, il est normal



>>> Le groupe Eiffage Construction, par exemple, a initié, en collaboration avec le Fasild, une politique allant dans ce sens. La direction de l'entreprise a ainsi choisi, en 2002, de lancer un diagnostic concernant essentiellement les processus de recrutement, d'intégration et de professionnalisation des jeunes du métier du gros œuvre, son cœur de métier. « Ce travail nous a conduit à faire un premier état des lieux, indique Catherine Giner, responsable de la politique de la ville et de l'insertion chez Eiffage. Il a révélé que l'on pouvait être à l'origine de la mise en place, un peu malgré nous, de procédures discrimina-

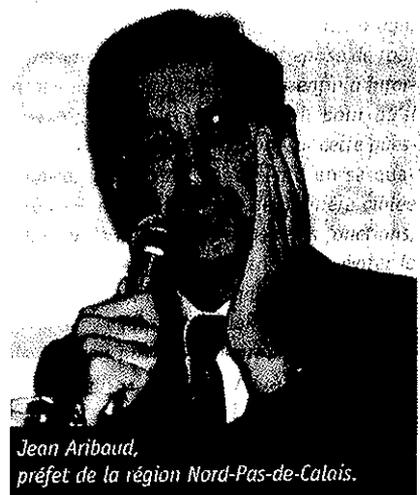
toires ou de microdiscriminations qui s'ancrent, en fait, dans un fonctionnement très quotidien. Finalement, notre recrutement nous ferait à certains candidats potentiels. Aujourd'hui, cette question fait partie de la façon dont nous regardons le fonctionnement de l'entreprise et la façon dont nous voulons l'améliorer. » La démarche est appréciée de Khalid Hamdani, consultant chez Forum Formation et membre du Haut Conseil à l'intégration, qui connaît bien le sujet pour l'avoir vécu sur le terrain. Et qui parle d'expérience lorsqu'il retrace les trois priorités à suivre : « D'abord convaincre les décideurs

de reconnaître sans ambiguïté que les discriminations existent ; les amener ensuite à décider, ce qui est leur fonction centrale, à agir, à préserver judiciairement l'entreprise de tout risque et anticiper ; les amener enfin à informer tout le collectif de travail pour qu'il développe une nouvelle culture sur cette question-là. Et bien sûr, ajoute-t-il en sa qualité de formateur, former de manière ciblée ceux qui le nécessitent dans leurs fonctions, parce qu'ils engagent l'entreprise : éviter la discrimination, assurer l'égalité de traitement, favoriser l'égalité des chances dans le cadre de l'action positive, et promouvoir, si l'on peut, la diversité. Car aujourd'hui, dit-il en substance, si la question des discriminations interpelle non seulement l'entreprise, mais aussi la société française dans son ensemble, c'est qu'elle agit comme un révélateur d'échecs, d'inefficacité, de retard, et qu'elle brise une autosatisfaction qui, décidément, n'est plus de mise. » ■

que l'État s'implique fortement.

Et qu'il le fasse dans la lutte contre les discriminations, en considérant que c'est une grande cause nationale, relève donc de sa mission et de ses devoirs. » Cette campagne s'est engagée à partir de plusieurs constats. Dans un contexte de grande difficulté économique et sociale, et malgré un tissu associatif fort, les actions de lutte contre les discriminations n'étaient pas très nombreuses. Et rares étaient « les espaces de dialogue et de construction collective sur ce thème que beaucoup confondent avec le racisme », précise Fadéla Benrabia, directrice régionale du Fasild en Nord-Pas-de-Calais. La campagne a démarré par un affichage public. Elle s'est poursuivie par quatre rencontres-débats organisées dans la région pour permettre de mobiliser les réseaux des collectivités territoriales sur chacun des territoires concernés. Ces rencontres ont rassemblé un large public et ont permis de renforcer

la mobilisation des services de l'État, de relier ce travail avec celui de la Commission régionale pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (Crld) et avec celui du Programme régional d'intégration des populations immigrées. Les retombées furent d'ailleurs immédiates. Cette démarche a également favorisé la mobilisation des communes en les poussant à mettre en place des Plans territoriaux de lutte contre les discriminations. Enfin, les associations ont pu se rapprocher pour mieux travailler en réseau. Cet engagement de l'État, pour Jean Aribaud, a ainsi permis de « signifier à tous qu'œuvrer pour l'égalité de traitement et contre les discriminations était dans l'intérêt de chacun et porteur de bien commun. Et la collaboration avec le Fasild, dont la compétence a été primordiale, a permis une mutualisation des moyens affectés à cette campagne, ce qui n'est pas négligeable. Nous avons ainsi pu faire plus, et mieux... »



Jean Aribaud, préfet de la région Nord-Pas-de-Calais.



La Cnil, le Crédoc sur la mesure de la

Question d'éthique et de légalité, problème de méthodologie et d'interprétation des résultats, outil de management et de progrès... Des représentants de la Cnil, chargée de dire la règle, du Crédoc, organisme spécialiste des études sur la société française, et de Eiffage Construction, l'une des plus importantes entreprises de bâtiment, précisent leurs points de vue et leurs attentes sur la mesure de la diversité.

« La grande prudence » de la Cnil

Anne Debet, commissaire à la Cnil et rapporteure du groupe de travail sur la diversité.

Qui interpelle la Cnil au sujet de la mesure de la discrimination ?

