



# Les discriminations "raciales" : comment agir ?

discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration minorité

discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration

## Les synthèses Millénaire

Juillet 2006

GRANDLYON  
communauté urbaine

discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration minorité

discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration

# Cadrage prospectif

La question des discriminations « raciales » a pris une ampleur considérable depuis la fin des années 1990. Elle semble même avoir pris le pas sur la question de l'intégration, souvent qualifiée de dépassée par les personnes concernées. Plusieurs raisons expliquent pourquoi le sujet des discriminations « raciales » occupe aujourd'hui le devant de la scène. Tout d'abord, l'Union européenne s'est saisie du problème dès 1997 et a invité les Etats membres à en faire autant. La deuxième raison relève d'un constat (et non d'une question d'appréciation) : la population française actuelle est pluriculturelle, « multiraciale » et métissée. Le premier article de la Constitution française énonce que la France assure l'égalité en droits de tous les citoyens « *sans distinction d'origine, de race ou de religion* ». Or, les discriminations « raciales », visant des individus ayant une appartenance réelle ou supposée à une ethnie, mettent bel et bien en péril ce principe d'égalité. Enfin, l'ampleur des discriminations « raciales » ne cesse de se confirmer. Malgré le manque d'indicateurs réels, les sondages, les témoignages, les « testings » révèlent une réalité très préoccupante.

Si les effets des discriminations « raciales », à long terme, sont encore très peu étudiés, difficiles à cerner et à évaluer, certains spécialistes osent néanmoins les envisager. Les discriminations « raciales » affectent durement les victimes, mais aussi la société et l'économie qui doivent notamment supporter les politiques publiques d'aide, les indemnités de chômage, le travail conséquent

des professionnels de l'insertion, de l'accès à l'emploi, du logement, etc. Les discriminations « raciales » participent aussi au délitement de la société et mettent en péril la cohésion sociale pour deux raisons : elles mettent en doute le sentiment de faire partie d'une même communauté, la notion d'appartenance à une même nation, et sont un obstacle à l'égalité des chances.

Quant à l'enjeu politique, il paraît évident. Le non-respect du principe de non-discrimination, c'est-à-dire le principe d'égalité, porte atteinte aux principes de la démocratie : la crédibilité des institutions politiques est engagée.

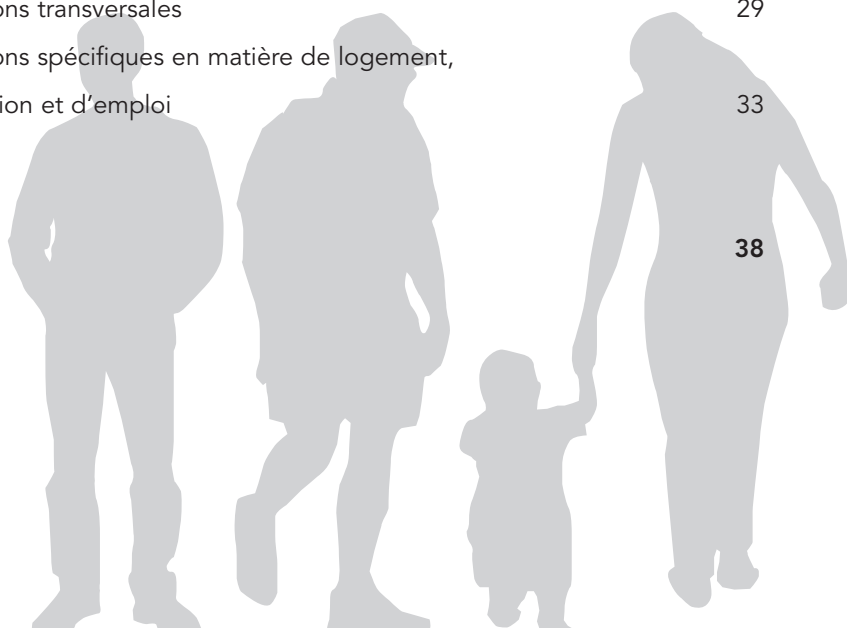
Enfin, on ne peut sous-estimer la perte culturelle engendrée par les discriminations « raciales ». Sans entrer dans le débat que peut faire naître la valorisation de la diversité ethnique, toute société s'enrichit de son histoire culturelle et sociale et de sa mémoire.

Lutter contre les discriminations « raciales » constitue donc un enjeu de taille. Organiser la lutte ne pourra se faire sans une prise de conscience collective et l'apprentissage de chacun. Il faudra s'approprier la notion de diversité et son respect, puis apprendre à déceler les pratiques discriminantes, à les changer... Le chemin sera sans doute long, semé d'embûches, mais le moment de « ré-injecter » le principe d'égalité dans notre société semble être venu.

discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration minorité

# Sommaire

	<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>Etat des lieux</b> page 7	Les discriminations « raciales » : un sujet difficile à aborder mais des faits avérés	7
	La discrimination « raciale » : une atteinte à nos principes les plus fondamentaux	12
	La lutte contre les discriminations : une commande européenne	14
	L'émergence d'une politique antidiscriminatoire en France	15
<b>Origine et mécanismes des discriminations « raciales »</b> page 19	Origine des discriminations : un faisceau de causes	19
	Comment opère la discrimination ?	22
	Différentes facettes d'une même réalité	26
<b>Recommandations pour prévenir et lutter contre les discriminations « raciales »</b> page 29	Des actions transversales	29
	Des actions spécifiques en matière de logement, d'éducation et d'emploi	33
	<b>Lexique</b>	<b>38</b>



## > Avertissement au lecteur

Cette Synthèse s'intéresse à l'ensemble des discriminations basées sur les mobiles suivants : la nationalité étrangère, l'origine étrangère réelle ou supposée, « l'apparence étrangère », le patronyme... Bien que le terme de « race » n'ait aucun fondement scientifique, l'appellation de discriminations « raciales » semble celle qui suggère le mieux les différents motifs de discrimination considérés. C'est pourquoi les auteurs, tout en étant conscients de ses limites, ont retenu l'appellation de discriminations « raciales ».

# IntrOduction

La France est historiquement une terre d'accueil et d'immigration. Elle a tiré sa richesse de cette diversité, en posant comme principe l'égalité de chacun. Dans le modèle d'intégration « à la française », le terme **intégration** sous-entendait l'intégration des individus (et non l'intégration des groupes, des minorités ethniques) dans la communauté républicaine. Les immigrants étaient supposés adhérer aux normes et modes de vie français et réserver à la sphère privée leurs identités culturelles. Force est de constater l'essoufflement progressif de ce modèle d'intégration.

Si les politiques d'intégration ont toujours suscité beaucoup de débats, la nécessité de lutter contre les discriminations fait l'objet d'un consensus social et politique. Certes, les discriminations « raciales » suscitent encore souvent du déni et demeurent un tabou dans certains secteurs. Leur acceptation sociale est difficile. En outre, l'amalgame avec le racisme est fréquent. Or, **la discrimination n'est pas un jugement de valeur ou un mode de pensée, il s'agit d'un acte concret, d'une différence de traitement sur la base de motifs illégaux et variés.** En effet, les discriminations « raciales » ne touchent pas exclusivement les étrangers. La discrimination selon la nationalité n'est même que la partie visible du problème. L'origine étrangère réelle ou supposée, le patronyme, « l'apparence étrangère » sont autant de mobiles de discriminations « raciales ». Cette notion est à distinguer de la notion de ségrégation, qui fait référence à une séparation radicale d'une population d'origine, de mœurs ou de religions différentes à l'intérieur d'un même pays. Discrimination et ségrégation se cumulent parfois et conduisent toutes deux à l'exclusion de personnes ou d'un groupe de personnes.

Malgré les difficultés pour mesurer l'ampleur du phénomène, les discriminations « raciales » sont avérées. Elles ont des origines diverses, complexes qui contribuent à leur invisibilité. **La discrimination opère parfois directement** -c'est le cas lorsqu'une décision a pour *objet* de discriminer- **mais le plus souvent, c'est une pratique apparemment neutre, ou un ensemble de pratiques, qui a pour effet de discriminer** (on parle alors de discrimination indirecte). Les conséquences, pour les victimes de discrimination et pour la société toute entière, sont encore peu étudiées mais leur importance semble incontestable.

Aujourd'hui, la reconnaissance des discriminations « raciales » est en marche et initie la lutte contre les discriminations « raciales ». Celle-ci exige la prise de conscience et l'implication de tous, politiques, société civile, entreprises,... Il s'agit de **passer des intentions aux actes et de défendre un des fondements de la République française : le principe de non-discrimination, c'est-à-dire le principe d'égalité.**

discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration minorité  
discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration

## Etat des lieux |

Le sujet des discriminations « raciales » ne va pas de soi. Désigner les personnes concernées est un exercice périlleux puisqu'il s'agit d'individus ayant une appartenance réelle ou supposée à une ethnie, qu'ils soient français, étrangers, issus ou non de l'immigration. A cela s'ajoute l'invisibilité statistique de ces personnes. En dépit de leur réalité, l'ampleur des discriminations « raciales » est difficile à mesurer. La politique française de lutte contre les discriminations a principalement consisté à mettre la législation française en conformité avec le droit européen. Aujourd'hui, sans sous-estimer l'ampleur des actions déjà accomplies, la lutte contre les discriminations n'en est qu'à ses prémices.

### ➔ Les discriminations « raciales » : un sujet difficile à aborder mais des faits avérés

#### Comment nommer les personnes concernées par les discriminations « raciales » ?

Seules les principales formules utilisées pour désigner les personnes concernées par les discriminations « raciales » sont expliquées ci-dessous : certaines ont des connotations racistes, d'autres sont impropres ou « dans la tendance »... Aujourd'hui encore, aucune appellation ne paraît réellement satisfaisante aux yeux de tous.

#### Un immigré est une personne née étrangère et dans un pays étranger

Le Haut Conseil à l'Intégration (HCI) précise dans cette définition de 1991 que l'immigré peut avoir acquis ou non la nationalité française, une fois installé en France. On peut ainsi être immigré et français, c'est d'ailleurs fréquemment le cas : plus d'un tiers des immigrés en France sont français. Les Français par acquisition nés en France et les étrangers nés en France ne sont pas des immigrés, puisqu'ils sont nés ici.

Mais la perception « ordinaire » des immigrés s'éloigne souvent de cette définition : les « immigrés » désignent tous ceux que l'on peut associer aux anciens colonisés ou au Tiers-monde en général, peu importe leur lieu de naissance. Plus récemment, on y associe parfois les « musulmans » ou encore les « clandestins ». En bref, il s'agit essentiellement des « Arabes » et des « Noirs », éventuellement les « Chinois » et parfois « ceux de l'Est ».

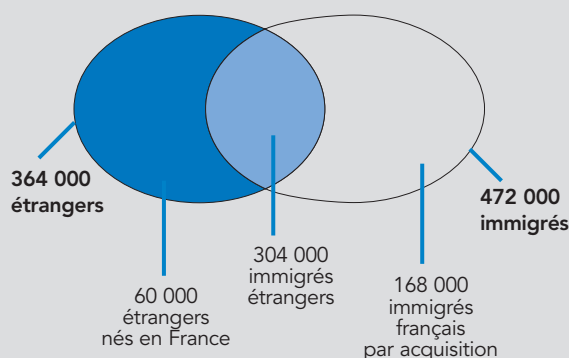
#### Les « issus de l'immigration » sont-ils les enfants des immigrés ?

Les « issus de l'immigration » désignent les 2ème, 3ème, voire 4ème génération d'enfants d'immigrés. Mais une fois encore, cette appellation a ses limites : est-on « issu de l'immigration » quand on a un de ses parents immigré et l'autre non, quand on est soi-

#### Le saviez-vous ?

##### Les immigrés représentent 8,4% de la population régionale

En 1999, 472 000 immigrés résidaient en Rhône-Alpes, deux tiers d'entre eux ont gardé leur nationalité étrangère, un tiers ont acquis la nationalité française. Avec 8,4% d'immigrés, la région Rhône-Alpes se situe au-dessus de la moyenne de la France métropolitaine (7,4%) et se place au 6ème rang national, après l'Ile-de-France, les trois régions du sud-est méditerranéen et l'Alsace. La population immigrée de Rhône-Alpes est très majoritairement issue d'un pays d'Europe (48%) ou du Maghreb (32%).



+ d'infos : Une population immigrée aux multiples visages, La Lettre Analyses n°39, 2005, Insee, [www.insee.fr/rhone-alpes](http://www.insee.fr/rhone-alpes).

même arrivé en bas âge en France avec ses parents immigrés ? Est-on désigné comme « issu de l'immigration » quand nos grands-parents ou arrière-grands-parents ont émigré d'Arménie ou d'Italie pour venir s'installer en France ? Dans l'imaginaire social, cette formule fait référence aux descendants

du groupe général et stéréotypé des « immigrés ». Le fait qu'ils soient nés en France ou de nationalité française ne semble pas jouer.

### **Le terme de « race » n'a aucun fondement scientifique**

Le terme de « race » fait référence le plus souvent à des différences apparentes de couleur de peau. Ces désignations de « race » conduisent à des stéréotypes, des représentations dont certains peuvent se prévaloir pour dominer ou exclure. En outre, ce terme est scientifiquement aberrant : les progrès de la génétique conduisent aujourd'hui à rejeter toute tentative de classification raciale. Le séquençage du génome humain a en effet révélé que chaque individu partage 99,99% du même code génétique avec le reste des humains. La variabilité (le 0,01% restant) se marque essentiellement au niveau individuel : deux individus choisis dans deux prétendus groupes « raciaux » différents présentent fréquemment une ressemblance génétique plus grande entre eux que deux individus choisis dans le même groupe.

### **Les « origines » font référence à des critères liés aux ascendants**

C'est principalement l'origine étrangère ou l'origine « immigrée », quand elle reste visible, qui est relevée. Cela sous-entend donc une approche « raciale » ou « raciste ». Au bout de combien de générations une famille vivant en France est dite « d'origine française » ? En outre, cette notion est relative, chacun, ou presque, a une origine étrangère : si on ne s'en tient qu'aux grands-parents, plus de 18 millions de Français auraient une origine étrangère.

### **Les « minorités ethniques » ou « communautés » sont incompatibles avec le modèle français**

En principe, la France est un pays où il n'y a pas de « minorité ». Les principes d'égalité et d'indivisibilité de la nation sont au cœur des textes fondateurs français et s'opposent à toute mise en avant d'un différentielisme culturel. Il n'y a qu'un seul peuple en France : le peuple français, composé de tous les citoyens français sans distinction d'origine, de race ou de religion. C'est pourquoi la France ne reconnaît pas les identités des minorités ethniques, sinon très marginalement. Pour les mêmes raisons, le terme de « communauté » est peu employé. Il suggère un fort sentiment d'appartenance, des liens de solidarité et l'existence de normes et de valeurs communes au sein de ce groupe.

**+ d'infos :** Les différentes approches de l'intégration (Lexique), 2002, Cédric Polère & Stéphane Bienvenue, Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°4 : Nommer, recenser sans stéréotyper, ni stigmatiser, 2003, Eric Cédiey, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

## **Comment prendre en compte ce qu'il est interdit de mesurer ?**

### **Le manque de données statistiques est un frein à l'évaluation du problème**

La mesure statistique des discriminations « raciales » permettrait d'avoir une idée précise de l'ampleur du phénomène et des espaces où elles s'exercent et par conséquent, de faciliter la mise en œuvre de réponses. Mais elle rencontre trois types de limites.

■ Les statistiques ne décrivent pas des actes, mais enregistrent des états. Ces états peuvent être causés par des actes ou des processus de discriminations ou être la conséquence d'une conjugaison de facteurs (discrimination « raciale » associée à une discrimination liée au sexe par exemple).

■ Dans l'explication des statistiques, il faut veiller à isoler la part des éventuelles causes discriminatoires de celles qui ne le sont pas. Autrement dit, il faut distinguer l'influence des critères qui servent légitimement à faire des différences et des choix (le niveau de qualification pour un emploi, la solvabilité pour l'acquisition d'un logement, etc) des critères discriminatoires (la nationalité, la « race », le faciès, etc).

■ Les données statistiques dépendent des catégories utilisées pour recenser les personnes. Or, la politique statistique en France se caractérise par le refus d'identifier les personnes selon leur « race » (Blancs, Noirs, etc), leur « origine » (nationalité des parents, des ascendants), leur « ethnies » (langues, cultes, etc). Cette règle connaît tout de même quelques exceptions, ponctuelles, et motivées par des objectifs spécifiques. Les enquêtes en France permettent sans restriction de demander aux sondés leur lieu de naissance et leur nationalité. Mais de toute évidence, le critère de nationalité ne suffit pas à appréhender la question des discriminations « raciales ».

