



« Je suis de plus en plus convaincu que la discrimination met très directement en difficulté le système de cohésion sociale et politique français »

*Interview de **Eric Cédiey**, consultant chercheur dans l'association ISM CORUM. Spécialiste des questions de discrimination dans l'emploi. Propos recueillis par Cedric Polère le 23 décembre 2005*

Quels sont les effets de la discrimination raciale en France, que l'on se place sur le plan psychologique, social, et économique ?

Sur le plan économique, le coût direct et indirect de la discrimination est très difficile à évaluer. De fait, je ne connais pas d'études qui s'orienteraient vers le chiffrage économique des coûts de la discrimination dans l'emploi en France. Restent les évidences : c'est un gâchis en termes de ressources humaines. Les coûts juridiques liés aux procès pour discrimination pourraient constituer un poste croissant pour les employeurs fautifs. Et si, comme on peut le penser, la discrimination raciale est un facteur ne serait-ce que partiel des émeutes urbaines des mois d'octobre et novembre 2005, alors une partie des coûts de ces émeutes est imputable à la discrimination raciale. Mais l'essentiel n'est pas là. Sur le plan social et politique, je suis de plus en plus convaincu que la discrimination met très directement en difficulté le système de cohésion sociale et politique français. Si l'on n'avance pas de manière plus efficace sur ce problème, la France risque de s'en porter de plus en plus mal.

Est-ce à dire que le fait d'être discriminé engendre une moindre adhésion de l'individu aux institutions et à la République ?

La discrimination peut sans doute jouer sur le degré d'adhésion au système juridique et social d'une partie de la population qui se sent discriminée. Mais il ne faut pas oublier que ce sont avant tout ceux qui discriminent et ceux qui s'accommodent des discriminations, qui sont directement en rupture avec les valeurs et les règles de la République ! De façon plus générale, les discriminations détériorent aujourd'hui les représentations et les rapports sociaux concrets des Français entre eux. En définitive la discrimination affecte tout le monde, elle est destructrice.

En quoi la discrimination est-elle destructrice ?

L'existence et le maintien d'un certain niveau de discriminations peuvent amener à se demander si l'on fait tous bien partie du même peuple. Cela met à mal les conceptions de la nation et de la citoyenneté. Cela met aussi en question notre démocratie et notre Etat de droit...

Au niveau individuel, quand une personne se rend compte qu'elle est discriminée, c'est très destructeur. Une discrimination délibérée est un délit très grave, car ce n'est pas une atteinte au bien, c'est une atteinte à la personne, dans ce qu'elle est. Qu'elle s'exerce sur les motifs du patronyme, de l'apparence physique, du sexe, d'un handicap, de l'âge, etc, la discrimination est la réduction d'une personne à l'une de ces caractéristiques, puis la négation de la valeur de cette personne. Dans le code pénal, les articles concernant la discrimination apparaissent d'ailleurs sous le chapitre des « atteintes à la dignité de la personne ».

Et que voulez-vous que la personne visée y fasse ? Le traumatisme provoqué par la discrimination appartient au même registre que celui provenant des violences qui attaquent l'intégrité des personnes. La discrimination peut notamment provoquer des comportements de culpabilisation du côté de la victime, sur le mode : qu'est-ce que j'ai fait pour mériter ça ?

Se sentir discriminé n'amène-t-il pas l'individu à être plus combatif ?

La discrimination a d'abord tendance, plutôt, à susciter de la dépression ou de l'agressivité. Et il est dur de transformer le vécu de la discrimination en réaction positive. Cela passe d'abord, chez les gens que j'ai rencontrés dans cette situation, par un sentiment de grande impuissance.

Peut-on parler de la même manière de la discrimination qui a touché les étrangers venus travailler en France jusque dans les années 1970, et de la discrimination qui touche leurs enfants ou leurs petits enfants, de nationalité française ?

Pour être effectivement discriminé et pour le vivre comme tel, il faut avoir réglé les difficultés de l'acculturation. Il faut être tout à fait « intégré », comme on dit. Pour se trouver effectivement en butte à de la discrimination, il faut être comparable aux autres, prétendre faire comme les autres, et se le voir refusé : c'est ça la discrimination.

Pourquoi y-a-t-il de la discrimination raciale en France ?

En France comme ailleurs, il y a des causes de types très différentes : cela va du racisme délibéré jusqu'aux habitudes installées dans les façons de faire, en passant par des accommodements avec la discrimination, réelle ou supposée, que pratiquent les autres. Des individus vont délibérément discriminer par racisme ou xénophobie. D'autres vont discriminer sur la base de stéréotypes plus ou moins conscients puisés dans des représentations communes sur le monde social, ou attisés par les feux de l'actualité. Mais il y a aussi de simples façons de faire, des règles institutionnelles, des formes d'organisation (les habitudes et outils en vigueur pour la gestion des ressources humaines, par exemple), qui apparaissent aujourd'hui mal faites parce qu'elles ont des effets discriminatoires. Ce dernier type de cause explique une part non négligeable des phénomènes discriminatoires.