Anne Debet. La Cnil est saisie par des entreprises souhaitant faire des études sur la diversité parmi leurs salariés. Elles veulent savoir

si de telles études sont possibles et quels critères utiliser. Par ailleurs, Alex Türk, le président de la Cnil, a lui-même impulsé une réflexion et la création d'un groupe de travail sur ce thème.

Le cadre légal est-il très précis ?

A. D. Selon la loi du 6 août 2004 qui reprend celle de 1978, tout traitement de données doit avoir une finalité légitime. De plus, les données doivent être pertinentes, adéquates et non excessives par rapport à cette finalité. La loi laisse donc place à une interprétation qui revient à la Cnil.

La Cnil

La Commission nationale de l'informatique et des libertés est l'autorité administrative indépendante chargée de protéger la vie privée et les libertés individuelles ou publiques face aux risques liés à l'informatique.

Et quelle est l'interprétation de la Cnil ?

A. D. Il est très difficile d'affirmer que telle ou telle donnée est pertinente et adéquate. De plus, il faut s'interroger sur la finalité de la mesure de la diversité. Bien sûr, la loi parle de traitements de données justifiés par l'intérêt public et nul doute que la lutte contre la discrimination soit d'intérêt public. Mais cela ne suffit pas à apporter une réponse : s'agit-il par exemple pour l'entreprise d'appliquer des quotas ou de mettre en valeur sa "citoyenneté" ? ... On en revient à la question de la légitimité.

La mesure de la diversité au sein d'une entreprise n'a de sens qu'à condition de comparer avec un référentiel. Or, ce référentiel n'existe pas. Seules existent des données concernant des critères objectifs comme le sexe ou la nationalité. Et s'il faut un référentiel, celui-ci doit venir de la statistique publique sur une base la plus large possible. Lorsque l'on pose la question aux statisticiens, les avis sont partagés : l'Insee semble contre de telles études, l'Ined est plus nuancée. Il faut avoir à l'esprit que la prise en compte de critères ethniques toucherait au fondement même du pacte social français avec des effets pervers potentiellement importants. Seul le législateur, le politique peut répondre. À défaut, la Cnil ne peut qu'adopter une position de grande prudence. ■

Ce que recommande la Cnil

Les données suivantes peuvent être recueillies et traitées dans le cadre de la mise en place d'outils de mesure de la diversité des origines : le nom, le prénom, la nationalité, la nationalité d'origine, le lieu de naissance, la nationalité ou le lieu de naissance des parents, l'adresse.

Le recueil des données relatives à l'origine ethnique réelle ou supposée ainsi que l'analyse des données ci-dessus en vue de classement dans des catégories ethniques ne sont pas autorisés. Les études par questionnaire "anonymes" ne doivent pas permettre d'identification indirecte des personnes.

Quant à la procédure de CV anonyme, il est recommandé que sa mise en œuvre soit conduite par une entité indépendante du service chargé de convoquer les candidats pour un entretien d'embauche.



Il faut s'interroger sur la finalité de la mesure de la diversité.

et l'entreprise : trois points de vue diversité

« Comprendre ce que l'on mesure »

Isabelle Van de Walle, directrice adjointe du Crédoc.



Il ne s'agit pas seulement d'identifier les discriminations mais de comprendre les bases de leur fonctionnement.

Le Crédoc

Le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie est un organisme subventionné par l'État. Spécialisé dans les enquêtes et analyses sur la société française, contribuant ainsi au débat national. Il travaille avec des entreprises privées et avec la plupart des administrations.

La mesure de la discrimination ne suffit pas. Pour agir efficacement, il faut en connaître les causes qui peuvent être complexes, intentionnelles ou indirectes...

I. V. de W. La question du fondement des inégalités est effectivement la plus importante. Il ne s'agit pas seulement d'identifier et quantifier les discriminations mais de comprendre les bases de leur fonctionnement, de leur origine et de leur reproduction.

Une inégalité mesurée dans l'entreprise peut en effet résulter d'une inégalité extérieure à celle-ci. Pour prendre un exemple, on ne peut pas faire grief à une entreprise de n'employer que 10 % de femmes dans tel métier ou service si les écoles formant à ce métier ne comptent que 10 % de femmes parmi leurs diplômés. On voit bien dans ce cas que la réponse et la solution débordent du cadre de l'entreprise et que les chiffres constatés à l'intérieur de celle-ci sont incompréhensibles, à moins d'être rapprochés de la composition de ses viviers de recrutement. Par ailleurs, dans l'entreprise, il est nécessaire de doubler l'approche quantitative par une approche qualitative permettant d'analyser les préjugés, les représentations, le fonctionnement de l'entreprise, son mode de gestion des ressources humaines et notamment des modalités de recrutement et de promotion. C'est cette compréhension en profondeur des phénomènes et de leurs causes souvent masquées qui permet de concevoir des actions adaptées. ■

Des entreprises vous demandent de les aider à mesurer la diversité parmi leur personnel.

Quelles sont leurs motivations ?

I. V. de W. L'inégalité de traitement est souvent niée ou masquée. Mesurer la diversité permet une prise de conscience des acteurs de l'entreprise. De plus, la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action impliquent de dresser un état des lieux initial, puis d'évaluer les effets des nouvelles pratiques en vérifiant notamment que celles-ci n'ont pas d'effets pervers.

Quelles sont les méthodes utilisées par le Crédoc ?