**+ d'infos :** Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°10 : S'il existe des outils pour agir, ils reposent sur la rigueur, 2003, Eric Cédiey, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)  
[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)





## En pratique...

### Des « testings » à la porte des discothèques lyonnaises

■ Suite à la « nuit du testing » de mars 2000, organisée dans dix-huit boîtes de nuit lyonnaises, à l'initiative du magazine Lyon capitale et de l'association SOS Racisme, onze portiers avaient été poursuivis pour discrimination. Le 18 janvier 2005, le tribunal de grande instance de Lyon avait rendu son jugement et les avait disculpés, sans pour autant remettre en cause le principe du testing.

■ SOS Racisme a organisé une nouvelle « nuit du testing » le samedi 9 juillet 2005 à l'entrée de quatre-vingt discothèques, à Paris et dans vingt villes de province (notamment Lyon). L'association a constaté la persistance des discriminations et a déposé des plaintes contre les établissements en question.

■ Le 29 septembre 2005, la 6<sup>ème</sup> chambre du tribunal correctionnel de Lyon a condamné le physionomiste et le gérant d'un établissement nocturne lyonnais à respectivement 800 et 1 500 euros d'amende, pour avoir le 15 août 2004 refusé l'entrée à deux jeunes gens en raison de leur origine. Le président a également ordonné l'affichage de la condamnation à l'entrée principale de l'établissement pendant un mois.

+ d'infos : [www.sosracisme.org](http://www.sosracisme.org) ; [www.leprogres.fr](http://www.leprogres.fr)

### Le Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (Geld) a géré le premier dispositif national de lutte contre les discriminations

En 1999, le Geld est créé comme groupement d'intérêt public entre les ministères, les partenaires sociaux et des associations. Au cours de ses cinq années d'activité, il a assuré sa fonction originelle d'observatoire et d'analyse et a contribué à la diffusion des connaissances sur le sujet. Début 2001, le Geld, le numéro national d'appel gratuit pour les victimes et les témoins (le n°114) et les Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (les Codac) font partie du même dispositif. Tout un chacun peut appeler le n°114 pour se plaindre ou témoigner d'une discrimination « raciale », un service du Geld transforme ces appels en signalements, ceux-ci sont transmis pour

traitement à la Codac du département concerné.

Bien que les plaintes aient été peu nombreuses, le Geld a constaté que la discrimination se manifestait dans toutes les situations et dans tous les secteurs.

Le dispositif 114/Codac enregistre une très forte chute des signalements traités en 2003 et 2004 (respectivement 263 et 92 signalements contre 1683 en 2002 au niveau national). Seuls 2 des 92 dossiers transmis aux Codac ont fait l'objet d'une fiche de suivi en 2004. Cette chute importante et continue des signalements s'explique essentiellement par les limites de fonctionnement du dispositif et la déception des plaignants. Les Codac n'ont en effet pas assez de pouvoirs d'investigation et d'intervention pour lutter concrètement contre les discriminations.

## En pratique...

### Les plaintes de discriminations « raciales » concernent essentiellement l'emploi, l'accès aux biens et services et le logement

A partir des appels reçus entre sa création (mai 2000) et fin décembre 2002, le Geld répartit les 11 000 signalements qu'il a transmis aux Codac selon les secteurs suivants :

- 35% des appels concernent l'emploi (un tiers pour l'embauche, deux tiers pour la vie professionnelle elle-même) ;
- un peu moins de 20% pour l'accès aux services et aux biens (avec notamment l'entrée aux discothèques mais aussi la location de logement saisonniers, de voitures...);
- 10% pour le logement, comme pour les problèmes de voisinage ;
- un peu moins de 8% pour les forces de sécurité ;
- 5% pour l'éducation, comme pour les services publics administratifs ;
- 2% pour la santé (accès et dispensation aux soins).

Dans le Rhône, le n°114, est opérationnel depuis le 16 mai 2000. Sur la période 2000-2002, l'emploi et la vie professionnelle viennent également en tête des domaines où s'exercent les discriminations avec 40% des signalements traités par la Codac du Rhône.

+ d'infos : Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°11 : Dans l'agglomération lyonnaise, des données rares mais révélatrices, 2003, Cédric Polère, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

La mise en œuvre locale du 114, Migrations études n°99, mai-juin 2001, ADRI, [www.adri.fr/me/pdf/me099.pdf](http://www.adri.fr/me/pdf/me099.pdf)

## Quelques données disponibles en France et sur l'agglomération

### Les discriminations « raciales » s'expriment incontestablement dans le domaine du logement

Les discriminations touchant le domaine du logement représentent 10% des plaintes déposées au n°114 entre mai 2000 et décembre 2002 et 15% des plaintes reçues par SOS Racisme, entre 2001 et 2003. Ces agissements sont souvent difficiles à dénoncer car ils peuvent se confondre avec les inégalités sociales présentes dans l'espace urbain. Des données mettent en évidence néanmoins des pratiques discriminatoires. Dans le domaine du logement social, l'addition de certaines pratiques, parfois aggravées par un marché sous tension, ont des effets discriminatoires. Dans le logement privé, les discriminations semblent plus directes donc davantage perceptibles.

■ Un constat sans appel : les immigrés sont moins bien logés que la moyenne des ménages.

En 1999, les ménages immigrés rhônalpins sont plus fréquemment locataires (54% contre 42%), et vivent plus souvent en immeuble collectif (63% contre 51%). Et surtout, il sont proportionnellement deux fois plus nombreux à habiter une HLM (32% contre 16%). D'après des études nationales, les caractéristiques du parc HLM correspondent particulièrement au profil social et familial de la population immigrée, composée en grande partie de familles nombreuses à faibles revenus. On observe aussi des conditions de logement très différentes selon l'origine des ménages. Ceux d'origine européenne ont des conditions de logement comparables à la moyenne régionale. Les ménages d'origine « extra-européenne » sont majoritairement locataires, ils sont de loin les plus concernés par l'habitat social et disposent en général de moins d'espace que l'ensemble des ménages.

■ Ces inégalités de conditions s'expliquent par le niveau de ressources, mais aussi par des pratiques discriminatoires, concernant notamment l'accès à un logement de qualité.

Selon l'enquête nationale logement de l'Insee (1996), les trois-quarts des immigrés locataires occupent des logements construits avant 1975. Dans le logement social et selon SOS Racisme, seulement 2 à 5% des populations immigrées hors Union européenne accèdent au patrimoine récent, construit durant les vingt-cinq dernières années. Si le manque d'études statistiques interdit de porter des analyses précises, la discrimination au logement semble toucher plus fortement les personnes originaires d'Afrique subsaharienne, du Maghreb et de Turquie.

■ Dans le logement privé, la réalité de la discrimination semble importante mais peu d'études permettent d'en mesurer l'ampleur.

Les pratiques discriminatoires les plus courantes dénoncées par le Geld et SOS Racisme sont le refus affiché de la part d'un propriétaire ou d'une agence immobilière de louer ou vendre à des personnes « de couleur », le filtrage des agences pour le compte des propriétaires souhaitant écarter les candidatures « de couleur », les méthodes de découragement du candidat (demandes illégales de pièces à fournir, informations erronées sur le logement, etc).

**+ d'infos :** Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°7 : Discriminations et mixité sociale dans le logement, 2003, Cédric Polère, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

Atlas des populations immigrées en Rhône-Alpes, Les dossiers n°150, 2005, Insee, [www.insee.fr/rhone-alpes](http://www.insee.fr/rhone-alpes)

Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social, 2001, Geld, [www.sos-racisme.org/geld.fr](http://www.sos-racisme.org/geld.fr)

Bilan et perspectives des politiques publiques de lutte contre les discriminations « raciales » et ethniques dans l'accès au logement, 2002, SOS Racisme, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

## En pratique...

### Jurisprudence en matière de discrimination au logement

En septembre 2004, le tribunal correctionnel de Grenoble a condamné une propriétaire pour avoir refusé de vendre son terrain à un « arabe », parce qu'elle craignait selon ses dires, que cela ne crée des problèmes avec les voisins. Le tribunal lui a infligé une amende de 10 000 euros, l'a condamnée à une peine de quatre mois de prison avec sursis et lui a ordonné de payer 1 500 euros d'indemnités à l'acheteur et 500 euros à l'épouse de ce dernier. Le tribunal a également ordonné la publication de cette condamnation dans le bulletin professionnel de la fédération des agents immobiliers et a accordé des dommages et intérêts aux deux ONG qui soutenaient les victimes, le Mouvement contre le racisme et pour l'amitié des peuples (MRAP) et SOS Racisme.

**+ d'infos :** Egalité et non-discrimination, rapport annuel 2005 de la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/annualrep05\\_fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/annualrep05_fr.pdf)

### Épargné par les discriminations directes, le système scolaire reste sensible

L'effectif des élèves étrangers dans les collèges et lycées croît régulièrement depuis 1975, l'institution scolaire apparaît donc épargnée par les discriminations. Cependant, comme le reste de la société française, l'école n'est pas à l'abri des représentations sociales et des préjugés. Depuis vingt ans, l'appartenance à un milieu socio-économique défavorisé est la première, voire l'unique, explication donnée à la scolarité difficile des élèves « issus de l'immigration ». Ne serait-il pas plus rigoureux de reconnaître certaines logiques discriminantes, même lorsqu'il s'agit de discriminations indirectes (c'est-à-dire suite à des décisions ou des pratiques apparemment neutres) ou encore non intentionnelles ?

À l'école élémentaire, les parcours scolaires des enfants « issus de l'immigration » sont légèrement inférieurs, voire comparables, à ceux des enfants d'origine française. L'essentiel des écarts s'explique par le niveau professionnel des parents, l'illettrisme, la taille des familles... Dès l'entrée en 6ème, les élèves « issus de l'immigration » et ceux d'origine française ne connaissent pas le même sort. L'étude des procédures d'orientation en cycle aménagé des classes de 6ème et 5ème (sur trois années au lieu de deux) illustre cela : à niveau égal, un élève « issu de l'immigration » a trois fois plus de probabilités d'être orienté dans ce cycle que l'élève né de parents français. En outre, on note une légère sous-représentation des bons élèves « issus de l'immigration » dans les bonnes classes. En enseignement professionnel, les élèves « issus de l'immigration » sont en plus grande difficulté pour trouver un stage, obligatoire dans ces filières.

**+ d'infos :** Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°8 : Le système scolaire, entre résultat et cause des ségrégations, 2003, Stéphane Bienvenue, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

Ecole et appartenances ethniques : que dit la recherche ?, 2004, Françoise Lorcerie, [www.recherche.gouv.fr/recherche/fns/lorcerie.pdf](http://www.recherche.gouv.fr/recherche/fns/lorcerie.pdf)

### Les discriminations « raciales » contribuent aux difficultés d'insertion professionnelle des personnes issues de l'immigration

Les discriminations dans le domaine de l'emploi représentent 35% des plaintes déposées au n°114 entre mai 2000 et décembre 2002 et 21% des plaintes reçues par SOS Racisme entre 2001 et 2003.

■ Les immigrés, ou supposés comme tels, sont plus souvent que les autres exposés au chômage. En France, en 2002, le taux de chômage des immigrés s'élève à 16,4% en moyenne soit le double de celui des non-immigrés. Cet écart ne peut s'expliquer par les seules différences de position sociale ou de niveau d'études. Certes, les immigrés occupent plus souvent des emplois peu qualifiés, plus touchés par le chômage, mais même à catégorie socioprofessionnelle, âge de fin d'étude et sexe comparables, les actifs immigrés, ou supposés comme tels, sont plus souvent à la recherche d'un emploi. A partir des données du recensement, il est possible de comparer les taux de chômage à niveau de diplôme égal (critère légitime) selon la nationalité pour les étrangers mais aussi selon la nationalité antérieure pour les Français par acquisition (critère discriminatoire). Dans le Grand Lyon, comme dans toute la France, on constate des différences entre les Français, même lorsqu'ils ont le même diplôme : les Français antérieurement de nationalité non européenne sont deux fois plus au chômage que les Français de naissance ou les Français antérieurement de nationalité européenne. Enfin, ces inégalités sont plus marquées dans la population active jeune et/ou féminine.

### Taux de chômage selon l'origine ethnique et le diplôme dans le Grand Lyon (1999)

	CAP	Bac général	Bac+3 et au-delà
Etrangers (ayant une nationalité de l'UE*)	10%	15%	7%
Etrangers (ayant une nationalité hors de l'UE)	<b>31%</b>	<b>35%</b>	<b>23%</b>
Français par acquisition (de nationalité antérieure de l'UE)	11%	12%	7%
Français par acquisition (de nationalité antérieure hors UE)	<b>25%</b>	<b>22%</b>	<b>16%</b>
Français de naissance	12%	10%	7%

\*UE : Union Européenne

Source : Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°11 : Dans l'agglomération lyonnaise, des données rares mais révélatrices, 2003, Cédric Polère, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

■ A nationalité, diplôme et catégorie socioprofessionnelle comparables, les immigrés sont inégalement exposés au risque de chômage selon leur pays d'origine.

Les taux de chômage des immigrés originaires d'Espagne, d'Italie ou du Portugal sont très faibles, plus faible même que celui des actifs non-immigrés. Les immigrés originaires des pays du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie sont, à l'inverse, plus durement touchés : parmi les actifs âgés de 25 à 59 ans, plus d'un sur cinq est au chômage. La population d'origine asiatique a également un taux de chômage important.

■ Pour illustrer l'ampleur des discriminations dans le monde du travail, et en particulier au moment de l'accès à l'emploi, le rapport Fauroux (2005) expose quelques exemples significatifs.

- Un homme qui porte un nom maghrébin, résidant à Paris, a cinq fois moins de chance qu'un homme au nom français, « blanc de peau », d'obtenir une convocation à un entretien d'embauche après envoi d'un CV similaire.

- Une candidate d'origine maghrébine, disposant d'un meilleur CV (major de promotion, expérience d'encadrement...) reçoit trois fois moins de convocations à un entretien d'embauche pour un poste de commercial que les candidats « de référence », d'âge équivalent, « blancs de peau ».

- Parmi les 30% d'élèves d'une promotion d'un LEP en échec dans leur recherche de stage, les jeunes issus de l'immigration sont largement surreprésentés.

**+ d'infos :** La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi, 2005, Roger Fauroux, [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

Atlas des populations immigrées en Rhône-Alpes, Les dossiers, n°150 juin 2005, [www.insee.fr/rhone-alpes](http://www.insee.fr/rhone-alpes)

Les discriminations, situation française, évolutions communautaires européennes, 2002, Eric Cédiey, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

Les immigrés en France : une situation qui évolue, Insee première n°1042, 2005, Chloé Tavan, [www.insee.fr](http://www.insee.fr)



## Le saviez-vous ?

### Près de sept millions d'emplois sont interdits partiellement ou totalement aux étrangers, soit environ 30% des emplois

D'après un rapport commandé par la Direction de la population et des migrations (Ministère de l'emploi et de la solidarité) datant de 2000 :

- une cinquantaine de professions font l'objet de restrictions explicites liées à la nationalité, soit 615 000 emplois : avocats, médecins, sages-femmes, experts-comptables, débitants de tabac, etc ;
- une trentaine de professions exigent la possession d'un diplôme français et représentent au moins 625 000 emplois : professions de santé, professions juridiques et judiciaires, coiffeurs, agents immobiliers, agents de voyage, etc ;
- les emplois fermés aux étrangers se trouvent avant tout dans le secteur public. Les emplois de titulaires dans les trois fonctions publiques (d'Etat, hospitalière et territoriale) sont interdits aux étrangers non communautaires, cela représente près de 5,2 millions d'emplois. De plus, les entreprises sous statut, gérant des services publics (La Poste, EDF-GDF, Air France) et les établissements publics industriels et commerciaux ne peuvent recruter des agents statutaires que de nationalité française ou des ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne. Plus d'un million d'emplois sont ainsi inaccessibles.

Adoptées au coup par coup, souvent en période de crise économique et sous les pressions des milieux professionnels concernés, ces interdictions ont généralement traduit une volonté de protéger l'activité économique des nationaux contre la concurrence étrangère. Rarement remises en question depuis et remettant en cause le principe d'égalité entre les travailleurs, ces interdictions incitent à s'interroger sur les principes selon lesquels peut être légitimée l'existence d'emplois fermés aux étrangers.

**+ d'infos :** Une forme méconnue de discrimination : les emplois fermés aux étrangers, 2000, Geld, [www.gisti.org/doc/presse/2000/ged/note.pdf](http://www.gisti.org/doc/presse/2000/ged/note.pdf)

### Les discriminations « raciales » opèrent aussi dans d'autres secteurs

Cette synthèse s'intéresse principalement aux discriminations « raciales » opérant dans les secteurs du logement, de l'emploi et de l'éducation, car ceux-ci sont particulièrement stratégiques. D'après les plaintes, ce sont aussi les plus touchés. Mais, à l'image de notre société, d'autres secteurs sont en retard dans l'acceptation de la diversité caractérisant

la population vivant en France aujourd'hui. Ce retard peut se traduire parfois par des discriminations. La Justice, la politique mais aussi la santé, la culture, les loisirs, le sport ne semblent pas épargnés. Le fait que les discriminations touchant ces secteurs prennent moins de place dans cette synthèse ne signifie en aucun cas qu'elles n'existent pas, ou qu'elles sont de moindre importance.