Pouvez-vous donner des exemples de règles qui suscitent de la discrimination sans avoir été conçues pour cela ?

Les privilèges auxquels s'attaque la norme d'égalité de traitement, dans l'emploi par exemple, peuvent être aussi « simples » que l'habitude répandue chez beaucoup d'employeurs privés et publics de privilégier les enfants du personnel pour les stages. Si le personnel, ne serait-ce que pour des raisons historiques, relève pour l'essentiel d'une même origine, alors l'accès aux stages a toutes les chances d'apparaître discriminatoire en fonction de l'origine.

On voit que si elle est prise au sérieux, la norme d'égalité de traitement peut amener à remettre en question beaucoup de comportements bien ancrés dans les fonctionnements traditionnels de la société. Refuser la discrimination aujourd'hui, c'est aussi juste et en même temps aussi colossal, en dépit de l'anachronisme de ma formule, que d'abolir les privilèges à la Révolution française.

Relevez vous des avancées significatives dans la lutte contre les discriminations raciales en France, depuis les premières mesures prises au début des années 2000 ?

Il y a ces dernières années beaucoup de discours, les pratiques suivent plus lentement. C'est peut-être un processus normal. Le souci antidiscriminatoire commence à pénétrer les politiques publiques. Des démarches se développent du côté des employeurs, la plus connue

est celle de la «Charte de la diversité ». Mais comme l'a souligné le rapport Fauroux à l'automne dernier, l'écart reste important entre le prestige et le nombre des entreprises signataires et ce qui se fait en pratique après la signature, les entreprises ne mettant pas souvent en œuvre de plan d'action interne volontaire contre les discriminations. Les partenaires sociaux semblent s'engager aussi, syndicats de salariés et syndicats patronaux, avec l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle « sur la diversité » en février 2006.

Assiste-t-on à davantage de procès pour discriminations ?

Oui, mais il y a aussi du nouveau. Dans le domaine de l'emploi, on n'assiste plus seulement à des procès pour discrimination raciale à l'embauche. Récemment sont apparus des procès qui innovent sur plusieurs points : la plainte pour discrimination raciale concerne les déroulements de carrière, au sein de grandes entreprises, elle est portée par les syndicats, notamment par la CGT, avec de nouveaux outils pour apporter des preuves comme la méthode du panel, élaborée dans les années 1990 sur les cas de discrimination dans les déroulements de carrière en raison de l'activité syndicale. Ce type de plainte, contrairement aux plaintes concernant les refus d'embauche, tend aussi à regrouper plusieurs plaignants.

Est-ce que ces procès amènent les employeurs à éviter davantage la discrimination ?

Quand les responsables de ressources humaines comprennent que des plaintes groupées de discrimination raciale sur les déroulements de carrière commencent à apparaître en France, cela ne les laisse pas indifférents. Ils perçoivent le mouvement enclenché : ces procès pour discrimination raciale dans les carrières se développent aujourd'hui en même temps que des plaintes équivalentes pour discrimination sexuelle, et s'inspirent des procès que les syndicats arrivent à gagner de manière répétée, depuis une dizaine d'années, sur le motif de la discrimination syndicale. Les entreprises peuvent donc estimer que les risques juridiques sont davantage à prendre en compte qu'il y a quelques années, et qu'elles ont intérêt à compléter la formation de leurs recruteurs et à revoir leur fonctionnement en gestion des ressources humaines pour éviter tout phénomène de discrimination.

La sanction judiciaire peut aussi peser sur le comportement d'autres acteurs : lorsque le maire de Charvieu-Chavagneux est condamné à trois ans d'inéligibilité pour discrimination raciale au logement, cela peut faire réfléchir d'autres élus.

Quel est le principal point de blocage pour avancer dans l'égalité de traitement ?

Le premier obstacle rencontré, c'est que beaucoup de gens nient encore l'existence du problème. À partir de quoi, fort peu de gens sont outillés pour savoir comment le combattre ou le prévenir. Il y a encore un travail considérable d'information et de formation à accomplir.

Quels outils pour avancer ?

De manière générale, nous sommes de mieux en mieux outillés pour lutter contre la discrimination raciale, démontrer son existence, condamner les faits de discrimination, prévenir leur apparition... À titre d'exemple, le testing est une technique qui se perfectionne aujourd'hui, non seulement comme moyen de preuve judiciaire, mais aussi comme moyen d'établir des diagnostics ou des indicateurs, pour informer les politiques publiques ou les politiques d'entreprise.