I. V. de W. Nous respectons naturellement les recommandations de la Cnil. Dans ce cadre, quelles sont les méthodes possibles ? Le testing, utilisé par les associations pour dénoncer des discriminations au logement ou à l'entrée de boîtes de nuit, est peu adapté aux discriminations à l'emploi : non seulement il

faudrait pouvoir comparer des candidatures et des attitudes identiques, mais cette méthode, difficilement envisageable pour contrôler les inégalités de traitement à l'embauche, devient inopérante pour traiter le déroulement de carrière sur plusieurs années.

Autre technique, l'utilisation du fichier du personnel permet d'accéder à l'ensemble des salaires, mais celui-ci ne contient pas de données adaptées au traitement des discriminations raciales ou ethniques.

Il existe enfin une troisième possibilité : l'enquête directe auprès des personnes, dans des conditions maximales de respect de l'anonymat et en s'interdisant d'analyser le nom ou le prénom comme indicateur d'origine et de demander aux individus de déclarer une appartenance ethnique. Cette technique permet de travailler sur les personnes présentes dans l'entreprise et de les interroger sur les discriminations à l'embauche mais également sur leurs conditions de travail, leur accès à la formation, leur rémunération, leur déroulement de carrière.

Le recrutement fondé sur des réseaux de solidarité

Catherine Giner, responsable de la politique de la ville et de l'insertion chez Eiffage Construction qui mène tout un travail autour des discriminations, de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement.

Pourquoi une entreprise comme Eiffage Construction s'intéresse-t-elle à la problématique de la discrimination ?

C. G. Depuis une dizaine d'années, nous sommes impliqués dans la politique de la ville et de l'insertion dans les quartiers "sensibles". Nous répondons ainsi à la demande des collectivités locales sur les territoires desquelles nous menons des projets de construction et pour une grande entreprise de BTP comme Eiffage Construction, la diversité est une véritable tradition : environ la moitié de notre effectif est de nationalité étrangère. Mais notre point de départ est avant tout une attitude pragmatique. La question du renouvellement de notre population ouvrière est pour nous essentielle, lorsque l'on sait que notre moyenne d'âge générale est de 45 ans et atteint 51 ans en région parisienne. Or, notre secteur, en particulier pour ce qui est des métiers du gros œuvre, a du mal à être attractif. Il nous fallait donc améliorer les processus de recrutement, d'intégration et de professionnalisation avec une attention particulière, eu égard à la composition de notre population, aux jeunes issus de l'immigration.

Quel est le constat ?

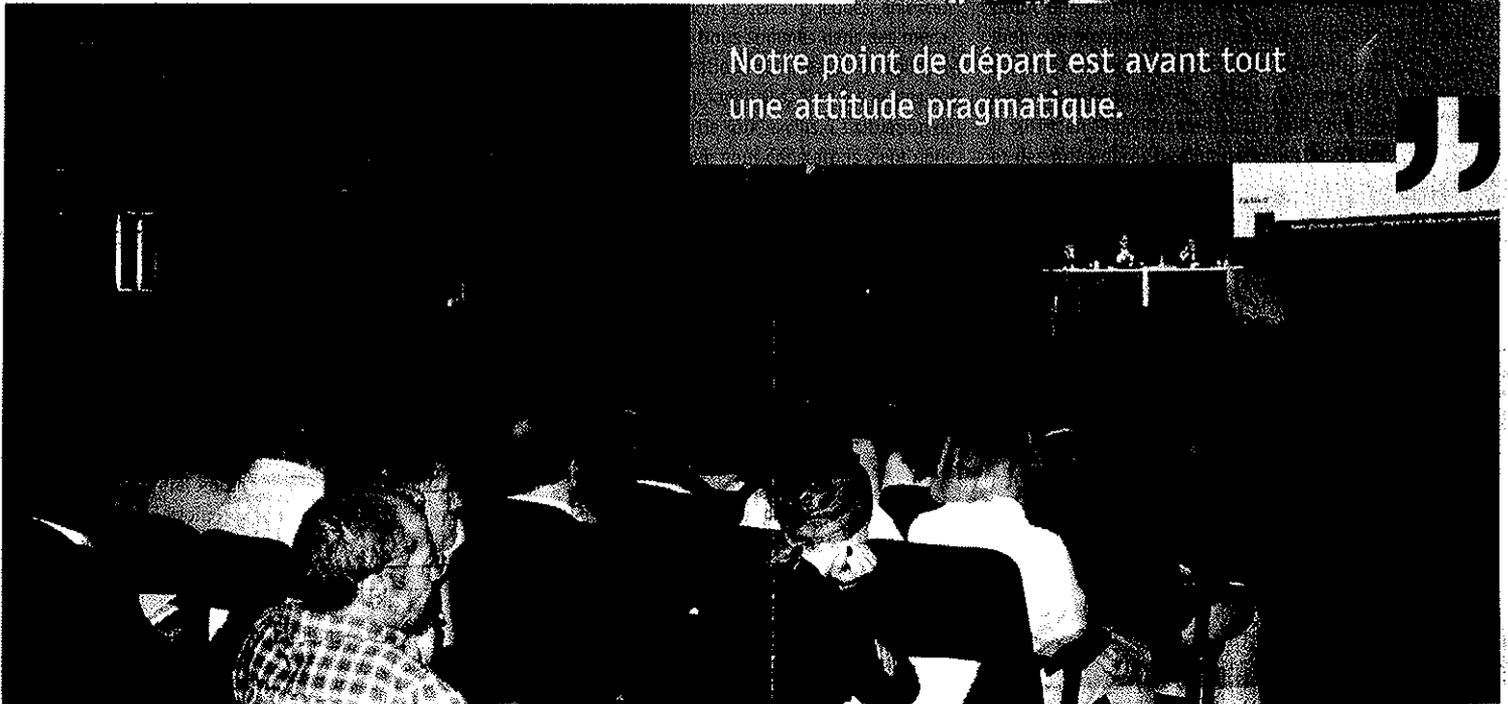
C. G. Ce travail, pour lequel nous avons bénéficié de l'accompagnement du Fasild et de