## ➔ La discrimination « raciale » : une atteinte à nos principes les plus fondamentaux

### La discrimination est une violation du principe d'égalité

Dans la Communauté européenne comme en France, la définition générale de la discrimination est simple : est « discrimination » toute violation du principe d'égalité. Ce « principe d'égalité » ou « principe de non-discrimination » fait partie des fondements de la démocratie française depuis son origine. Il est énoncé en effet dans le célèbre article premier de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « *les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.* »

Dans les textes constitutionnels qui posent les règles du régime politique de la République française, le principe d'égalité est rappelé plusieurs fois et notamment ainsi : « *La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion.* » (Article premier de la Constitution de 1958).

Ce principe d'égalité ou de non-discrimination est aussi reconnu, dans le monde entier, par toutes les démocraties qui adhèrent à la Déclaration universelle des droits de l'homme.

**+ d'infos :** Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°3 : Les cadres conceptuels, jamais neutres, 2003, Eric Cédiey, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

### Retour sur le modèle d'intégration français

#### Un modèle d'intégration des individus, à dominante assimilationniste

Pendant longtemps, la question de l'intégration ne faisait pas débat : « *il ne peut y avoir de question immigrée puisque les immigrés vont naturellement s'assimiler et s'insérer dans la société française ou repartir dans leur pays d'origine* » (J-M. Berthet). Or, la réalité a été tout autre. C'est pourquoi le terme d'« intégration » est relativement récent et rend compte de l'inscription durable des populations d'origine étrangère sur le territoire français.



Le terme « intégration » sous-entend souvent une certaine « assimilation ». En effet, le modèle politique français se caractérise d'abord par l'importance de la Nation et de la nationalité. « *L'autre spécificité de ce modèle français est de faire la part belle à l'individu d'origine immigrée mais de ne jamais reconnaître les spécificités des collectifs dans lesquels il s'insère* » (J-M. Berthet). En bref, c'est l'intégration des immigrants comme individus (et non l'intégration des groupes) dans la communauté républicaine qui prévaut, avec l'incitation à abandonner leurs particularismes et à faire taire leurs identités culturelles. Le HCI a donné en 1991 cette définition de l'intégration que l'on peut qualifier de plus nuancée : « *sans nier les différences, en sachant les prendre en compte sans les exalter, c'est sur les ressemblances et les convergences qu'une politique d'intégration met l'accent afin, dans l'égalité des droits et des obligations, de rendre solidaires les différentes composantes ethniques et culturelles de notre société et de donner à chacun, quelle que soit son origine, la possibilité de vivre dans la société dont il a accepté les règles et dont il devient un élément constituant.* »

### La discrimination frappe les personnes sur le chemin de l'intégration

« *Dès le début des années 1990, le terme même d'intégration ne faisait plus sens pour les populations à qui il s'adressait* » (J-M. Berthet). Le passage du discours de l'intégration à celui des discriminations marque cette évolution et est aussi hautement symbolique. Le premier confère à un défaut, une défaillance, un manque du côté de la personne à intégrer. Au contraire, parler de discriminations fait référence au défaut, à la défaillance, au manque de l'autre personne, celle qui devrait intégrer mais qui discrimine. E. Cédiey souligne qu'intégration et discrimination sont les deux faces d'une même pièce : « *il n'y a pas de discrimination s'il n'y a pas eu un minimum d'intégration. (...) Pour qu'une personne apparaisse discriminée par rapport aux autres dans l'accès à l'emploi, il faut d'abord qu'elle se présente aux mêmes emplois que les autres et qu'elle fasse valoir sa légitimité à le faire* ».

**+ d'infos :** Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°3 : Les cadres conceptuels, jamais neutres, 2003, Eric Cédiey, Le modèle français d'intégration et ses pratiques à l'échelle de l'agglomération lyonnaise, 2002, Jean-Marc Berthet, Les différentes approches de l'intégration (Lexique), 2002, Cédric Polère & Stéphane Bienvenue, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

## De nouvelles conceptions de l'égalité

### De l'égalité formelle à l'égalité réelle

Depuis environ une dizaine d'années en France, les conceptions du principe d'égalité se sont considérablement enrichies. La loi, identique pour tous, qui s'applique de manière uniforme en toute situation, devait garantir le principe d'égalité : c'est « l'égalité formelle ou abstraite ». Mais l'application d'une règle uniforme à des situations différentes peut au contraire violer le principe d'égalité, autrement dit peut être discriminatoire. La France a dû s'adapter à cette nouvelle réalité. Le droit français accepte, quand existent « des différences de situations appréciables » ou encore « objectives » de traiter différemment de telles situations, dans le but de tendre vers une égalité réelle. La jurisprudence en la matière relève d'un arrêt du Conseil d'Etat qui a permis qu'un tarif préférentiel soit appliqué aux habitants de l'île de Ré, et à eux seuls, lorsqu'ils empruntent le pont à péage de l'île de Ré.

Mais s'il est possible en France de traiter de façon différente des situations différentes, il n'y a pas obligation de le faire (comme c'est le cas en Allemagne ou à la Cour de justice européenne).

### L'égalité réelle implique-t-elle de prendre en compte « l'identité » de chacun ?

Ainsi se (re-)pose la question de la prise en compte ou non des différences, et si oui, dans quelle mesure ? Appliquer le principe d'égalité pose la question de « l'identité » : à quels types de sujets de droits faut-il garantir l'égalité telle qu'on l'aura définie ? « L'identité » renvoie ici directement à des questions d'appartenances, d'origines, ou même de racines. Or, en la matière, le système juridique français s'appuie sur une tradition héritée de l'histoire politique de la France. Le droit français apporte à chaque individu la même protection de la loi, mais ne veut reconnaître l'individu qu'en tant qu'être humain, et non comme le membre d'une communauté. Il se doit de garantir pour chacun l'égalité dans la jouissance des droits et des libertés (d'expression, de conscience, de culte, etc) et de ne pas tomber dans l'écueil d'imposer à toute « minorité » la culture et les traditions dominantes.

**+ d'infos :** Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°3 : Les cadres conceptuels, jamais neutres, 2003, Eric Cédiey, Les différentes approches de l'intégration (Lexique), 2003, Cédric Polère & Stéphane Bienvenue, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

## ➔ La lutte contre les discriminations : une commande européenne

La lutte contre les discriminations « raciales » a en effet été initiée par l'Union européenne. Le refus de la discrimination, pour motif de nationalité, s'est logiquement trouvé au centre du droit communautaire européen. En effet, au nom de la liberté des échanges commerciaux et du principe de libre circulation au sein de l'Union, il était impensable d'imposer des normes différentes, sur un critère de nationalité. Ainsi, dès la signature du traité de Rome créant la Communauté européenne en 1957, la nationalité des personnes physiques ou morales est, par définition, un critère potentiel de discrimination interdit. Mais ce n'est qu'en 1997 que la lutte contre les discriminations en général, et contre les discriminations « raciales » en particulier, a été officialisée dans la politique et la législation de l'Union européenne.

### L'Union définit deux outils juridiques majeurs : la « discrimination indirecte » et le « partage de la charge de la preuve »

Le 15 décembre 1997, le Conseil de l'Union adopte la « directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe ». Cette directive va officialiser, dans la législation de l'Union, la qualification de « discrimination indirecte » et la procédure du « partage de la charge de la preuve ». L'Union étendra par la suite l'application de ces outils à tous les mobiles identifiés de discrimination, en particulier « la race » et « l'origine ethnique ».

Le concept de « discrimination indirecte » est énoncé ainsi dans l'article 2 : « une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe (...) ».

La procédure du « partage de la charge de la preuve » est énoncée dans l'article 4 en ces termes : « dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe d'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement ».

**+ d'infos :** Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°1 : L'antidiscrimination, une volonté de l'Union européenne, 2003, Eric Cédiey  
[www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

### L'Union s'engage contre les discriminations liées à la race et l'origine ethnique

Le refus des discriminations s'inscrit dans le Traité instituant la Communauté européenne en 1997. La signature du Traité dit d'Amsterdam est un événement primordial dans la lutte contre les discrimina-

tions : un nouvel article 13 est ajouté au Traité instituant la Communauté européenne. Désormais, le combat contre la discrimination devient une compétence législative et politique de niveau communautaire au sein de l'Union européenne, au-delà des niveaux étatiques nationaux. En outre, ce combat se mène à l'encontre de toutes les formes de discriminations, quels que soient les mobiles sur lesquels elles se fondent : « le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ». Le nouvel article 13, entré en vigueur en 1999, a permis à l'Union européenne d'adopter, dès 2000, la directive RACE et un programme d'action de lutte contre les discriminations.

### La directive RACE

ou « directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique »

La directive RACE a un champ d'application très large (emploi, travail, social, éducation, accès aux biens & services, logement...) et s'applique autant dans les organismes publics que dans le secteur privé. Elle exige la mise en place, dans chaque Etat de l'Union, d'un organisme indépendant chargé de combattre la discrimination fondée sur « la race » ou « l'origine ethnique ».

### En pratique...

#### Les principales dispositions de la directive RACE sont les suivantes :

- le rappel de l'équivalence entre principe d'égalité et principe de non-discrimination, c'est-à-dire l'absence de toute discrimination directe ou indirecte ;
- la reconnaissance du harcèlement et de l'injonction de discriminer comme des formes de discrimination ;
- l'autorisation des « actions positives » au nom du principe de l'égalité de traitement ;
- la promotion du dialogue social entre les partenaires sociaux et avec les organisations non-gouvernementales.

#### La directive RACE impose de nouvelles règles de fonctionnement dans les procès pour discrimination :

- le partage de la charge de la preuve ne peut être appliqué que dans les procès civils (règlements de litiges), et non au pénal (condamnation d'un délit) ;
- les associations, syndicats, ou n'importe quelle organisation active contre les discriminations peuvent accompagner, ou même remplacer, un plaignant auprès des tribunaux ;
- la protection contre les rétorsions doit être assurée au plaignant.

### Le programme d'action de lutte contre les discriminations est un programme de politique incitative

Arrêté pour la période 2001-2006, il vise à promouvoir la lutte « contre toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle » par la promotion et le financement des mesures de prévention et de lutte contre la discrimination.

L'exécution de l'ensemble du programme suit une série d'appels d'offres étalés sur six ans. Le budget global prévu sur la période 2001-2006 dépassait les 98 millions d'euros. Ce programme est ouvert à l'ensemble des acteurs et organismes publics, privés ou associatifs voulant œuvrer contre les discriminations, notamment les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales.

**+ d'infos :** Les discriminations, situation française, évolutions communautaires européennes, 2002, Eric Cédiey, Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°2 : Le « paquet antidiscrimination », un cadre pour l'Union Européenne, 2003, Eric Cédiey, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

### Le programme EQUAL, dédié à l'application et au financement de la stratégie européenne pour l'emploi, s'attaque aux discriminations

Initiative du Fonds social européen pour la période 2000-2008, le programme EQUAL a pour objectif le développement de « pratiques nouvelles de lutte contre les discriminations et inégalités de toute nature en relation avec le marché du travail, dans un contexte de coopération transnationale ».

Actuellement, quinze projets sont en cours pour la période 2004-2008 en Rhône-Alpes.

**+ d'infos :** [www.equal-france.com](http://www.equal-france.com)



## ➤ L'émergence d'une politique antidiscriminatoire en France

La transposition de la directive RACE dans les Etats membres de l'Union est régulièrement évaluée et certains Etats ont déjà été rappelés à l'ordre. Le cheminement de la France est développé ci-dessous.

### 1998 : un tournant dans la reconnaissance et le traitement des discriminations « raciales »

Les années 1998-2000 sont remarquables dans la reconnaissance et le traitement des discriminations « raciales » en France. Parmi la série d'initiatives de l'Etat et d'événements publics divers, on peut citer les suivants.

- Le rapport annuel de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (1998) alerte sur la gravité des actes discriminatoires en France ;
- En octobre 1998, le rapport annuel du Haut Conseil à l'Intégration, consacré à la « lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité » est remis au Premier ministre ; le diagnostic dressé est jugé « préoccupant » ;
- Fin novembre 1998, la ministre de l'emploi commande un rapport officiel pour « évaluer la pertinence de l'organisation administrative française par rapport à l'objectif de lutte contre les discriminations » ; le rapport sera rendu en mars 1999 ;
- Dans une circulaire d'avril 1999, le constat des infractions discriminatoires et leur transmission au parquet sont, pour la première fois, expressément portés au rang des orientations et actions prioritaires de l'Inspection du travail.

- Une table-ronde sur les discriminations « raciales » est organisée par la ministre de l'Emploi avec les partenaires sociaux en mai 1999 ; un plan d'actions, dit « Déclaration de Grenelle », est adopté.

### La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi et du travail

Après un an de désaccords entre le Sénat et l'Assemblée nationale, la « loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations » est votée et entre en vigueur le 19 novembre 2001. Elle modifie essentiellement le code du travail et reste incontestablement un élément majeur de l'édifice juridique français dédié à la lutte contre les discriminations.

### De nouveaux motifs et de nouveaux champs de discrimination sont considérés

Des critères nouveaux de discrimination sont reconnus : l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, l'apparence physique et le patronyme. Les discriminations selon l'orientation sexuelle et l'âge sont également condamnées. Ainsi, le droit français intègre l'ensemble des critères interdits par le droit européen depuis 1997. Un critère important a cependant été oublié : le lieu de résidence.

Le code du travail condamnait la discrimination seulement au moment du recrutement, de la sanction et du licenciement. Le code couvre à présent l'ensemble de la vie professionnelle : rémunération, promotion, mutation... Les « antichambres » du travail sont également concernées : accès aux stages, périodes de formation...

### **Le partage de la charge de la preuve est la règle en cas de litige**

Jusqu'alors, en cas de litige pour discrimination, la charge de la preuve reposait entièrement sur le plaignant, victime souvent isolée et sans moyens d'enquêtes. La nouvelle procédure de partage de la preuve est désormais équilibrée, dans la lignée des directives européennes. Le traitement d'un litige pour discrimination devant un tribunal civil (dans le domaine du travail, il s'agit des « prud'hommes ») s'articule à présent en trois temps. Le plaignant doit apporter tout d'abord « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ». La partie adverse doit ensuite prouver qu'elle s'est, au contraire, appuyée sur des « éléments objectifs étrangers à toute discrimination ». Enfin, sur la base de ces éléments et de compléments d'instruction éventuels, le juge prend sa décision.

### **Pour la première fois, la qualification de « discrimination indirecte » apparaît dans la législation française**

En utilisant à plusieurs reprises, la formule de « discrimination directe ou indirecte », la loi du 16 novembre 2001 inscrit, pour la première fois, ces deux concepts dans la législation française, sans toutefois en donner de définitions. Ce sont donc celles des directives européennes qui sont utilisées en France.

#### **→ Eclairage**

#### **L'intention de discriminer n'est pas l'élément qui permet de qualifier une discrimination de « directe » ou « indirecte »**

La Cour de justice des Communautés européennes a clairement arrêté qu'il n'était pas nécessaire de prouver l'intention de discriminer pour constituer la qualification de « discrimination directe ». Seule compte la nature du critère employé, celui-ci est soit formellement prohibé par la loi, soit d'apparence neutre mais ayant des conséquences discriminantes. La question de l'intention est résolument distincte de la qualification de discrimination, et ceci, quel que soit le critère auquel elle se rapporte.

La confusion possible entre une « discrimination non intentionnelle » et une « discrimination indirecte » peut venir des pratiques judiciaires françaises. En effet, le traitement des litiges de discrimination se fait essentiellement par la voie pénale. Celle-ci exige que l'intention soit prouvée (article 121-3 du code pénal). Ce n'est pas le cas des procédures civiles.

### **Les droits, les devoirs et les protections sont étendus**

- Les syndicats et certaines associations ont désormais la capacité d'agir en justice pour le compte d'une victime présumée.
- Les délégués du personnel ont le devoir de signaler à l'employeur toute discrimination qui se produirait dans l'entreprise.
- Les inspecteurs du travail ont le pouvoir de contrôler et de verbaliser toute discrimination.

Les plaignants et les témoins sont protégés : les salariés ne peuvent être sanctionnés, licenciés, ou faire l'objet de mesures punitives pour avoir témoigné d'une discrimination. Ceci vaut pour le privé comme pour la fonction publique.

### **Des organismes prennent en charge la lutte contre les discriminations « raciales »**

La loi du 16 novembre 2001 consacre le service téléphonique gratuit national, le n°114, qui avait été créé par circulaire du Premier ministre en mai 2000. Cette même loi consacre aussi, implicitement, les Commissions départementales d'accès à la citoyenneté, les Codac, qui avaient été créées par circulaire du ministre de l'Intérieur en janvier 1999. Leur mission est d'assurer, dans chaque département, le suivi des cas de discrimination signalés au 114.