l'expertise du Crédoc, a débuté en 2002. Il a permis de faire un état des lieux qualitatif révélant des procédures de discriminations discrètes ancrées, malgré nous, dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise. Parmi ces procédures, il faut citer l'habitude de déléguer aux chefs de chantier souvent issus de l'immigration la fonction de recrutement des ouvriers. Il est apparu que cette méthode, si elle facilite l'intégration de certains jeunes, en exclut d'autres de fait. Nous sommes dans des mécanismes de cooptation, de réseaux, de solidarités informelles ou familiales, dont les jeunes qui n'en font pas partie sont exclus. La situation de discrimination que nous constatons vient donc plus de la bienveillance dont bénéficient certains, que de préjugés défavorables à l'égard d'autres, même si ceux-ci sont finalement les "victimes" de ce système. Nous avons également cherché à comprendre les raisons du départ de nombreux jeunes qui avaient pourtant franchi avec succès l'étape du recrutement. L'une des causes était un problème de langue : imaginez la situation d'un jeune dont, par exemple, les parents sont maghrébins, se trouvant plongé dans une équipe où tous

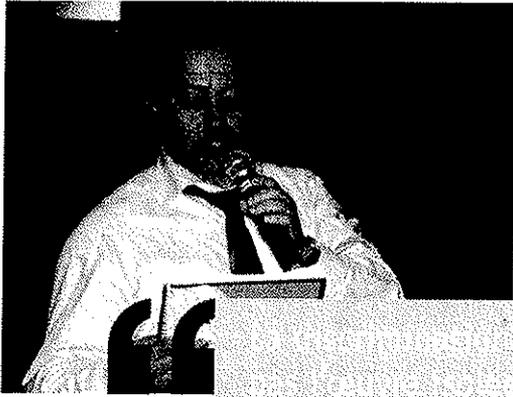
échantent en portugais ou dans une autre langue étrangère. Ne pas pouvoir partager les conversations de ses collègues lors des repas ou des autres moments de la journée peut devenir dissuasif. Privilégier la langue française est nécessaire pour la cohésion interne dans l'entreprise et pour éviter que ces jeunes ne se sentent mis à l'écart. Nous réfléchissons aujourd'hui à la mise au point des mesures à prendre. Et l'on se rend bien compte que ces mesures ne sont pas forcément lourdes ni révolutionnaires. Pour lever des mécanismes de discrimination masqués, il suffit en l'occurrence d'avoir une politique et des procédures de recrutement plus objectives, plus formalisées. ■



Notre point de départ est avant tout une attitude pragmatique.



Trois regards pour agir contre les discriminations



Les chercheurs, les administrations publiques, le monde de l'entreprise, le monde associatif, étaient venus aux Assises nationales apporter des éléments de réponses à la lutte contre les discriminations. Témoignages d'engagements, et retour sur une journée marquante...

« Les chercheurs, les administrations publiques, le monde de l'entreprise, le monde associatif, étaient venus aux Assises nationales apporter des éléments de réponses à la lutte contre les discriminations. Témoignages d'engagements, et retour sur une journée marquante... »

Ameziane Abdat est présidente de l'association Zyva, située dans le Petit Nanterre, créée il y a un peu plus de onze ans par des jeunes du quartier.

L'objectif de Zyva est d'apporter une réponse globale à l'ensemble des habitants du quartier, en associant les jeunes mais aussi les parents dans une action qui vise la réussite scolaire.

« Nous mettons en place des activités éducatives et culturelles, en y associant les parents, l'objectif étant qu'ils puissent, le plus possible,

démontrer que notre démarche est la bonne, sont écartés avec bac + 5 du marché du travail pour des raisons totalement discriminantes, il devient difficile d'expliquer aux plus jeunes qu'il faut entreprendre ces efforts. L'effet de lassitude est rapide... Quand un gamin vous dit "c'est pas la peine, c'est pas pour moi, on me regarde même pas...", que lui répondre ? »

Une question transversale

Venu aux Assises nationales par curiosité, mais surtout pour entendre ce qui pouvait se dire

Abdat réagit sur le débat relatif à la mesure en pensant qu'il faudrait aller beaucoup loin que ce qui se fait aujourd'hui... « Une mesure très simple, pas très coûteuse et qui marquerait la sincérité des politiques qui font des grandes déclarations, serait de mesurer la discrimination, de l'évaluer correctement. Je ne vois pas comment on peut mettre en place un dispositif de lutte, si l'on n'a pas préalablement mesuré l'inscription réelle dans la société des actes discriminatoires. »