Le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles devient le « Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations » (Fasild). Ses compétences sont officiellement étendues aux « actions visant à l'intégration des populations immigrées ou issues de l'immigration résidant en France ainsi qu'à la lutte contre les discriminations dont elles pourraient être victimes ».

**+ d'infos :** Les discriminations, situation française, évolutions communautaires européennes, 2002, Eric Cédiey.  
Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°5 : Des nouveautés dans le droit français qui sont peu utilisées, 2003, Eric Cédiey,  
[www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

### **La loi de modernisation sociale de janvier 2002 étend la lutte contre les discriminations au domaine du logement**

La loi n°2002-73, dite « de modernisation sociale », a étendu au domaine du logement les principales innovations que la loi de novembre 2001 a introduites dans le code du travail : nouveaux mobiles de discrimination interdits, reconnaissance de la discrimination directe et indirecte, partage de la charge de la preuve.

Cette même loi introduit dans le droit français, dans le code du travail comme dans le code pénal, la qualification de « harcèlement moral ». Elle modifie et complète le code du travail sur le sujet du « harcèlement sexuel ». Les dispositions de la loi de janvier 2002 sur les harcèlements renvoient très clairement à celles de la loi de novembre 2001 sur les discriminations.

**+ d'infos :** Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°5 : Des nouveautés dans le droit français qui sont peu utilisées, 2003, Eric Cédiey,  
[www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)



### La loi créant la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité est adoptée le 21 décembre 2004

Afin de parfaire la transposition de la directive RACE, la loi n°2004-1486 crée une nouvelle autorité administrative indépendante, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde). Celle-ci est compétente dans tous les cas de discriminations : racisme, intolérance religieuse, sexisme, homophobie, rejet des handicaps. Elle peut formuler des recommandations visant à remédier à des pratiques discriminatoires reconnues, témoigner devant les juridictions, proposer des modifications législatives ou réglementaires et prendre l'initiative d'action visant à assurer la promotion de l'égalité. La Halde a été officiellement installée le 23 juin 2005 par le Président de la République.

+ d'infos : [www.social.gouv.fr](http://www.social.gouv.fr)

### La loi de programmation pour la cohésion sociale est promulguée le 18 janvier 2005

La loi n°2005-32, avec un budget global de 12,7 milliards d'euros sur 5 ans (2005-2009), vise à traiter ensemble les grands problèmes qui mettent en péril la cohésion sociale. Elle s'articule autour de trois piliers : l'emploi, le logement et l'égalité des chances. Le volet Emploi prévoit notamment un accompagnement « renforcé » pour 800 000 jeunes en difficulté :

incitations fiscales pour les employeurs et amélioration de la rémunération et du statut de l'apprenti. Le volet Logement vise la réalisation d'un programme de 500 000 logements sociaux locatifs en 5 ans, la remise sur le marché de 100 000 logements vacants du parc privé et le renforcement du dispositif d'accueil et d'hébergement d'urgence. Le volet consacré à l'égalité des chances prévoit notamment la création de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (Anaem), ainsi que la généralisation du Contrat d'accueil et d'intégration (CAI).

+ d'infos : [www.vie-publique.fr](http://www.vie-publique.fr), rubrique panorama des lois 2005 : une année d'actions pour la cohésion sociale, 2006, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, [www.cohesionsociale.gouv.fr](http://www.cohesionsociale.gouv.fr)

### La loi sur l'égalité des chances est promulguée le 31 mars 2006

L'un des objectifs de la loi n°2006-396 est de renforcer la lutte contre les discriminations avec notamment l'extension des pouvoirs de la Halde (articles 41, 42, 43, 44, 45 et 46) et la création de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (articles 38, 39 et 40). Celle-ci reprend et poursuit les actions du Fasild. La loi légalise la pratique du testing et donne au Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) la mission de renforcer la diversité au sein de l'audiovisuel français.

+ d'infos : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)



discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration minorité

discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration

# Origine et mécanismes des discriminations « raciales »

Les discriminations « raciales » puisent leur origine dans un faisceau de causes. Décoder les mécanismes produisant de la discrimination est donc complexe : la réglementation en place, certaines pratiques professionnelles et la société elle-même peuvent contribuer à produire des discriminations.

## ➔ Origine des discriminations : un faisceau de causes

Plusieurs causes de discriminations « raciales » sont évoquées par les spécialistes. Certaines relèvent de représentations racistes : une pensée raciste, plus ou moins assumée, peut se traduire par une pratique discriminatoire ou bien favoriser une ségrégation sur une base ethnique. Mais plus souvent, les représentations semblent hétéroclites, et non « simplement » racistes. Toute société produit de la différenciation sociale, et par conséquent, le corps social apparaît à chacun, non comme un tout homogène, mais comme une mosaïque de groupes et d'individus. Dans les actions de la vie courante (choix d'un locataire, sélection d'un employé, etc), il n'est pas forcément aisé de faire la part des choses entre ce qui relève du jeu de la différenciation et de l'agrégation sociale, inhérent au fonctionnement d'une société, et ce qui relève de la discrimination, prohibée par la loi.

Il semblerait aussi que de nombreuses discriminations « raciales » relèvent d'un système, c'est-à-dire d'un ensemble de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donnent lieu à des différences de traitement. A titre d'exemple, si, dans une entreprise, le personnel est clivé « racialement », et que l'habitude est prise de prendre les enfants du personnel pour les stages d'été, on engendre de la discrimination sans rapport avec la question du racisme.

Voici les éléments les plus fréquemment cités comme alimentant les représentations ou favorisant l'expression de discriminations « raciales ».

### La médiatisation de l'actualité attise-t-elle la xénophobie et le racisme ?

Juger de l'effet de la médiatisation de l'actualité sur la xénophobie, le racisme et les représentations associées n'est pas chose facile. En la matière, les études font apparaître deux tendances paradoxales.

Concernant l'actualité internationale, pour une majorité de Français, les événements du Proche-

Orient et le conflit israélo-palestinien ont eu un impact négatif. Plus de 50% des Français pensent que ces événements ont renforcé le racisme contre les Juifs et les Musulmans. En outre, en France, comme dans l'ensemble de la Communauté européenne, l'islamophobie progresse (CNCDDH, 2004). Or, parallèlement, des sondages mettent en évidence une prise de conscience grandissante et une sensibilité plus vive au racisme et aux discriminations (sondage BVA, 2004) :

- le racisme et l'antisémitisme, si on les ajoute, arrivent au 3<sup>ème</sup> rang des craintes des sondés ;
- 68% des sondés estiment « très grave » de refuser l'embauche d'un Noir qualifié à un poste (61% dans le cas d'un Maghrébin), 60% de ne pas louer un appartement à un Noir (48% pour un Maghrébin)... Ces deux tendances montrent que la question de la perception de l'opinion publique mérite d'être posée. Les médias de masse notamment joueraient un rôle non négligeable dans cette perception. En imposant souvent une vision émotionnelle et spectaculaire de l'actualité, la télévision travestit beaucoup la réalité et tend à créer des stéréotypes.

**+ d'infos** : La lutte contre le racisme et la xénophobie, chapitre 4 : Etat de l'opinion publique, rapport d'activité 2004, CNCDDH, [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

### L'immigration post-coloniale : source de représentations racistes et stéréotypées ?

A partir des années 1950, « au moment de l'accès à l'indépendance de la plupart des pays colonisés, l'Europe a dû assumer le retour de centaines de milliers de ses ressortissants devenus indésirables pour des nations qui ne les avaient acceptés que dans le cadre d'un rapport de domination » (J. Barou).

#### La fracture coloniale

En comparaison avec l'immigration européenne, l'immigration post-coloniale se singularise « par une distance culturelle et religieuse » mais aussi « parce qu'elle s'inscrit dans un rapport historique particulier –le rapport colonial– (...) Cette caractéristique non

seulement renforcera le trait paradoxal contenu déjà dans l'usage du mot immigration lié à une activité économique (une situation transitoire) mais contiendra les éléments d'une double croyance longtemps persistante : celle de la non-légitimité de la présence de cette immigration dans l'imaginaire social et celle du mythe du retour chez beaucoup d'immigrés eux-mêmes » (A. Chaouite).

Lorsque les ex-colonisés arrivent sur le territoire français, ils sont précédés par des représentations, des images et des préjugés qui sont directement issus de la culture coloniale française. La France demeure hantée par son passé colonial, notamment par ce rapport à l'« Autre », hier « indigène », aujourd'hui immigré, descendant d'immigré, assimilé étranger, voire inférieur... Les minorités dites visibles sont considérées comme un tout, les « autres », et distinguées du « nous ». « *De l'indigène aux minorités visibles, s'est instaurée une matrice républicaine de traitement inégalitaire des individus dans les politiques publiques et dans le regard porté sur les minorités dites visibles* » (Y. & Y. Sabeg).

### **Des colonies françaises à la France post-coloniale : le mythe de l'intégration**

La comparaison entre le contexte colonial (terminé en 1962) et le contexte de l'immigration post-coloniale est fréquente : comparaison entre rapport colonial et relation de domination entre immigrés et « gaulois », entre les représentations de l'indigène et de l'immigré, entre le droit colonial et le droit des étrangers, mais aussi entre la séparation urbaine entre les villes coloniales et indigènes et la ségrégation des banlieues... Les exemples ne manquent pas et conduisent rapidement aux questions de l'intégration et de l'identité française.

« *Le discours sur (ou l'injonction à) l'intégration est directement issu de l'héritage colonial (...) L'idéologie intégrationniste repose sur plusieurs piliers. Tout d'abord, elle suppose une différence entre culture dominante et culture dominée. Il existerait des « valeurs occidentales » et des « valeurs africaines » ou « islamiques », et l'universalisme se situe, bien sûr, du côté occidental. Or, la construction nationale française repose sur la nécessité d'une homogénéité culturelle (...) d'où la nécessité de l'intégration qui consiste à passer de l'altérité radicale (nous sommes différents) à l'identité totale (nous sommes identiques). Sans cette intégration, la « cohésion nationale » serait en danger, et revêt donc un caractère obligatoire, et tous ceux qui s'y refusent sont relégués à l'écart de la civilisation* » (A. Hajjat).

**+ d'infos** : Vieillesse des immigrés : impensé des cités ?, Abdellatif Chaouite, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)  
L'analogie (post) coloniale, 2004, Abdellali Hajjat (Ici & Là-bas/Diversité), [www.rebellyon.info/article30.html](http://www.rebellyon.info/article30.html)  
Europe, terre d'immigration, 2001, Jacques Barou, Presses Universitaires de Grenoble  
Discrimination positive : pourquoi la France ne peut y échapper, 2004, Yazid et Yacine Sebag, éditions Calmann-Lévy

### **L'immigration irrégulière compromet-elle le chemin de l'intégration ?**

C'est en tout cas l'une des conclusions de la Cour des comptes dans son rapport de 2004. L'existence d'une population en situation irrégulière pose à la collectivité des problèmes d'une grande gravité pour les trois conséquences suivantes : la précarité de la situation des intéressés eux-mêmes, les dysfonctionnements qui peuvent en résulter pour l'ensemble de la collectivité et les risques d'amalgame avec les étrangers en situation régulière, les personnes issues de l'immigration ou considérées comme telles, et les risques de détérioration de l'image de ces dernières.

**+ d'infos** : L'accueil des immigrants et l'intégration des populations issues de l'immigration, chapitre 2 : Le bilan de l'accueil et de l'intégration, Cour des comptes, 2004, <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr>

### **Des politiques d'accueil ne favorisant pas assez l'intégration des primo-arrivants ?**

En 2001, dans son rapport annuel, le HCI préconisait une refonte indispensable du service public de l'accueil des primo-arrivants (élaboré pour l'essentiel dans les années 1980). En soulignant que l'accueil constitue une étape décisive pour la suite du processus d'intégration, le HCI formulait les critiques suivantes :

- la prise en compte trop tardive de l'ensemble des populations arrivant sur le territoire français ;
- un réseau d'accueil inégalement réparti sur le territoire ;
- un accueil trop longtemps morcelé et ponctuel.

Enfin, le HCI déplorait le manque de passerelles entre les différents acteurs de l'accueil et l'absence de politique concertée.

**+ d'infos** : Les parcours d'intégration, chapitre 2 : une refonte indispensable du service public de l'accueil des primo-arrivants, rapport HCI, 2001, [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

## Le saviez-vous ?

### Depuis 1998, une approche globale de l'accueil est souhaitée pour favoriser l'intégration

La problématique de l'accueil des primo-arrivants dépassé en effet largement celle de l'installation matérielle : elle englobe des questions se situant en amont de l'accueil (santé, conseil juridique) comme en aval de l'installation (formation linguistique, scolarisation, insertion professionnelle).

La refondation de la politique française d'accueil et d'intégration est arrêtée par le Comité interministériel à l'intégration du 10 avril 2003 : la création d'un service public d'accueil et l'expérimentation d'un Contrat d'accueil et d'intégration (CAI) liant l'immigré et l'Etat sont prévues.

La loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale précise notamment les mesures visant à « rénover l'accueil et l'intégration des populations immigrées » : la généralisation à l'ensemble du territoire des CAI dès le 1er janvier 2006, la création de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (Anaem), une meilleure coordination au plan local des instruments de la politique d'intégration.

+ d'infos : [www.fasild.fr](http://www.fasild.fr), [www.anaem.social.fr](http://www.anaem.social.fr), [www.social.gouv.fr](http://www.social.gouv.fr) (rubrique dossiers/comité interministériel à l'intégration)

## Des politiques d'immigration et d'intégration qui n'ont pas su s'adapter à l'immigration définitive ?

Ces trente dernières années, l'immigration familiale (souvent définitive) a remplacé l'immigration de main-d'œuvre (provisoire). Les pouvoirs publics n'ont pas toujours su s'adapter à ce changement et les politiques menées ont parfois indirectement retardé et complexifié le processus d'intégration.

### Le regroupement familial n'a pas cessé d'être restreint depuis 1974

Le regroupement répond au droit qu'a toute personne, quelle que soit sa nationalité, de mener une vie familiale normale (consacré par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme). On peut s'interroger sur les conséquences d'un regroupement familial longtemps différé pour la stabilisation et l'intégration des immigrés : « le regroupement familial n'est pas seulement un droit : il a un effet positif pour les immigrés. Les vouer trop longtemps au célibat ou à un éclatement du domicile familial, c'est les livrer à eux-mêmes et rendre plus difficile leur intégration » (F.Héran).

Or, après la fermeture des frontières en 1974, l'immigration légale ne concerne plus que quelques catégories de personnes : « étudiants, stagiaires, personnes dotées d'une qualification professionnelle exceptionnelle et membres de la famille d'un étranger régulièrement installé (dans le cadre du regroupement familial). » Le conjoint et les enfants d'un immigré obtiennent alors un titre de séjour si ce dernier est régulièrement installé depuis un an, s'il dispose de ressources « stables suffisantes » et d'un logement « adapté ».

Depuis, le regroupement familial n'a cessé d'être restreint : la réglementation a été modifiée douze fois, tous gouvernements confondus, en général avec l'objectif de maîtriser les flux migratoires. Depuis la loi n° 2003-1119, la délivrance d'une carte de résident est accordée aux familles au bout de deux ans de présence en France et à condition d'une bonne intégration dans la société française.

+ d'infos : Le regroupement familial, 2005, [www.vie-publique.fr](http://www.vie-publique.fr) (rubrique Dossiers politiques publiques/politique de l'immigration) Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (entrée en vigueur le 1er mars 2005), [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) Interview de François Héran, directeur de l'Institut national d'études démographiques, Le Monde, 5 janvier 2006

### Le retour au pays d'origine : mythe et réalités

Trois motifs de retour peuvent être distingués : l'échec professionnel ou la non-intégration, la retraite (retour facilité par la loi RESEDA, loi n°98-349 du 11 mai 1998) et le « retour volontaire ». Ceux-ci sont promus par les nombreux mécanismes d'aide au retour de l'Etat mis en place depuis 1977. « Les aides aujourd'hui sont diverses et variées, mais on ne peut que constater leur impact insuffisant dans la mesure où dans les faits, les populations concernées ne souhaitent pas quitter la France, d'autant que leur retour reste quasiment impossible » (M.Raunet). En effet, en France, le retour au pays est considéré comme un retour de compétences, indispensables au pays d'origine. Or, la réalité est tout autre. D'une part, les migrants ne souhaitent pas forcément retourner définitivement dans leur pays d'origine. D'autre part, les pays d'origine n'ont pas en général la capacité d'emploi et/ou de rémunération à même de ramener les migrants.

De fait, les données indiquent une nette tendance à la fixation définitive des migrants et de leurs familles dans le pays d'accueil. Il semble que le mythe du retour n'ait fait qu'alimenter de fausses idées dans les esprits occidentaux et chez beaucoup d'immigrés eux-mêmes (immigration transitoire, non légitimité de la présence des immigrés...) retardant le processus d'intégration.

+ d'infos : L'exode des compétences du Tiers-monde vers les pays développés : le cas des Africains francophones et de la France, Mireille Raunet, CES, 2001, [www.vie-publique.fr](http://www.vie-publique.fr) (rubrique Dossiers Politiques publiques)

### **L'intégration civique en deux points : droit de vote et éligibilité**

En France, les immigrés étrangers (hormis les ressortissants européens) n'ont pas le droit de vote lors des élections locales et nationales. Ils peuvent voter dans le cadre du droit du travail (élections syndicales lorsqu'ils sont salariés) ; ils conservent le droit de vote dans leur pays d'origine et peuvent l'exercer dans les Consulats. Le fait que le seul espace de citoyenneté des étrangers, même s'ils sont installés durablement en France, soit le pays d'origine, ne peut favoriser leur intégration. Les Français semblent encore partagés sur la question : en octobre 2005, 63% des français se montraient favorables à ce que des étrangers non européens installés en France depuis plus de 10 ans puissent voter aux élections municipales, 36% des

Français y étaient opposés. Mais 61% des personnes interrogées estimaient qu'accorder le droit de vote aux étrangers non européens installés en France favoriserait leur intégration dans la société française.

Les immigrés devenus français ont bien sûr le droit de vote et sont éligibles. Cependant, on ne peut que constater la faible représentation des populations issues de l'immigration sur la scène politique, en particulier des populations d'origine maghrébine.

**+ d'infos :** Sondage d'opinion Ifop

<http://www.ifop.com/europe/sondages/opinion/vote-etrangers.asp>

L'intégration des populations issues de l'immigration dans l'agglomération lyonnaise : position des acteurs et pratiques, 2002, Cédric Polère, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

### **En pratique...**

#### **Les premiers conseillers municipaux issus de l'immigration maghrébine sont apparus à Lyon lors des élections municipales de 1989**

Il s'agissait essentiellement de personnes venant du mouvement associatif qui a fait suite aux événements des Minguettes et à la marche des Beurs (1983). Au sein de la communauté urbaine de Lyon, on comptait six élus d'origine maghrébine pour le mandat 1989-1995, principalement dans l'est lyonnais. Durant le mandat 1995-2001, vingt-deux élus locaux issus de l'immigration maghrébine ont été recensés sur dix-sept communes de la périphérie est et sud de l'agglomération : deux adjoints au maire, cinq conseillers municipaux délégués, un conseiller municipal associé et quatorze conseillers qui participent à des commissions et siègent dans des conseils d'administration. Mais la relégation en fin de liste des candidats d'origine maghrébine est un fait observable dans la plupart des formations politiques. Les attributions qui leur sont confiées apparaissent également « orientées » vers la sécurisation de l'espace public, l'intégration des populations étrangères, la lutte contre l'exclusion, les droits de l'homme, les loisirs...

## **➔ Comment opère la discrimination ?**

Si la discrimination directe est facilement repérable, ce n'est pas le cas de la discrimination indirecte. Celle-ci met le plus souvent en jeu des pratiques professionnelles et engage un ensemble de personnes et d'institutions. Les métiers impliquant des fonctions de tri ou de sélection de candidats sont les plus sensibles, mais chacun peut contribuer, volontairement ou non, à produire de la discrimination. Les principaux mécanismes impliqués dans les domaines du logement, de l'emploi et de l'éducation sont présentés ci-dessous.

### **Le secteur du logement, entre la volonté de mixité sociale et des pratiques à effets discriminatoires**

#### **La discrimination à l'accès au logement social dans la région lyonnaise : un processus complexe et multiforme**

En 2003, les associations membres du groupe logement de la Fonda Rhône-Alpes ont mené une enquête qualitative sur les formes et les mécanismes de discrimination rencontrés. L'étude d'un échantillon de 35 ménages en recherche de logement n'a révélé aucune discrimination liée au sexe, à la nature et/ou

la hauteur des revenus, à la présence d'enfants. Ce n'est pas la nationalité qui semble être la première cause des difficultés d'accès au logement social mais bel et bien le patronyme : 30 ménages sur 35 portent un nom à consonance étrangère. Une plus grande difficulté d'accès au logement a été observée pour les ménages cumulant plusieurs indices réputés négatifs (foyer monoparental étranger, fragilité psychologique, etc) : lorsque les problèmes se cumulent, il est encore plus difficile d'obtenir un logement.

L'enquête pointe une discrimination complexe, qui ne s'exprime pas par un simple refus d'attribution, mais qui opère par la multiplication des exigences imposées à certains ménages. Les mécanismes discriminatoires suivants ont été repérés :

- la discrimination par l'ancrage territorial du demandeur ; certaines structures privilégient les candidatures locales en refusant ou en tentant de dissuader les demandeurs extérieurs ;
- l'exigence de documents difficiles, voire impossibles, à fournir et les demandes abusives de garanties sociales ;
- le refus pour cause d'inadéquation entre l'offre et la demande ;



- les enquêtes sociales multipliant les interlocuteurs et donc complexifiant le processus d'attribution ;
- la mixité sociale, enfin, est l'argument qui revient le plus fréquemment dans les motifs énoncés de refus d'attribution.

Les mêmes stratégies, individuelles et collectives, sont régulièrement dénoncées par des rapports nationaux du Geld, de SOS Racisme, etc.

### La politique de la ville ou les effets paradoxaux de la mixité sociale

Il faut tout d'abord préciser qu'il ne s'agit pas d'une politique à destination spécifique des populations issues de l'immigration. Les objectifs affichés sont la mixité sociale et le droit au logement. Si on ne peut juger que sur le long terme de tels objectifs, on peut en revanche constater combien leur *modus operandi* est difficile et peut occasionner des discriminations. En bref, dans les quartiers difficiles, l'arrivée de nouvelles populations à « problème » est freinée au nom de la recherche de mixité sociale. Cela se traduit par des sélections prenant en compte l'origine ethnique (critère illégitime) et pouvant donc conduire à des discriminations. En outre, les immigrés habitant ces quartiers, souvent considérés comme des populations « à risque », rencontrent de grandes difficultés à en partir et ont vu bien souvent leurs conditions de logement se dégrader.

Dans les autres quartiers, on s'efforce de favoriser l'accroissement de l'offre sociale de logement. Les logements sociaux doivent représenter 20% des résidences principales, d'après la loi « solidarité et renouvellement urbain » (loi SRU) entrée en application en 2000. Avec beaucoup d'hétérogénéité selon les arrondissements, la ville de Lyon n'a pas encore atteint cet objectif, bien que les mises en chantier de nouveaux logements se multiplient. Mais, les immigrés semblent n'avoir que faiblement accès aux logements sociaux récents, situés dans les quartiers centraux de la ville.

#### → Eclairage

##### La mixité résidentielle est-elle une condition du mieux-être social ?

L'objectif même de mixité sociale est critiqué par de nombreux professionnels, sociologues, urbanistes, etc. Il sous-entend que le mélange d'individus ou de groupes socialement différents pourrait permettre une meilleure coexistence et lisser les situations d'affrontements induites par la proximité. Or, « l'observation montre plutôt la prégnance de l'endogamie sociale dans l'organisation des relations sociales que l'efficience d'un principe de mixité sociale ». (M-C. Jaillet). La recherche de « l'entre-soi » domine. En outre, les quartiers visés par l'injonction à la mixité sont en général beaucoup plus « mixtes » que la plupart des autres quartiers, et notamment ceux abritant les tranches supérieures de revenus. Comment ainsi considérer la mixité résidentielle comme synonyme du mieux-être social ?

### Les tensions sur le marché du logement aggravent-elles les discriminations ?

Dans son dernier rapport consacré au logement, le Groupe d'initiatives pour l'intégration dans la ville (Gipiv) souligne combien le marché du logement reste sous tension dans l'agglomération lyonnaise. Le parc privé est de moins en moins accessible aux ménages à faibles ou moyens revenus : les loyers des logements privés ont en effet augmenté de 20% entre 1997 et 2002. Les logements à faibles loyers se raréfient : ils représentaient 50% des logements en 1990, moins de 10% étaient recensés en 2001. De nombreux logements rénovés, grâce aux aides publiques des opérations de rénovation de l'habitat, sont déconventionnés au terme du délai légal de neuf ans (en particulier dans le quartier de la Croix-Rousse). Cela se traduit par des augmentations de loyer considérables. Quant aux logements neufs, leurs loyers s'alignent sur les prix du marché.

Cette crise du logement entraîne une pression accrue sur le secteur social, confronté à une demande croissante des ménages, peu à peu exclus du parc privé. Dans ce contexte, « les paramètres de sélection tendent à s'établir non seulement sur des critères de niveaux de ressources et de composition familiale, mais aussi à partir de l'origine réelle ou supposée des ménages » (Gipiv).

**+ d'infos :** Une véritable politique du logement à l'échelle d'agglomération reste à construire, Jean-Marc Berthet, les cahiers Millénaire3 n°28 : Intégration et cohésion sociale en Europe, Logement et « intégration » des minorités ethniques dans les villes françaises, 2002, Valérie Sala Pala, Approches urbaines de l'immigration : la question des territoires ethniques dans les villes françaises, 1992, Alain Battagay, A propos de la mixité, 1999, Marie-Christine Jaillet, Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°7 : Discriminations et mixité sociale dans le logement, 2003, Cédric Polere, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social, 2001, Geld, [www.sos-racisme.org/geld.fr](http://www.sos-racisme.org/geld.fr)  
Propositions relatives à la lutte contre la discrimination dans l'accès au logement, 2006, Gipiv, [www.lyon.fr](http://www.lyon.fr)  
La discrimination à l'accès au logement social, 2003, Fonda Rhône-Alpes, groupe Logement du Rhône, [www.fonda.asso.fr](http://www.fonda.asso.fr)

### Le système scolaire aux prises avec la fin d'un tabou, la ségrégation sociale et les revendications à la diversité

#### Une reconnaissance timide et indirecte de la question des discriminations « raciales » à l'école

Par extension logique du modèle français d'intégration, l'éducation se veut uniforme et égalitaire. Le « paramètre ethnique » n'est pas utilisé et est fréquemment rejeté par les acteurs de l'éducation car le fait même d'identifier une minorité pourrait être considérée comme une discrimination. La question « raciale » est en fait traitée de manière indirecte, le plus souvent par ces quatre thèmes : les élèves en

difficulté scolaires, la violence des jeunes, la laïcité et la sensibilisation au racisme.

Mais depuis 2000, le déni semble se dissiper : quelques études et rapports abordent la question des discriminations « raciales ». Les discriminations directes apparaissent clairement absentes du système scolaire. En revanche, des logiques discriminantes, très localisées, existent, notamment dans la ségrégation scolaire, les mécanismes d'orientation et la reconnaissance de la diversité culturelle.

### **La ségrégation sociale, reproduite par le système scolaire, met-elle en péril l'égalité des chances ?**

La politique de la carte scolaire, mise en place en 1963, visait à rationaliser la répartition territoriale de l'offre de formation et à faciliter l'accès aux établissements. Ainsi, ce dispositif devait contribuer à la démocratisation de l'enseignement : les zones dites défavorisées sont en principe assez grandes pour garantir la mixité sociale, et les politiques publiques ont constamment essayé d'encourager la diversité. Néanmoins, les ségrégations sociales de ces zones s'observent en milieu scolaire. Elles semblent même plus marquées en raison des stratégies des parents : évitement des établissements mal connotés par dérogation, inscription dans des établissements privés... Afin de s'opposer à cette tendance, les responsables d'établissement jouent parfois sur des options et créent des classes dites de niveau. « *On ne peut parler ici d'intentions discriminatoires, mais de logiques discriminatoires, car ce n'est pas en premier lieu l'origine ethnique qui est avancée dans la constitution des classes mais des variables telles que le niveau scolaire des élèves ou leurs attitudes vis-à-vis de l'école.* » (S.Bienvenue).

Ce type de pratiques renvoie au débat sur le « collège unique » : celui-ci est-il le garant de l'égalité des chances ? Ou, au contraire, l'exigeant principe

d'égalité des chances ne nécessite-t-il pas une approche pédagogique différenciée selon tel ou tel public ?

### **Les représentations, images et stéréotypes peuvent influencer les pratiques**

« *La représentation de soi est majeure dans l'épanouissement scolaire, et le sentiment, ou la réalité, d'une consignation forcée à un établissement scolaire ségrégué et à un groupe ethnique stigmatisé, dévalorise aussi l'image de soi, pouvant aggraver des difficultés scolaires bien réelles.* » (S.Bienvenue). En outre, ces représentations influencent les relations élèves/enseignants et parents/enseignants. Ceci s'exprime par des appréciations lors de conseils de classe, des choix d'orientation, etc. Concernant les convictions et les pratiques des enseignants, les avis sont partagés : « *la perception du racisme et des discriminations par les jeunes, montre que l'école et ses enseignants sont rarement dénoncés comme racistes ou discriminants* » (S.Bienvenue), « *le racisme des professeurs et des personnels scolaires est sous-estimé (...)* » (rapport Raxen).

**+ d'infos** : Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°8 : Le système scolaire, entre résultat et cause de ségrégations, 2003, Stéphane Bienvenue

L'intégration des populations issues de l'immigration dans l'agglomération lyonnaise : position des acteurs et pratiques, 2002, Cédric Polère,

Qu'est-ce que la laïcité quinze ans après l' « affaire du voile » et près d'un siècle après la loi de 1905 ?, 2004, Cédric Polère,

[www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

Les discriminations raciales à l'école : situation française en 2000, rapport Raxen, 2001, [www.le114.com](http://www.le114.com)

Ecole et appartenances ethniques, que dit la recherche ?, 2004, Françoise Lorcerrie,

[www.recherche.gouv.fr/recherche/fns/lorcerrie.pdf](http://www.recherche.gouv.fr/recherche/fns/lorcerrie.pdf)

## **→ Eclairage**

### **Le système scolaire doit concilier le principe de laïcité et les revendications à la diversité de chacun**

La laïcité institutionnelle est le fondement du modèle républicain français. A l'école, les élèves doivent mettre en sommeil leurs origines sociales et religieuses. C'est pourquoi il est difficile pour le système scolaire de recevoir et de concilier les revendications culturelles ou religieuses de chacun. Depuis une quinzaine d'années, deux questions reflètent bien les tensions investissant la laïcité : les exigences de reconnaissance religieuse et la question de l'histoire et de la mémoire collective.

■ « *L'une des questions qui se pose est la reconnaissance des fêtes religieuses à l'intérieur de l'école. Par exemple, des familles musulmanes de Vénissieux, près de Lyon, ont demandé la création d'une « salle de repos » dans les lycées pour les élèves qui jeûnent pendant le Ramadan (...). Mais un professeur a considéré que cela allait contre le principe de laïcité (parce qu'elle pourrait finir par servir de salle de prière, ou simplement parce qu'elle offre une reconnaissance des appartenances religieuses et culturelles des enfants). En l'occurrence, la « salle de repos » fut bel et bien ouverte mais elle n'eut officiellement rien à voir avec le Ramadan.* » (rapport Raxen).

■ Le statut des symboles religieux fait aussi régulièrement débat au fil des faits d'actualité, en particulier le port du foulard par les jeunes filles musulmanes. Ce symbole religieux peut être une expression de la foi, mais il est inséparable d'un climat de racisme et d'islamophobie, auxquels il peut, dans certains cas, être une réponse. Aujourd'hui, l'État estime que les individus peuvent respecter les codes de leur religion « à condition que cela ne gêne pas le fonctionnement du service public ». Les règles sont floues et leur interprétation divise la société.

■ Enfin, la reconnaissance de la diversité de la population française est sous-jacente de la question de la reconnaissance de l'histoire post-coloniale. Le débat pour promouvoir une plus grande prise en compte de l'héritage colonial a été ré-ouvert en automne 2005 suite à un article de loi enjoignant l'Education nationale d'enseigner « *en particulier, le rôle positif de la présence française outre-mer* ». La polémique qui suivit montre combien le sujet est encore sensible : positive pour les uns, criminelle pour les autres, la colonisation, son interprétation et son enseignement divisent l'opinion.



## Dans le secteur de l'emploi, les discriminations « raciales » opèrent dès l'accès à l'emploi et sont perpétuées ensuite par plusieurs processus

Les études sur le sujet convergent sur le même constat : les discriminations « raciales » concernent essentiellement l'accès à l'emploi et la promotion au sein de l'entreprise. Une fois de plus, le sujet reste difficile à aborder : le phénomène est complexe, pas toujours repéré ou repérable, et banalisé. La lutte contre les discriminations se heurte aux mêmes limites : le manque de mesures de la diversité et des pratiques discriminatoires, la sensibilisation et la formation des acteurs insuffisantes, le silence des victimes, une voie répressive peu efficace...