et mettre en avant leurs capacités. On se rend compte aujourd'hui que les parents peuvent participer au parcours scolaire de leurs enfants, malgré des difficultés liées à la langue pour certains. Ils participent au conseil, vont voir les professeurs, etc. » Grâce à Zyva et au travail mené avec l'école, aujourd'hui, le taux de passage au lycée est devenu remarquablement plus important. « Par ailleurs, au fil des ans, nous nous apercevons que les jeunes anticipent beaucoup plus leur orientation. Dès la seconde, ils commencent à se projeter dans l'après-bac. Ce sont des indicateurs importants. » Et malgré tout, malgré le travail de Zyva, malgré la prise en compte par les jeunes de ce quartier, « de l'effort indispensable pour toute progression sociale », la discrimination fait son travail souterrain. « Lorsque, dans le quartier, les jeunes qui pourraient servir de modèles, qui

très attentif aux différentes prises de parole. « Il faut absolument que l'on puisse aiguiller ces jeunes vers les bonnes pistes, sinon c'est le désespoir. À ce titre, j'ai été assez intéressé par la dissociation entre discrimination et racisme, qui ne sont pas obligatoirement liés. C'est avant tout un problème collectif, et non pas l'œuvre isolée de telle ou telle personne dans un bureau. Il me semble que c'est important de pouvoir le dire aux jeunes qui en sont victimes, parce que autant nous pouvons travailler sur les phénomènes systémiques de la société, autant il est impossible d'agir ou de parler avec quelqu'un qui est ouvertement raciste. On peut travailler sur les représentations collectives, par exemple... » Et Ameziane

« ... ce n'est pas une question d'intégration mais une question d'accès aux droits »

Naïma Charaï est conseillère régionale d'Aquitaine et déléguée à la Politique de la ville et représente à ce titre Alain Rousset, président du conseil régional d'Aquitaine.

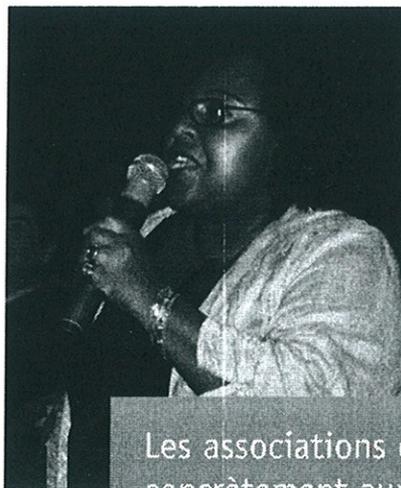
« Je suis venue aux Assises pour écouter ce qui se disait au niveau national, parce que, en Aquitaine, nous sommes en train de mener un programme de lutte contre les discriminations à la formation et à l'emploi. Nous avons un taux de chômage des jeunes dans les quartiers des "sensibles" particulièrement alarmant. Le projet est de permettre aux personnes qui ont des difficultés d'avoir les mêmes chances de réussite »

>>> que les autres. Donner plus à ceux qui ont moins... La Région a la compétence en matière de formation, et possède par ailleurs des leviers sur le développement économique : nous allons donc essayer de travailler là-dessus. L'idée du plan est d'intervenir sur les comportements discriminants sur trois niveaux : à l'endroit même où se vit la discrimination, en orientant par des mesures contraignantes et incitatives le fonctionnement social, notamment au sein de l'entreprise et des organismes de formation. En aval des discriminations, en repérant les effets discriminants au sein des populations, et ensuite en amont, en essayant de mettre en place des mesures symboliques et fortes qui frappent et modifient les mentalités. »

En amont, une histoire à réinterpréter

Quant à la journée du 26 septembre, Naïma Charaï avoue avoir été assez marquée « par le fait que, dans la tribune, la parité n'était pas respectée. Ensuite, j'ai constaté que l'on utilisait encore le terme d'intégration pour parler des populations de deuxième ou troisième génération. Et le monde économique, tel que je l'ai perçu, a encore vraiment besoin d'évoluer... » Enfin, pour Naïma Charaï, un préalable est absolument indispensable : une mise au point de la France sur son passé. « Il me semble que nous ne pouvons pas traiter la question de la discrimination sans faire un point sur notre histoire. Il faut agir en amont des discriminations, ce qui implique que nous nous posions ouvertement la question de l'histoire coloniale de la France. Nous ne pouvons pas faire l'économie de cette histoire... »

Voir par mémoire



Les associations qui travaillent concrètement auprès des populations victimes de discrimination ne peuvent pas être écartées de la vie sociale.

Adolé Ankhra, directrice de FIA-ISM.

Adolé Ankhra est directrice de FIA-ISM (Femmes inter-associations-Inter-service migrants), une association qui travaille sur l'insertion professionnelle et sociale des femmes issues de l'immigration. Elle est membre du conseil d'administration du Fasild, et participait également aux Assises en tant que maire adjointe chargée de l'intégration à Ris-Orangis.

« Je pense que les associations qui travaillent concrètement auprès des populations victimes de discrimination, sur le terrain, dans un projet de "vivre ensemble", ne peuvent pas être écartées ou ignorées de la vie sociale, ajoute Adolé Ankhra. Pour faire remonter les réalités du terrain, pour établir des passerelles entre le monde de l'entreprise et ces jeunes – ou moins jeunes – des quartiers, la société a besoin du monde associatif, qui sert trop souvent de relais une fois seulement que les choses se sont jouées institutionnellement, ou politiquement. Nous voulons, dès le départ, être associés plus fortement aux réflexions et mises en place d'actions des politiques d'intégration et de lutte contre les discriminations. Cela me paraît évident ! Je regrette donc que les associations n'aient pas été associées aux chartes de la diversité qui ont été signées par les élus et les entreprises dans de nombreux départements. »