### Les jeunes issus de l'immigration rencontrent des problèmes spécifiques

« Les premiers stages marquent le passage d'une frontière entre l'univers scolaire où les discriminations sont essentiellement sociales et territoriales et le monde professionnel où s'ajoutent les discriminations raciales » (R.Fauroux). L'absence de rencontre entre les jeunes issus de l'immigration et les entreprises est fréquente : les comportements peu appropriés, dénoncés par les entreprises, sont d'autant plus fréquents que les stagiaires sont adolescents et ne connaissent pas toujours les codes du monde du travail ; la discrimination « raciale » au moment de la sélection d'un stagiaire joue de la même façon que pour un recrutement.

Le Gipiv, dans son rapport sur l'emploi (2004) dénonce également un inégal accès à la formation, dont le rôle est déterminant pour l'insertion professionnelle. « Les populations victimes de l'exclusion et des discriminations ne pouvant accéder à la formation dispensée par les organismes privés, se retournent nécessairement vers les organismes publics. Les inégalités et les discriminations qui en sont le corollaire tendent à s'aggraver de nos jours en raison de la dégradation du service public au profit du privé (...). Ceux qui ont les moyens s'orientent vers le privé pour augmenter leur chance d'avoir un emploi et un avenir professionnel ; les autres s'en trouvent réduits à ce que peut leur apporter un service public de plus en plus réduit à un service minimum (...) ».

### L'accès à l'emploi est fortement touché par les discriminations « raciales »

Des pratiques ouvertement discriminatoires ont toujours cours. Il s'agit souvent de formulations orales, notamment aux intermédiaires du marché de travail (ANPE, société d'intérim...). L'employeur demande expressément d'écartier de la sélection telle ou telle population. A l'écrit, des codes expriment de manière déguisée la volonté d'écartier les candidats issus de l'immigration ou considérés comme tels : le « profil 001 » renvoie au code admi-

nistratif de « nationalité française », la « bonne présentation » sous-entend souvent une peau blanche, etc.

Certaines procédures de recrutement induisent directement ou non des discriminations. C'est par exemple le cas des stratégies de recrutement privilégiant le réseau et la cooptation. Il est fréquent de recruter des candidats « recommandés », diplômés de la même école, des enfants du personnel pour les jobs d'été, etc. Or, les personnes issues de l'immigration ne disposent pas toujours de ce réseau permettant de faciliter le passage de la première sélection de CV, du premier entretien, de l'obtention du premier stage.

### Les discriminations « raciales » peuvent opérer aussi lors du déroulement de la carrière

Des témoignages faisant part de report ou de refus de promotion et de mutation, mais aussi de harcèlements, de brimades, « d'ethnisation » des tâches ont été entendus lors de la journée prospective de Millénaire 3 consacrée aux discriminations raciales. De nombreux rapports en font également état et permettent d'écartier deux a priori sur le sujet. Tous les niveaux de qualification sont concernés, pas seulement les niveaux de qualifications les plus bas ou les professions manuelles. On ne retrouve pas seulement des auteurs de discrimination parmi les employeurs mais aussi parmi les salariés : les discriminations peuvent se pratiquer entre collègues, y compris de même rang hiérarchique (rapports Credoc, H.Garner-Moyer, E.Santelli & A.Legube).

Enfin, les entrepreneurs issus de l'immigration peuvent également faire l'objet de discriminations et rapportent souvent des rapports difficiles avec les organismes bancaires (rapport M.Madouli).

### Le silence des victimes et des intermédiaires de l'emploi contribuent à masquer les discriminations

Les victimes de discriminations ont le plus souvent tendance à se taire et ceci pour plusieurs raisons. Elles redoutent des conséquences sur leur recherche d'emploi ou leur progression de carrière, ne veulent pas attirer sur elles l'attention défavorable d'éventuels employeurs. Elles renoncent à s'engager dans une bataille juridique supposée difficile, coûteuse... Elles préfèrent le plus souvent adapter leur recherche d'emploi vers des secteurs réputés plus ouverts à la diversité.

La discrimination est bien sûr cachée par ses auteurs directs. Il s'agit d'un délit : l'auteur de discrimination encourt une peine de 45 000 euros d'amende et de trois ans d'emprisonnement (code pénal, art.225-3). En conséquence, les auteurs de discriminations adoptent des stratégies pour masquer leur choix. Ils évitent par exemple toute formulation devant des tiers ou par écrit, n'exposent pas clairement leur processus de recrutement, etc.

Des intermédiaires de l'emploi, témoins fréquents de discriminations et aptes à les dénoncer, gardent le silence néanmoins. Ils peuvent craindre de se tromper en énonçant ce qui relève souvent d'un ressenti de prime abord. Ils redoutent de ne pas être suivis par

leur hiérarchie en prenant la décision de dénoncer officiellement des discriminations et de s'engager dans le traitement juridique de cette plainte. Ils craignent de dégrader leurs relations avec les employeurs (perte de confiance...).

**+ d'infos :** La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi, 2005, Roger Fauroux, [www.ladocumentation-francaise.fr](http://www.ladocumentation-francaise.fr)

Les discriminations raciales, compte-rendu de la journée de prospective, 2003, Catherine Foret [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

Volet Emploi : promotion sociale et intégration professionnelle, 2004, Gipiv, [www.lyon.fr](http://www.lyon.fr)

Discrimination et emploi : revue de la littérature, 2003, Hélène Garner-Moyer, étude réalisée pour le compte de la DARES,

<http://cergors.univ-paris1.fr/observatoiredesdiscriminationsfd.htm>

Discrimination dans le monde du travail, approche statistique des cadres d'origine étrangère ou natifs des Dom-Tom, Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Credoc), cahier de recherche n°171 2002, [www.credoc.fr](http://www.credoc.fr)

Entreprises et entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine : de la stigmatisation à la promotion sociale, 2003, Mohamed Madoui, [www.fasild.fr](http://www.fasild.fr) (rubrique Ressources documentaires/Liste des études/Rapports et enquêtes)

Les trajectoires socioprofessionnelles d'une cohorte de jeunes adultes français d'origine maghrébine, 2004, Agence pour le développement des relations interculturelles (Adri), Emmanuelle Santelli & Aude Legube, Migrations Etudes n°121.

## → Eclairage

### Une voie répressive trop récente, peu utilisée, peu efficace ?

La mise en conformité de la législation française avec le droit européen a conduit notamment à l'introduction dans le code du travail de la notion de discrimination indirecte et à l'aménagement de la charge de la preuve (celle-ci n'étant valable que sur le terrain civil). Mais, comme cela est souligné par Roger Fauroux, dans son rapport datant de 2005, « ces modifications qui ont surtout concerné l'action en réparation devant les conseils des prud'hommes et tribunaux de grande instance sont trop récentes pour avoir produit leurs effets. Il n'est pas certain de surcroît qu'elles aient fait l'objet d'une appropriation suffisante par ceux qui ont en charge l'accompagnement des victimes. »

Malgré le renforcement des pouvoirs de l'Inspection du travail en novembre 2001, la voie répressive s'est avérée « très peu efficace ». Thomas Kapp, inspecteur du travail (direction départementale du Rhône) a expliqué pourquoi l'Inspection du travail était peu présente dans la lutte contre les discriminations lors de la journée prospective (2003) :

- l'Inspection du travail n'intervient que dans les entreprises privées et uniquement sur le terrain pénal. Le conseil des prud'hommes intervient sur le terrain civil et a pour objet de porter réparation des préjudices subis.
- l'Inspection du travail reçoit peu de plaintes en matière de discrimination « raciale » et les inspecteurs rencontrent des problèmes pour intervenir en entreprise, notamment en raison de la règle de la confidentialité de la plainte.
- les inspecteurs se heurtent aussi à des difficultés pour établir les preuves de la discrimination. Sur le terrain pénal, la présomption d'innocence prévaut et l'accusation doit prouver la volonté de l'employeur.

Depuis 2001, les sanctions pénales sont élargies et l'accès dans l'entreprise est facilité aux inspecteurs. Mais au regard de ses nombreux champs de compétences, les effectifs de l'Inspection du travail sont faibles : les inspecteurs et contrôleurs du travail exerçant des missions de contrôle effectif sont seulement 1 300 sur tout le territoire français.

## ➤ Différentes facettes d'une même réalité

### Du côté du discriminant : des stéréotypes aux pratiques discriminatoires

#### Pourquoi discriminer ?

Dans le secteur du logement, les arguments les plus fréquemment avancés pour tenter de justifier les discriminations sont les suivants : les relations avec le voisinage et les préférences de propriétaires. Dans le monde du travail, les « raisons » sont les mêmes : les bonnes relations de travail et les préférences des clients. Constatons enfin que ces mêmes arguments (ambiance dans les équipes et confiance des clients) ont servi longtemps à freiner l'accès des femmes à des fonctions ou des métiers « d'hommes »... Aujourd'hui, ces raisons invoquées pour s'excuser de discriminer semblent relever davantage de stéréotypes de pensées que d'arguments honnêtes et vérifiés.

#### On ne naît pas discriminant, on le devient

Lors de la journée de prospective du 3 juin 2003 consacrée aux discriminations « raciales », M. El Farri-cha, psychologue clinicien, président de l'Institut de victimologie rhônalpin, a décrit le profil du discriminant, auteur de discrimination directe, qu'il désigne comme « l'agresseur ». Un discriminant, multipliant les comportements portant atteinte à autrui, fait preuve d'un comportement acquis et non inné. Un discriminant a été un enfant ayant souvent grandi dans une famille où la tendresse et la communication étaient des valeurs peu ou pas exprimées. Il peut s'agir encore d'un enfant « agressé », ayant subi une éducation très stricte ou rigide, où toute velléité d'autonomie était broyée. Or, « un petit agresseur apprend très vite à devenir un grand agresseur ». Le discriminant peut avoir fait des « grandes études », mené une

carrière brillante. Arrivé à une situation de pouvoir, l'ex-agressé va édicter ses propres règles. « *L'agresseur agit plus qu'il ne pense* », c'est pourquoi on retrouve, souvent dans le milieu professionnel, « *des harceleurs ayant développé une volonté de toute puissance* ».

## Du côté des discriminés : du sentiment d'injustice à la souffrance

### Les discriminations provoquent un sentiment d'injustice, parfois lourd de conséquences

Le sentiment d'injustice est très souvent mentionné par les victimes de discriminations, de même que l'humiliation ressentie quand cette injustice est institutionnelle. N. Boubaker, directeur régional du Fasild Languedoc-Rousillon, précise que s'ajoute aussi souvent « *un sentiment de haine, mais surtout une vulnérabilité et une disponibilité bien plus grande aux différentes identifications de substitution qui leurs seront alors proposés : délinquance, intégrisme, secte, etc. (...) L'intériorisation, plus précoce que l'on pense, des blessures intimes liées à la discrimination est du « pain béni » pour les démagogues de tous bords.* »

### Les discriminations peuvent affecter profondément les individus et leur entourage

M.El Farricha décode ainsi la discrimination : « *il s'agit d'une situation d'interaction, de communication où une personne s'octroie un droit, prend un pouvoir sur l'autre. Il s'agit d'une action intrusive réelle et d'une violence, au sens juridique du terme, contre l'homme et l'humanité. C'est un réel traumatisme* ». L'impact de ce traumatisme sur la personne discriminée est variable selon la durée de l'agression, les ressources personnelles de la victime, etc. Il est souvent plus grave quand le discriminant ou « l'agresseur » détient un pouvoir (patron, policier, enseignant...). En revanche, il est atténué lorsque l'agresseur accepte de reconnaître sa responsabilité, lorsque la victime utilise des moyens légaux et sociaux pour se défendre, et lorsque l'entourage apporte reconnaissance et soutien. Cette reconnaissance est essentielle. En refusant de croire une victime, en minimisant les faits, en ignorant sa souffrance, on lui fait courir un grand risque psychique et relationnel. La victime peut notamment développer, ce que les psychiatres appellent un PTSD (post traumatic stress disorder), générateur de violences et de troubles divers.

### Les personnes susceptibles d'être victimes devancent parfois le processus

En francisant leur nom, en donnant une fausse adresse, en ne mettant pas de photographie sur leur CV, etc, les personnes susceptibles d'être victimes de discrimination « raciale » développent des stratégies pour masquer le « stigmate ». Ils essayent ainsi de

passer le premier niveau de sélection (d'un entretien d'embauche, d'une demande de logement, etc). Cette réalité conduit certains parents à choisir des prénoms « français », à orienter leurs adolescents vers des métiers réputés moins discriminatoires pour échapper à une trop grande sélectivité. En bref, les personnes susceptibles d'être victimes ne s'autorisent plus un libre choix mais tentent d'adapter leur comportement à la situation. Cela contribue en même temps à rendre moins visible les discriminations.

**+ d'infos** : Interview de Nourredine Boubaker, directeur régional du Fasild Languedoc-Rousillon, Lettre du Fasild n°63 août-septembre 2005

Intervention de Mohammed El Farricha, journée de prospective du 3 juin 2003 consacrée aux discriminations « raciales »

Les discriminations : situation française, évolutions communautaires européennes, 2002, Eric Cédiey, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi, 2005, Roger Fauroux,

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

## → Eclairage

### La souffrance identitaire vient parfois s'ajouter à la souffrance de la discrimination

« *Les jeunes d'origine étrangère sont en situation d'écartèlement entre quatre cultures. Il y a la culture du pays d'origine, telle que les parents l'ont vécue et qu'ils font perdurer dans le pays d'accueil (...) Il y a une « deuxième culture » qui est celle de leur pays d'origine, culture qui a connu des évolutions au cours de ces dernières décennies et qui s'est écartée de celle des communautés immigrées. Il y a ensuite la culture du pays d'accueil, c'est-à-dire la culture française. Puis vient cette culture largement véhiculée dans les quartiers par la télévision, celle des feuilletons plus ou moins américanisés qui donnent une image standardisée de la société contemporaine. Tout ceci fait beaucoup de références et de richesses, mais c'est aussi pour les jeunes une cause d'instabilité et de difficulté à trouver ses repères. Cela peut aussi expliquer des comportements faits de ruptures et de déséquilibres.* » (François Démonet).

Surestimée pour certains, obsolète pour d'autres (les victimes de discrimination sont souvent françaises depuis plusieurs générations), la souffrance identitaire est encore régulièrement décrite par les victimes, en particulier par les femmes. Souâd Belhaddad, grand reporter, née en Algérie et vivant en France depuis son enfance, évoque ainsi la difficulté de « *porter deux mondes et de se sentir de nulle part* ». Elle parle d'un dédoublement constant de personnalité, renforcé par la culpabilité de l'émancipation pour les femmes, de la crainte du racisme et des remarques ou des regards désobligeants.

**+ d'infos** : Interview de François Démonet, sous-préfet à la ville de Lyon, 2001, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

Entre deux Je : Algérienne ? Française ? Comment choisir..., 2001, Souâd Belhaddad, éditions Mango

discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration minorité

discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration

# Recommandations pour prévenir et lutter contre les discriminations « raciales »

*Agir pour prévenir et lutter contre les discriminations « raciales » est possible. Affaiblir les représentations, faire connaître et reconnaître les discriminations « raciales », former les acteurs sont les conditions préalables à l'organisation de la lutte contre les discriminations « raciales ». Parallèlement, des actions plus spécifiques doivent également être engagées dans les différents secteurs touchés.*

L'enjeu actuel est d'élargir le public informé et de traduire les intentions en actions. Cela exige :

- la nécessité de passer d'un registre passionnel (dénonciation, militantisme, culpabilité) à un registre professionnel (savoir, savoir-faire) ;
- la nécessité pour les professionnels de traduire ce qui apparaît comme une question spécifique et ponctuelle en une exigence constante, intégrée à part entière à la mission professionnelle.

La mise en place d'une **mission égalité** au Grand Lyon pourrait être le levier d'action susceptible d'en-

traîner toutes les autres actions : transversales ou plus sectorielles. Son champ de compétences pour la lutte contre les discriminations pourrait s'étendre à tout mobile de discrimination : l'origine et la « race », mais également le sexe, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle... La mission égalité pourrait intervenir sur tous les registres du diagnostic et des études, de la conception et de la mise en place de règles et d'outils, de la veille, du conseil et du contrôle, de la formation des agents, de l'information du public, de la médiation, du traitement du contentieux, etc.

## ➤ Des actions transversales

Ces actions ont un double objectif : il s'agit d'une part, d'agir en amont de la discrimination et de faire évoluer les représentations, « terreau » de la discrimination, et d'autre part, d'agir sur les systèmes discriminants de manière rigoureuse et pragmatique.