Agir avec les bons outils

Pour Adolé Ankhra, la tenue de cette journée est représentative du phénomène de reconnaissance des questions liées aux discriminations,

qui, selon elle, ont trop longtemps été ignorées en France. « Les discriminations ont longtemps été un sujet tabou. On avait du mal à en parler... Et l'Europe a joué en ce sens un rôle positif. »

Qu'attendait-elle de ces Assises ? « Des compléments d'informations, de mieux comprendre pour pouvoir mieux agir. Nous avons tous besoin de nous enrichir d'éléments qui nous échappent parfois, pour pouvoir aussi transmettre aux autres associations. Je tra-

vaille au sein d'un réseau, et, à ce titre, les apports juridiques, sociologiques, statistiques, etc., nous sont indispensables. »

Quant au déroulement des Assises, Adolé Ankhra apprécie qu'il y fût évité un écueil, celui de la « langue de bois ». Elle a également beaucoup apprécié « l'intervention au cours de laquelle on a parlé du droit, non sous l'angle de la sanction, mais comme d'un outil pour agir. Ou encore celle du directeur général du Fasild, qui a rappelé que les processus d'intégration mettent en scène non seulement l'immigré, mais le pays d'accueil. Alors qu'on a longtemps pensé que seul l'immigré avait des efforts à faire et que c'était un processus d'assimilation. » Un regret toutefois, celui de ne pas avoir eu « plus de précisions sur certains aspects juridiques, notamment sur la directive européenne du 29 juin 2000. Mais ce n'était peut-être pas le lieu ? Par contre, c'était le lieu pour donner la possibilité à la salle de s'exprimer, ce qui fut trop rare et fugitif. Nous étions venus avec beaucoup de questions... » Et reparti avec des réponses ? « Certainement... J'ai été assez satisfaite que l'on définisse l'action positive sous l'angle de l'égalité des chances. Je ne suis personnellement pas très à l'aise avec le concept de discrimination positive, même si je n'ai pas de solution parfaite sur la question. Et je suis contre cette notion de quotas. Je pense qu'il est plus pertinent d'arriver à proposer à ceux qui ont été écartés de tout un système de promotion sociale, les possibilités de réussir. »

■ directeur général
... qui a rappelé que les processus
... non seulement
... le pays d'accueil. Alors qu'on
... l'immigré avait des

Azouz Begag,
ministre délégué à la Promotion
de l'égalité des chances

« Je crois que
ça va être possible »



« Je ne pouvais pas trouver meilleure occasion pour dire à quel point, mesdames et messieurs, cette question des discriminations provoque des douleurs, des humiliations, et après tout, c'est très bien si les gens qui sont victimes de ces discriminations demandent le droit à la parole et montent sur la scène et parlent devant le ministre. Trente ans... Voilà trente ans que le mot, ce mot de "discrimination" est en moi, dans mon cœur et dans mon corps à moi aussi. Il est entré un jour de mes 18 ans, à Lyon, alors qu'avec ma classe de terminale du lycée, fiers d'avoir eu le bac, nous allions faire la fête dans une discothèque qui s'appelait le Paradisio et qu'à l'entrée, un homme que l'on appelle "videur" a pointé de son doigt toutes les gueules noires qui composaient notre groupe en lâchant : "Je crois que ça va pas être possible."

Ce jour-là, je suis devenu noir, et tous les copains et copines de ma classe aussi, nous sommes tous devenus noirs, tellement nous voyions rouge.

Depuis, ce mot de "discrimination" est devenu le combat de ma vie, ma cible, ma hantise. C'est un virus, c'est un poison, c'est un incendie, un cheval de Troie dans les entrailles de notre démocratie.

"Discrimination", quelle sonorité ! "Discrimination", quel mot plombé ! Il y a dedans le mot "cri" – vous avez crié, vous aviez raison –, il y a le mot "crime" : dix-crimes, il y a le mot "mine" – boum ! – et surtout le mot "nation". Comme s'il voulait dire, ce mot : "Les dix cris minent la nation." "Discrimine", "dix crimes", "rime" : il y a le mot "rime"... Le mot "discrimination", pour moi, rime avec le mot "abo-mination", "conta-mination" !

Trente ans... Voilà trente ans qu'une partie de la population française, la plus visible, celle qui connaît par cœur la chanson : "Je crois que ça va pas être possible." Voilà trente ans que cette population souffre de cette discrimination.

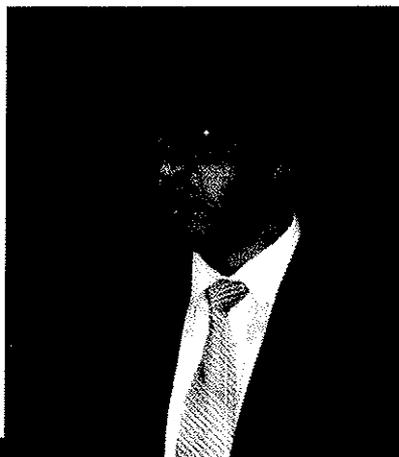
La France a perdu beaucoup de temps dans sa lutte contre ce virus. La France a perdu trop de temps. Pourquoi trop de temps ? Car entre-temps, dans les territoires de relégation, les haines, les rancœurs contre le mythe de la société des mérites ont rempli, ont gonflé, ont parfois fait exploser les cœurs. Oui, entretemps, une partie des oubliés de l'égalité des chances s'est barricadée derrière des communautarismes régressifs, défensifs, mais sans issue. Le temps de la cécité, le temps des incantations républicaines, le temps de l'inaction ont déjà coûté très cher à notre cohésion sociale. Nous n'avons plus le temps d'attendre. Nous devons agir vite. Il nous faut changer de mots. Ne me parlez plus d'intégration : cela concerne nos grands-parents migrants, d'un autre temps.