### Agir en amont de la discrimination pour la prévenir

#### Renforcer l'ouverture à la diversité par l'éducation

L'histoire coloniale, la laïcité, les religions sont des sujets qui reviennent souvent sur la place publique, mais en des termes peu accessibles ou trop passionnels pour des enfants et des adolescents. Il leur est ainsi difficile de comprendre et de s'approprier sans haine un passé qui a fait s'affronter des groupes sociaux, aujourd'hui constitutifs à part entière de la société française. Or, acquérir ces connaissances est le premier pas vers une reconnaissance et le respect de l'altérité. Inscrit au programme du lycée, le temps des colonies est bien sûr abordé, de même que les religions. Mais les programmes et les emplois du temps des élèves ne permettent pas toujours d'expliquer et de dédramatiser ces sujets. De même que le Grand Lyon favorise dans les écoles une éducation à l'environnement, il conviendrait de développer des actions orientées vers l'ouverture à la diversité et la prévention des discriminations « raciales » : des rencontres avec des professionnels, des partenariats avec des associations...

**+ d'infos** : L'école et la pluralité ethnique, 2003, Françoise Bernillon, Cahiers pédagogiques n°419.

#### Faire évoluer les représentations à travers la culture

Les projets interculturels peuvent poursuivre plusieurs types d'objectifs servant l'ouverture à l'altérité et l'évolution des représentations :

- acquérir une flexibilité cognitive, affective et comportementale pour pouvoir s'ajuster à des cultures nouvelles ;
- minimiser les conflits qui résultent de la confrontation de cultures et de religions ;
- rechercher des solutions à la coexistence de populations d'origines différentes ;
- permettre le dialogue, le partage d'expériences et le travail en commun.

Dans le cadre de sa politique événementielle culturelle, le Grand Lyon pourrait intégrer cette préoccupation dans chacun de ses événements, valoriser des événements interculturels et impliquer les minorités dans ces projets. Les différentes éditions de la Biennale de la Danse, par exemple, ont déjà été le décor d'actions de ce type.

**+ d'infos** : Défilé de la Biennale : la rencontre d'Aralis et de Zanka, 2000, Virgine Milliot Belmadani, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)



## Faire évoluer les représentations à travers la communication

Les stéréotypes touchent les personnes, mais aussi les institutions. Le logement social, l'ANPE par exemple, souffrent d'une image dévalorisée et parfois dévalorisante, pour ceux qui y ont recours. Ces images doivent évoluer. Agir sur l'image du logement social est d'ailleurs l'une des propositions retenues par le Gipiv dans son rapport concernant le logement (2006). Le pilotage sera confié au service communication de la ville de Lyon, en lien avec le service communication du Grand Lyon et des bailleurs. Il s'agit d'une part de « veiller à ce que la communication sur le logement social et les interventions de la collectivité en la matière soient toujours orientées vers la démarginalisation à la fois de la production et du public ». D'autre part, il est proposé de « construire un argumentaire qui permette de rendre populaire la construction de logements sociaux pour apaiser les inquiétudes des élus, des associations et des habitants ».

Concernant les stéréotypes touchant les personnes, une meilleure représentation des minorités ethniques, notamment dans les médias, la communication des parcours ou des initiatives réussis, des campagnes de communication nous interpellant sur notre ouverture à l'altérité sont des pistes de plus en plus recommandées et empruntées à l'heure actuelle.

### En pratique...

#### La représentation des minorités dans l'audiovisuel : des écrans de moins en moins « pâles »

Le rôle de la télévision dans la promotion de la diversité culturelle et la création d'une culture commune ont été largement débattus lors de la journée de réflexion du 26 avril 2004 organisée par le HCI, le Fasild et le CSA (Conseil Supérieur de l'Audiovisuel). Les enjeux sont importants :

- en finir avec l'invisibilité et la marginalité et sortir des ghettos territoriaux et de l'assignation culturelle ;
- investir le cœur du système, l'information, tant parce que les minorités ont le sentiment que cette télévision se fait sans elles, que parce qu'elles perçoivent l'expression d'une hiérarchisation implicite des cultures ;
- répondre au besoin de réconcilier histoire, mémoire et identité et à la légitime revendication de présence et de reconnaissance.

Une représentation en hausse des minorités constitue un progrès essentiel mais insuffisant : le but est aussi de mieux traiter l'information relative aux minorités et d'inclure celles-ci dans son analyse. Les dérives telles que la stigmatisation des minorités (traitement sous l'angle exclusif du drame, utilisation de symboles ou d'images pénalisantes...) sont encore fréquentes.

+ d'infos : Ecrans pâles : diversité culturelle et culture commune dans l'audiovisuel, La lettre n°62 du Fasild janvier-février 2005, [www.fasild.fr](http://www.fasild.fr)

### En pratique...

#### Des campagnes « choc » qui nous interpellent sur le jeu des apparences

Un visuel de la campagne de communication d'Adia (2004) montrait un jeune homme noir, vêtu d'un jean et d'un sweat-shirt, capuche relevée, avec ce message écrit en gros : « ce jeune est un casseur », puis la phrase se poursuivait par ce texte de plus petite taille : « d'idées reçues. Vous voyez un cancer alors qu'il enchaîne les heures de formation (...) Vous l'imaginez en train de forcer une voiture mais pour ses employeurs il ne force que le respect. Ne vous fiez pas aux apparences, fiez vous aux compétences ». Cette astuce pour attirer l'attention et interroger le lecteur a été déclinée pour un senior, une femme enceinte, une personne handicapée...

Ces campagnes de communication s'ajoutent à l'engagement d'Adia pour la lutte contre les discriminations depuis 2000.

+ d'infos : [www.adia.fr](http://www.adia.fr) (rubrique tout sur Adia/ Espace Presse et Lutte contre les discriminations)

### Agir sur les systèmes discriminants, en respectant des étapes-clés

Dans les champs de l'emploi, du logement, de l'éducation..., la lutte contre la discrimination respecte les mêmes grandes étapes et méthodes. Mais le Grand Lyon gagnerait à se doter d'une mission transversale, telle que la mission égalité, pour assurer la coordination et l'efficacité des actions menées. L'idée est que le Grand Lyon interroge l'ensemble de ses politiques, de ses actions et documents stratégiques à travers la question de la discrimination.

#### Réunir les acteurs pour définir le problème à traiter de manière concertée

Traiter le problème des discriminations « raciales » est possible si, et seulement si, les acteurs concernés s'impliquent, et ceci dès l'étape de diagnostic. L'objectif est *in fine* d'obtenir une définition concertée des modalités d'études, une appropriation collective de ces résultats et une conduite commune de l'ensemble du projet.

Cette volonté de travailler davantage en réseau est clairement rappelée dans le deuxième Programme Local de l'Habitat (PLH). L'objectif général est d'améliorer l'accessibilité à l'information entre acteurs de l'habitat et vis-à-vis des usagers, et en particulier de promouvoir un accès au logement égal pour tous. Le leadership et la responsabilité du Grand Lyon sont confirmés en affirmant son rôle à l'interface des trois missions suivantes : copiloter la Conférence d'agglomération de l'habitat (l'instance de concertation, de réflexion, de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du PLH), élargir la concertation avec la société civile et les habitants en lien avec le Conseil de développement et décliner le PLH à l'échelle des bassins de vie et des communes.

**En pratique...****Deux instances transversales et multidisciplinaires à la ville de Lyon pour traiter les questions de l'intégration et de l'égalité**

■ **Le Groupe d'initiatives pour l'intégration dans la ville ou Gipiv** est une instance consultative créée à la Ville de Lyon. Il a pour mission de rechercher les causes des dysfonctionnements ou insuffisances actuelles en matière d'intégration, de développer dans ses propositions une approche multidisciplinaire et transversale des problèmes de l'intégration et de formuler des recommandations concrètes visant à améliorer l'intégration dans la ville des publics concernés. Composé de 25 membres représentatifs de la diversité culturelle et sociale de l'agglomération, il est présidé par le Maire, représenté par son adjoint à la politique de la Ville.

■ **La mission égalité** a été créée au sein de la Ville de Lyon sous l'impulsion du Gipiv. Depuis septembre 2005, un chargé de mission veille à l'absence de discrimination dans le fonctionnement des services, organiser la promotion de l'intégration, de l'égalité d'accès aux droits et de la lutte contre les différentes formes de discrimination. Il mène des actions aussi bien en interne avec les services municipaux, qu'en externe avec les autres services publics et les associations.

+ d'infos : fiche initiative Gipiv et fiche acteur mission égalité, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

**Objectiver la discrimination pour provoquer une prise de conscience****Faut-il inventer de nouveaux outils de diagnostic ?**

La mise en œuvre d'une politique publique passe nécessairement par la mise en place d'indicateurs permettant de désigner des cibles d'actions et d'en assurer le suivi. Mettre à jour les discriminations « raciales » implique de considérer l'origine réelle ou supposée des individus. Plusieurs données peuvent être utilisées à cette fin : nom, prénom, nationalité, adresse... Or, ces données permettent l'identification, même momentanée, des personnes concernées, à ce titre, elles sont soumises à la loi « informatique et libertés ». Elles doivent donc faire l'objet d'une déclaration adressée à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). Actuellement, la Cnil autorise l'utilisation des données existantes dans le cadre d'études spécifiques destinées à la lutte contre les discriminations et selon des modalités très strictes. En revanche, la Cnil est opposée à l'enrichissement des fichiers de gestion des ressources humaines avec de nouvelles données.

+ d'infos : Lutte contre les discriminations : les recommandations de la Cnil pour mesurer la diversité des origines, 2005, [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr) (rubrique travail/mesure de la diversité des origines.)

En accord avec la Cnil, de nombreux observatoires existants ou envisagés pourraient peu à peu intégrer des indicateurs de discrimination.

■ L'Observatoire territorial du contrat de ville de l'agglomération lyonnaise suit l'évolution de la situation sociale et économique des quartiers en contrat de ville par rapport au reste de l'agglomération. A l'heure actuelle, il ne comporte pas réellement des indicateurs directs de discrimination : par exemple, les caractéristiques du logement des Français et des étrangers y apparaissent, mais ces seules données ne suffisent pas à mettre en évidence des discriminations « raciales ».

■ Il en est de même pour l'Observatoire emploi-chômage-insertion basé à l'Agence d'urbanisme. Les résultats de l'insertion y sont présentés : ils permettent de mesurer les écarts entre les quartiers relevant de la géographie prioritaire et le reste de l'agglomération et non d'observer des discriminations.

■ Enfin, plusieurs observatoires dédiés au logement et à l'emploi sont envisagés à l'avenir et prévoient d'ores et déjà d'y observer les discriminations. Ils sont présentés dans les paragraphes traitant des actions spécifiques au logement et à l'emploi.

**En pratique...****Une étude patronymique donnant des résultats concrets : la démarche exemplaire du groupe Casino**

Dans le cadre du programme européen Equal Lucidité, Casino a rendu publique en juin 2005 les résultats d'une étude patronymique portant sur quatre établissements de la région Rhône-Alpes. Le Cnil avait délivré une autorisation exceptionnelle pour l'occasion. L'objectif était de repérer d'éventuelles discriminations basées sur la nationalité, mais également sur l'origine réelle ou supposée. Le paramètre du patronyme a été choisi car il fait directement référence à l'origine réelle ou supposée. Les résultats montrent notamment que l'accès à un premier emploi, les conditions de cet accès (intérim plutôt que CDD) et son renouvellement sont plus difficiles pour les personnes d'origine réelle ou supposée extra-européenne. Ceci est d'autant plus dommageable que les personnes d'origine extra-européenne qui ont pu connaître une progression de carrière ont eu des parcours comparables aux autres, à ancienneté et diplôme équivalents.

Cette étude, qualifiée d'exemplaire par l'ensemble des acteurs, a donné lieu à un accord signé par le groupe et les syndicats en octobre 2005 portant sur « la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise ».

+ d'infos : [www.groupe-casino.fr/agir](http://www.groupe-casino.fr/agir) (rubrique égalité des chances)

### Partager et comprendre le diagnostic

Une fois le diagnostic établi, il est nécessaire de le faire connaître et de l'expliquer à tous les intéressés (salariés d'une même entreprise, acteurs d'un même secteur...). L'objectif est d'arriver à une compréhension partagée du problème et de sortir de l'approche passionnelle pour pouvoir se tourner vers l'action. Cette étape est cruciale car l'amalgame avec le racisme, le déni entourant les discriminations « raciales », la complexité des systèmes discriminants sont autant de freins à la compréhension du diagnostic, même lorsque celui-ci est clairement établi.

Au sein du Grand Lyon, les différents outils de communication (mensuels, site internet...) pourraient être utilisés. Souvent critiquées, des actions de communications adaptées et répétées touchent pourtant leur but. C'est par exemple le cas des campagnes de la prévention routière à l'égard de comportements que l'on croyait indéracinables.

### Transformer le système

Après la prise de conscience, des actions proprement dites peuvent être envisagées. Il s'agit d'analyser précisément les mécanismes discriminants pour définir des méthodes d'intervention adaptées et intégrées aux dispositifs, de définir des objectifs de transformation des pratiques et de mettre en place des outils de suivi. Au sein du Grand Lyon, la mission égalité pourrait créer un dispositif transversal aux services et élus et participer à la création de dispositifs *ad hoc* dans chaque secteur.

La formation des acteurs peut être envisagée, via des formations généralistes et/ou plus spécifiques d'un secteur. Par exemple, pour la période 2003-2006, le Fasild proposait un dispositif national de formation des acteurs de l'emploi. Différents niveaux étaient proposés :

- sensibiliser et mobiliser durablement les acteurs institutionnels et privés ;
- les doter des outils conceptuels et méthodologiques ;
- leur apporter des clés de compréhension de phénomènes complexes faisant souvent l'objet de représentations stéréotypées et d'idées toutes faites ;
- les amener progressivement à prendre de la distance et adopter la bonne attitude professionnelle face aux obstacles rencontrés.

Enfin, l'évaluation régulière des dispositifs en place et de l'implication des acteurs doit être prévue de manière à intégrer progressivement et durablement la question des discriminations « raciales » dans l'ensemble des actions du Grand Lyon. Il s'agit d'investir l'ensemble des outils de planification (contrat de ville 2007-2008, SCOT...).

Quant au suivi de discriminations « raciales » proprement dites, les différents observatoires seront pour cela des sources de références et permettront, le cas échéant, d'orienter les actions menées.

### → Eclairage

#### Le contentieux de la discrimination : des sanctions pédagogiques et dissuasives

La difficulté d'actionner la voie pénale dans la lutte contre les discriminations est un frein évident au traitement judiciaire des comportements discriminatoires. La voie civile, facilitée depuis 2001 par l'aménagement de la charge de la preuve et l'introduction dans la loi de la notion de discrimination indirecte, reste peu empruntée. Les décisions sont peu nombreuses et méconnues. Dans le rapport traitant des discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi (Roger Fauroux, 2005), il est préconisé à ce sujet :

- d'organiser une collecte des décisions et une véritable veille jurisprudentielle ;
- de développer des nouveaux modes de preuves et des techniques de recherche de la preuve elle-même ; ce point repose la question de la statistique susceptible de contribuer à établir la preuve d'une discrimination indirecte ;
- de diffuser des connaissances aux professionnels du droit ainsi qu'aux associations susceptibles d'aider au montage des dossiers.

« Réactiver le contentieux » semble néanmoins nécessaire. « Plus que le nombre de condamnations, il s'agit de reconnaître la gravité et le caractère délictueux des discriminations et de favoriser les prises de conscience des interdits grâce à des procès exemplaires et correctement médiatisés ».

Créée par la loi du 30 décembre 2004, la Halde a vu ses pouvoirs renforcés par la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances : elle dispose à présent de pouvoirs d'investigation propres et peut saisir la justice.

**+ d'infos :** La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi, 2005, Roger Fauroux, [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

### Se tourner vers la « discrimination positive » ?

Quand il n'est pas possible d'utiliser les dispositifs communs ou quand ceux-ci ne suffisent pas, la solution recommandée par l'Union européenne est de se tourner vers les actions positives. En France, le débat sur la question des actions positives ou « discrimination positive » reste encore vif. Créer juridiquement des inégalités pour tendre, dans les faits, vers une égalité réelle peut paraître en effet paradoxal, mais c'est néanmoins l'une des solutions envisageables. Il reste à en définir les conditions, les publics visés, les objectifs et à prévenir les éventuels effets négatifs. Mais face à l'urgence de certaines situations, des actions ciblées, destinées aux publics particulièrement vulnérables, peuvent être envisagées. C'est par exemple le cas des femmes issues de l'immigration, victimes d'une double discrimination (liée au sexe et à l'origine) et des immigrés ou « issus de l'immigration » âgés, victimes des difficultés des seniors et des immigrés.

Seules les actions positives territoriales semblent faire l'objet d'un relatif consensus et sont de plus en plus assumées par les dirigeants politiques. Mais, « il s'agit



bien d'une politique de rattrapage entre territoires inégaux (...) Elle suppose l'adoption de mesures préférentielles, (...) elle se veut temporaire et affiche un objectif final de retour au droit commun » (G. Calves). Il s'agit par exemple des Zones d'Education Prioritaire (ZEP) lancées en 1982 et visant à apporter plus de moyens financiers et humains aux établissements dits sensibles.