Aujourd'hui, moi je vous parle d'égalité des chances : cela concerne nos enfants, cela concerne tous nos enfants. Je veux être le ministre de la Chance en France, pour tous. Alors, je veux aller vite. Alors, je veux aller fort. Alors, je veux aller loin. Les hautes fonctions, les mandats électifs de premier rang, les responsabilités dans le monde de l'audio-visuel sont encore trop souvent réservés à une seule et même catégorie de nos citoyens. Il faut changer, il faut bouger.

Les administrations n'ont pas de plan d'action clair et précis pour la diversité. Le service d'accueil téléphonique gratuit de lutte contre les discriminations, créé par la loi du 16 novembre 2001, n'a pas véritablement vu le jour. Il faut changer, il faut bouger. Je souhaite donc une synergie musclée et opérationnelle entre la Halde, les Coprec, le Fasild et ses 21 directions régionales et, bien sûr, mon propre ministère : nous allons faire bouger la France, la France que nous aimons. J'ai indiqué, dans le dernier numéro de la Lettre du Fasild, les principes de mon action : nettoyage de toutes les discriminations. Car s'il y a quelque chose qu'il faut bien nettoyer sous pression, ce sont les inégalités. Faire la diversité, ne plus se contenter d'en parler ; mettre les mains dans le melting-pot pour touiller jusqu'à ce que la pâte prenne.

>>> L'action du Fasild, dont nous fêterons bientôt les 50 ans, est à plébisciter. J'ai vu ces directions régionales, depuis longtemps, agir sur le terrain, dans le domaine de l'emploi et dans l'entreprise, pour faire avancer la France de l'égalité des chances, à l'école ou dans les médias, pour faire gagner la France de la tolérance et du mélange en faveur de l'accession à des logements dignes, facteur élémentaire de la réussite à l'école. Il faut également saluer l'action du Fasild avec les employeurs pour les sensibiliser aux enjeux de la lutte contre les discriminations et sur la mémoire des peuples aujourd'hui discriminés, alors qu'ils ont écrit quelques-unes des pages les plus glorieuses de notre pays.

Monsieur le directeur général, comme vous le savez, les années ont passé ; les missions du Fasild ont évolué avec elles. Nées dans le contexte de la guerre d'Algérie, elles se sont forgées sur la vague des grands flux migratoires des années 1960, puis se sont tournées vers l'accueil des familles, avec des objectifs d'intégration. Les années ont passé. Aujourd'hui, les enfants sont plus nombreux



que les parents accueillis naguère à être confrontés à la réalité économique plus dure, plus cruelle, plus discriminante.

Il nous faut d'autres formes d'action. Et il nous faut de l'évaluation. Peut-être pourrait-on utiliser le mot "évalu-action", parce qu'il nous faut moderniser notre appareil statistique, notamment à travers l'approche par les pré-noms, par exemple.

50 ans... Le Fasild, comme moi, s'est fait quelques cheveux blancs. Je souhaite déplacer le curseur dans son intervention vers un véritable plan national de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances. Dans cet esprit se pose la question d'un redéploiement de vos moyens et je souhaiterais que nous puissions utiliser ensemble cette boîte à outils pour aller plus loin. Plus fort et plus loin.

J'ai commencé à agir avec vigueur et je ne lâcherai pas. Le 7 juillet dernier, j'ai installé la Copec de Paris en affirmant au préfet de police, au procureur de la République et au recteur ma volonté de voir leur personnel et

leurs collaborateurs lutter quotidiennement contre les discriminations.

Les magistrats, les policiers, les fonctionnaires des services du logement et de l'ANPE en particulier doivent faire de cette mission une de leurs obsessions professionnelles.

Le 24 août, devant les recteurs et les inspecteurs d'académie réunis à Amiens, j'ai lancé l'opération "Un stage pour tous et pour toutes". Il y a des collégiens et des lycéens pour qui, lorsqu'ils se rapprochent d'une entreprise pour trouver un stage, c'est toujours : "Je crois que ça va pas être possible", à cause de leur faciès, à cause de leur nom, à cause de leur adresse. Il y a des jeunes collégiens de 14 ans qui, au moment de chercher leur premier stage en entreprise, n'ont d'autre recours, parce qu'ils sont si loin des cadres de relations, qu'ils sont si loin des réseaux, que de trouver un stage en entreprise dans le chich-kebab du coin, et qui doivent, au bout de la semaine, retrouver leurs amis et leur dire : "Moi, j'ai fait mon stage dans le chich-kebab au bas de mon

immeuble." Ce n'est pas bien. Il faut que chaque élève puisse rentrer au bout de la semaine dans son école et dire avec fierté où il a trouvé un stage et ce qu'il a fait pendant ce stage. Il y a deux jours, à Bordeaux, ancienne ville de traite négrière, je me suis retrouvé en train de parler d'audace et de courage pour lutter contre les discriminations. Mais je me suis dit : c'est quand même un comble, en 2005, de devoir mettre de l'audace et du courage pour la lutte contre ce délit pénal qu'est la discrimination.

J'ai parlé, à la télévision, de la Charte de la diversité dans l'entreprise et de celle de la fonction publique. J'ai dit : "Chaque décideur doit se transformer en ambassadeur de la diversité." Diversité dont il nous faut maintenant trouver des indicateurs modernes pour faire participer et pour mesurer, année après année, dans l'entreprise, à la télévision, dans la fonction publique, la part de ces Français au faciès, au nom, à l'adresse discriminés. Je veux que l'on trouve des moyens pour faire avancer cela. Si l'on ne dit pas, si l'on ne nomme pas, si l'on cache, si l'on a peur, si l'on s'arrête à dire : les Français issus de l'immigration ont plus de mal à trouver du travail. Non ! Qu'est-ce que cela veut dire ? Lequel, lesquels ? Les Français issus de l'immigration italienne, issus de l'immigration portugaise, issus de l'immigration espagnole ? Lesquels ? Vous voyez bien comment la dérive sémantique, toutes ces dernières années, nous a empêchés d'aller au fond du problème et de rajouter ce dernier petit qualificatif : les Français issus de l'immigration "visible". Ce sont eux qui doivent motiver aujourd'hui notre désir de mettre en place des indicateurs modernes pour faire progresser la France de la diversité. C'est donc d'une mobilisation nationale dont je parle. Une mobilisation pour une égalité de traitement.

Enfin, l'égalité des chances vient d'être déclarée grande cause nationale 2006. Que 2006 soit l'année d'un grand feu d'artifice pour la diversité. Que 2006 soit une année charnière après laquelle la France sera autre, que l'on Chers amis, vous m'avez compris. Je veux démolir les murs des déterminismes sociaux. Je veux ouvrir les portes de la diversité. Je veux casser les cloisons.

Je veux défoncer les plafonds de verre. Je veux respirer enfin dans une République à ciel ouvert et demain, ensemble, chanter avec tous un nouvel air de France : "Je crois que ça va être possible."

Merci ! »

Membres du comité scientifique :

Jean-François Amadiou

PROFESSEUR DE SOCIOLOGIE ET DE GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES, UNIVERSITÉ DE PARIS I

Les travaux de Jean-François Amadiou portent sur les mutations dans l'organisation du travail, les ressources humaines et les discriminations sur le marché de l'emploi. Ses enquêtes "testing" sur CV ont contribué à mieux évaluer et saisir les discriminations raciales à l'embauche. Il a notamment écrit *Le Poids des apparences - Beauté, amour et gloire* (éditions Odile Jacob, 2002), *La Démocratie sociale en danger* (éditions Liaisons, 2001) et a réalisé l'enquête « Testing sur CV » et « Discriminations à l'embauche : de l'envoi du CV à l'entretien » et *La Tête du client*, diffusé le 14 avril 2005 sur France 2 dans le cadre de l'émission « Envoyé spécial ».

Ahmed Boubeker

SOCIOLOGUE, MAÎTRE DE CONFÉRENCES,
UNIVERSITÉ DE METZ

Ahmed Boubeker travaille sur les questions liées à l'immigration, notamment l'islam et les expériences des nouvelles générations. Il a écrit *Présence et représentation des immigrés et des minorités ethniques à la télévision française*, *Les Images publiques de l'immigration* (éditions L'Harmattan, 1994) et *Les Mondes de l'ethnicité, La Communauté d'expérience des héritiers de l'immigration maghrébine* (éditions Balland, 2003).

Nacira Guénif-Souilamas

SOCIOLOGUE, MAÎTRE DE CONFÉRENCES,
UNIVERSITÉ DE PARIS XIII

Nacira Guénif-Souilamas, dont la thèse a porté sur les descendantes d'immigrants nord-africains en France, étudie les questions croisées de genre et d'ethnicité, le rapport entre immigration et intégration dans le contexte des sociétés post-modernes et post-coloniales, la déconstruction des stéréotypes raciaux, culturels et sociaux, l'imposition des normes et les assignations identitaires, les discriminations et le racisme. Elle a notamment écrit *Les Féministes et le garçon arabe*, avec Éric Macé (éditions de l'Aube, 2004) et *Des Beurrettes aux descendantes d'immigrants nord-africains* (éditions Grasset/Le Monde, collection Partage du savoir, Paris, 2000).

Patrick Simon

SOCIODÉMOGRAPHE À L'INSTITUT NATIONAL
D'ÉTUDES DÉMOGRAPHIQUES (INED)

Interrogeant l'usage de la statistique dans les sciences sociales, Patrick Simon analyse les discriminations ethniques dans la société française, mais surtout les moyens d'améliorer leur mesure. Plusieurs de ses travaux portent sur l'accès au logement social. Il a notamment rédigé *Les Discriminations ethniques dans la société française* (Institut des hautes études de la sécurité intérieure, Études et recherches, novembre 2000), *Les Discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social* (Notes du Geld n° 3, 2001) et *Discriminations et emploi : repérer et agir* (Les Cahiers de Profession banlieue, 2000).

Animation : Morad Aït-Habbouche

Organisation des Assises nationales du Fasild contre les discriminations :

Mireille Le Corre : directrice générale adjointe, chargée des relations internes et externes

Direction de la communication : Marie Christine Paolini, Christophe Girard, Frédéric Lavictoire, El Yamine Soum

Les "Actes des Assises nationales du Fasild contre les discriminations"



FASILD

Actes des
**Assises nationales
du Fasild contre
les discriminations**

Maison de la mutualité - Paris
26 septembre 2005