**+ d'infos :** La discrimination positive, 2004, Gwénaële Calvès, Que sais-je ?, éditions Presses Universitaires de France  
 « Action positive » et « approche intégrée » deux approches opposées ?, 2004, Eric Cédiey, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)  
 Vieillesse des immigrés : impensé des cités ?, 2002, Abdellatif Chaouite, [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)  
 « Femmes de l'immigration, assurer le plein exercice de la citoyenneté, à part entière, à parts égales », 2005, rapport du ministère de la parité et de l'égalité professionnelle et du ministère de la justice, [www.femmes-egalite.gouv.fr](http://www.femmes-egalite.gouv.fr)

## Le saviez-vous ?

### L'Europe est favorable à la « discrimination positive »

Les textes européens permettent de traiter différemment des situations différentes, dans le but de rétablir une « égalité réelle ou concrète ». La Cour de justice européenne a même sanctionné des réglementations qui, par leur uniformité, ne tenaient pas suffisamment compte des différences de situations auxquelles elles s'appliquaient, et en devenaient injustes. Au nom de cette théorie des différences de situations, les textes européens justifient les mesures d'« affirmative action » ou « actions positives », parfois traduites par l'expression confuse « discriminations positives ». Ces actions positives visent à se conformer à l'exigeant principe d'égalité réelle, en prévenant ou compensant les désavantages causés par la discrimination. Elles sont autorisées dès lors qu'il s'agit de mesures spécifiques, bénéfiques et pour des publics classiquement discriminés. Ces traitements préférentiels ont vocation à disparaître lorsque le ou les publics concernés auront surmonté leur handicap et rattrapé leur retard par rapport au reste de la société.

## ➔ Des actions spécifiques en matière de logement, d'éducation et d'emploi

Au-delà des actions transversales, incontournables pour enclencher la stratégie du changement, des actions spécifiques à chaque secteur (logement, éducation, emploi) doivent être envisagées. Celles-ci sont plus techniques et relèvent le plus souvent des professionnels de chacun de ces secteurs. Néanmoins, le Grand Lyon, en tant qu'acteur, incitateur ou médiateur, peut agir.

Trois niveaux d'actions peuvent être distingués :

- les conditions préalables au changement ;
- les objectifs opérationnels ;
- les actions indirectes, qui peuvent limiter le risque de discrimination.

Des actions ont d'ores et déjà été réalisées, elles sont réunies sous l'appellation « en pratique ». D'autres sont engagées et désignées comme « en cours ». Enfin, les actions proposées ou recommandées apparaissent sous l'appellation « en réflexion ».



## Des actions spécifiques au domaine du logement

Le Grand Lyon a les compétences de l'habitat et de l'urbanisme. Il interagit avec de nombreux partenaires : l'Etat, les communes, les organismes HLM (gérant plus de 41% du logement social), les associations, les organismes constructeurs et bailleurs (Opac du Grand Lyon...). L'action du Grand Lyon

concerne aussi bien les logements publics que privés, en location ou en accession, le parc ancien que les copropriétés plus récentes, les sites en difficultés mais aussi tous les quartiers de la ville. Au sein de ce réseau, le Grand Lyon est à même d'intervenir à plusieurs niveaux sur les discriminations « raciales » opérant à l'accès au logement.

### Des conditions préalables au changement

<b>Consolider et affiner le diagnostic territorial</b>	Actualiser les connaissances : * des besoins et des publics en difficulté * des situations de discriminations	<i>En réflexion :</i> Création d'un Observatoire de l'égalité (Gipiv) Création d'un Observatoire de l'habitat (programme local de l'habitat de l'agglomération lyonnaise 2007-2012) <i>En cours :</i> Etude sur la mobilité résidentielle des immigrés en 2006 dans la région Rhône-Alpes (Fasild, 2007)
--	---	--

### Des objectifs concrets

<b>Former l'ensemble des acteurs</b>	* Former sans culpabiliser * S'attaquer aux préjugés et aux représentations négatives	<i>En pratique :</i> Programme de formation du Fasild (2006) <i>En réflexion :</i> Formations organisées par le Gipiv
<b>Améliorer la transparence du marché</b>	* Améliorer l'information des demandeurs	<i>En réflexion :</i> Développement des dispositifs d'information à l'échelle de l'agglomération (Gipiv)
	* Clarifier les filières d'accès au logement social	<i>En réflexion :</i> Création d'une plate-forme regroupant les acteurs locaux et dédiée aux ménages les plus démunis (Gipiv) <i>En cours :</i> Renforcement et mise en réseau des filières d'accès au logement social (PLH 2007-2012)
	* Agir sur le traitement des demandes de logement social	<i>En cours :</i> Création de la Charte intercommunale des attributions et du peuplement et de la Charte du relogement (PLH 2007-2012) <i>En réflexion :</i> Création d'une Charte de bonnes pratiques des bailleurs (Gipiv)

### Des actions indirectes

<b>Agir sur la pénurie et la qualité de l'offre de logement</b>	* Accélérer la production de l'offre locative sociale * Améliorer l'accueil des jeunes ménages en mobilité professionnelle ou de formation * Anticiper les grandes évolutions démographiques et de modes de vie (vieillesse de la population, familles nombreuses et recomposées...)
<b>Concilier les objectifs de mixité et de non-discrimination</b>	* Equilibrer la répartition des logements sociaux * Fluidifier l'ensemble de la chaîne de logement et laisser libre cours à la mobilité des ménages ? * Organiser le maintien ou l'augmentation de la mixité dans le centre et l'ouest de l'agglomération ?

## Des actions spécifiques au domaine de l'éducation

L'éducation relève de la compétence de l'Etat, de l'éducation nationale. Les collectivités ont actuellement peu de prise sur son évolution. Toutefois, le contrat de ville 2000-2006, dans son chapitre 3

« L'éducation : une responsabilité partagée » recommandait déjà « l'observation et l'amélioration de la mixité scolaire ». Le Grand Lyon semble donc se définir comme un médiateur, susceptible d'inciter certaines actions dans le domaine de l'éducation.

### Des conditions préalables au changement

<b>Lever le tabou entourant la question des discriminations en milieu scolaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Définir les responsabilités des acteurs</li> <li>* Etablir une coopération entre les acteurs sur la base d'un compromis d'objectifs</li> </ul>	<p><i>En réflexion :</i> Création d'une Conférence d'agglomération de l'éducation et de la jeunesse</p>
--	---	---

### Des objectifs concrets

<b>Réaliser le diagnostic des flux scolaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Analyser le fonctionnement des dérogations et le contournement de la carte scolaire</li> </ul>	<p><i>En réflexion :</i> Création d'un Observatoire des mobilités scolaires</p>
<b>Prendre des mesures en faveur de l'égalité des chances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aider les jeunes en difficulté à la recherche de stages et favoriser leur bon déroulement</li> </ul>	<p><i>En réflexion :</i> Informar les jeunes sur le monde de l'entreprise et de ses codes Sensibilisation des entreprises signataires de la Charte de la diversité (Gipiv)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Encourager l'accès aux grandes écoles</li> </ul>	<p><i>En pratique :</i> Signature de la Convention éducation prioritaire par trois lycées de l'agglomération et l'Institut d'études politiques de Paris (2004) Signature de la Charte de l'égalité des chances et des formations d'excellence (2005)</p>

### Des actions indirectes

<b>Se tourner vers une logique de « public » (jeunes en difficulté), complémentaire de la logique territoriale (zones défavorisées) ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Développer une politique d'action positive pour suivre individuellement les élèves en difficulté ?</li> <li>* Redéfinir les missions de l'enseignant, le rôle des parents et la responsabilité de l'élève ?</li> </ul>
---	---

**+ d'infos :** Fiche de Synthèse, Comment lutter contre les discriminations « raciales » ? Des pistes d'actions dans les secteurs du logement, de l'éducation et de l'emploi, bientôt sur [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)



## Des actions spécifiques au domaine de l'emploi

Toute collectivité territoriale dispose de nombreuses compétences décentralisées (développement économique, formation, politique d'insertion, action sociale...). Le Grand Lyon est étroitement associé aux politiques d'emploi, notamment dans les missions locales, les PLIE et les maisons de l'emploi, et parti-

cipe à la politique de la ville contractualisée avec l'Etat. Utilisant ces différents leviers d'action, le Grand Lyon est à même de participer à une véritable politique de lutte contre les discriminations « raciales » dans le domaine de l'emploi, complémentaire de la politique d'insertion, de manière à garantir un égal accès à l'emploi pour tous.

### Des conditions préalables au changement

<b>Consolider et affiner le diagnostic territorial</b>	* Opter pour une conduite commune du projet et une appropriation collective des résultats	<i>En pratique :</i> Projet Equal Lucidité pour « la lutte contre l'ignorance et les discriminations au travail et dans l'entreprise » Projet Equal Accède « Acteurs concertés pour l'égalité et contre les discriminations ethniques à l'emploi des jeunes » <i>En réflexion :</i> Animation par la mission égalité de la co-production d'un diagnostic à l'échelle de la communauté, d'une commune, d'un quartier...
	* Le Grand Lyon se doit d'être exemplaire	<i>En pratique :</i> Lutte contre le racisme Engagement dans le programme Equal Averroes « Actions visant à l'égalité sans distinction de race, de religion ou d'origine dans l'emploi et les services »

### Des objectifs concrets

<b>Former l'ensemble des acteurs</b>	* Elargir le public informé * Comprendre et reconnaître les enjeux des discriminations	<i>En pratique :</i> Programme Equal Espere pour la sensibilisation et la formation des agents du service public de l'emploi Sensibilisation des élus et agents du Grand Lyon par le programme Equal Averroes
<b>Adapter les procédures de recrutement et de gestion des ressources humaines</b>	* Objectiver les compétences attendues des salariés	<i>En réflexion :</i> Encourager le recrutement par simulation ou recherches d'habiletés ?
	* Donner de la visibilité au processus de recrutement	<i>En réflexion :</i> Développer la traçabilité des fiches de candidats au recrutement, à l'avancement ou à la mutation Encourager l'utilisation de CV anonymes ?

### Des actions indirectes

<b>Rapprocher les entreprises et les publics concernés</b>	* Inciter les entreprises à recruter des personnes issues des quartiers de la politique de la ville ? * Soutenir les actions de parrainage des jeunes au sein des entreprises ? * Soutenir les associations accompagnant les demandeurs d'emploi vers l'entreprise ?
<b>Favoriser l'accès à l'emploi public territorial</b>	* Mettre en place des préparations spécifiques aux concours destinées aux Français issus de l'immigration (à travers le ciblage des quartiers de la politique de la ville)

**+ d'infos :** Fiche de Synthèse, Comment lutter contre les discriminations « raciales » ? Des pistes d'actions dans les secteurs du logement, de l'éducation et de l'emploi, bientôt sur [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)

discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration minorité

discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration

# leXique

**Action Positive** ou « Affirmative action » : principe créant juridiquement et temporairement un traitement préférentiel à un groupe de personnes, de manière à tendre, dans les faits, vers l'égalité (source : Gwénaële Calvès).

**Discrimination** : désigne la différence de traitement réservée à un individu en raison de son sexe, sa race ou ses origines ethniques, sa religion ou ses croyances, son handicap, son âge ou ses orientations sexuelles (source : loi Pleven du 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme).

**Discrimination directe** : désigne, à situation comparable, un traitement défavorable d'une personne ou d'une catégorie de personnes, en raison d'un motif illégal. Elle a pour objet de discriminer (source : Fasild).

**Discrimination indirecte** : désigne une pratique apparemment neutre mais qui, en réalité, défavorise ou écarte un personne ou une catégorie de personnes de l'accès à un bien, une prestation, un service... Elle a pour effet de discriminer (source : Fasild).

**Discrimination positive** : voir action positive ou « affirmative action »

**Discrimination systémique** : désigne une forme de discrimination relevant d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des différences de traitement (source : Fasild).

**Egalité des chances** : conception basée sur un ensemble de principes d'intervention visant à éliminer les écarts sociaux entre les individus engendrés par l'activité humaine (source : Normand Boucher, « Index international et dictionnaire de la réadaptation et de l'intégration sociale »). Ce principe a vocation de s'appliquer à tous les domaines, notamment la vie économique, sociale, culturelle et familiale et implique que le statut social des individus d'une génération ne dépende plus des caractéristiques morales, ethniques, religieuses ou sociales des générations précédentes.

**Egalité de traitement** : c'est le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et à la protection contre la discrimination, droit reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Convention des Nations unies (source : directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE).

**Intégration** : repose sur plusieurs postulats ;

- une interdépendance étroite entre les membres d'une même société dans une dynamique d'échange ;
- une participation active à l'ensemble des activités de la société et non pas seulement à son économie ou à certains avantages ;
- l'adhésion aux règles de fonctionnement et aux valeurs de la société d'accueil ;
- le respect de ce qui fait l'unité et l'intégrité de la communauté dont on devient partie intégrante (source : Jacqueline Costa-Lascoux, « De l'immigré au citoyen »).

**Racisme** : idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, les « races ». Ce terme désigne aussi une attitude d'hostilité systématique à l'égard d'une catégorie déterminée de personnes (source : Larousse 2005).

**S**égrégation : action de séparer les personnes d'origines, de mœurs ou de religions différentes, à l'intérieur d'un même pays, d'une collectivité (source : Larousse 2005).

**T**esting : test de situation, consiste à recréer un événement quotidien sous des conditions paramétrées qui vont permettre de vérifier si cet événement donne lieu à des discriminations. Ces tests peuvent porter sur différentes variables telles que le handicap, l'origine, le genre, l'âge, l'adresse, le patronyme, les préférences sexuelles... (source : Observatoire des discriminations).

**X**énophobie : désigne l'hostilité systématique à l'égard des étrangers et de ce qui vient de l'étranger (source : Larousse 2005).

discriminations population insertion emploi logement égalité communauté culture différence emploi accueil intégration minorité



## Notre chEminement

La direction de la prospective du Grand Lyon a entamé une réflexion sur les notions d'intégration et de diversité dès 2000, dans le cadre de la démarche « villes pluriculturelles et cohésion sociale en Europe ». De nombreux articles ont été collectés et ont permis d'apporter un premier niveau de connaissances des pratiques qui ont cours dans l'agglomération concernant l'intégration. Mais peu à peu, la question des discriminations « raciales » s'est posée d'évidence, ces pratiques mettant en péril l'intégration des immigrants, des personnes issues de l'immigration ou considérées comme tels.

Le Cahier Millénaire 3 n°28 « Intégration et cohésion sociale en Europe », le lexique « Les différentes approches de l'intégration » et les fiches pour l'action « Les discriminations « raciales » et politiques anti-discriminatoires » ont clarifié ces différentes notions et ont permis de faire les premiers pas vers une prise de conscience des enjeux de la lutte contre les discriminations « raciales ».

Le 3 juin 2003, une journée de prospective sur les discriminations « raciales » a eu lieu : les 300 participants, par leur témoignage et leur présence ont montré l'ampleur et la complexité du problème. Des propositions avaient été formulées à l'issue de ces débats, certaines reprises par le Gipiv. Aujourd'hui, se saisir de la question des discriminations « raciales » semble faire consensus et malgré des difficultés persistantes, un tournant semble se dessiner dans la prévention et la lutte contre les discriminations « raciales ». Cette Synthèse témoigne de cette démarche et vous permettra de faire le point sur vos connaissances en la matière et d'entamer une réflexion prospective sur le sujet.

## Ligne éditOriale

La réflexion prospective et stratégique sur le devenir de l'agglomération lyonnaise est par essence permanente et collective. Elle concerne et doit impliquer les élus et les services du Grand Lyon, leurs partenaires, les habitants de l'agglomération et de nombreux acteurs d'horizons divers.

En réponse au besoin d'informations pragmatiques et d'appropriation rapide, le centre de ressources prospectives Millénaire 3 vous propose aujourd'hui ses Synthèses. Celles-ci concluent ou ponctuent les études et réflexions animées par la direction de la prospective et stratégie d'agglomération.

Une Synthèse s'articule en trois parties : la première partie dresse un état des lieux du sujet, la deuxième s'attache à développer les éléments de débat, les approches conceptuelles. Enfin, la troisième partie propose des recommandations opérationnelles issues de la réflexion. Les Synthèses permettent ainsi une relecture structurée des ressources du site [www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com) sur une thématique précise.

### Direction de la prospective et de la stratégie d'agglomération

Grand Lyon, 20 rue du Lac 69003 Lyon - Tél : 04 78 63 48 81  
[www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)  
[www.grandlyon.com](http://www.grandlyon.com)  
[millenaire3@grandlyon.org](mailto:millenaire3@grandlyon.org)

Directrice de la publication : Corinne Tourasse  
Coordination : Jean-Loup Molin, Brigitte Yray  
Conception/rédaction : Caroline Januel  
Veille : Cédric Polère  
Création/réalisation graphique : Crayon Bleu

**Millénaire3**

le centre de ressources prospectives  
du Grand Lyon