

Réseau Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration (RECI)

Note documentaire Parole de discriminés

NOTIONS - DEFINITIONS

Discrimination(s) de quoi parle-t'on ?

Est qualifié de discrimination, tout comportement ou attitude qui tend à distinguer, des autres, un groupe humain ou une personne et à son détriment.

Le « délit de discrimination » a été créé par la loi Pleven du 1er juillet 1972.

Pour qu'il y ait délit de discrimination (on parle plus simplement de discriminations), il faut qu'il y ait différence de traitement, mais aussi que cette différence relève d'un caractère prohibé, illicite. Ces critères ont évolué dans le temps.

La liste des critères prohibés est précisée par la loi (Code pénal, art 225-1).

Il s'agit de l'origine, le sexe, la situation de famille, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation, une race ou une religion déterminée de la personne ou du groupe visé.

A ce titre les discriminations peuvent être d'ordre sexiste, racial... L'avancée dans la lutte contre les discriminations est variable selon le type de discriminations relevé, ainsi que les moyens mis en œuvre pour y répondre.

Par ailleurs, la discrimination est condamnée quand elle est en lien avec les critères précédents et au regard des domaines suivants (Code Pénal, art 225-2) :

- Refuser ou subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service
- Entraver l'exercice normal d'une activité économique
- Refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne
- Subordonner une offre d'emploi ou une période de formation en entreprise à l'un des critères précédents
- Refuser ou subordonner l'accès à un stage à l'un de ces critères.

La définition juridique de la discrimination s'appuie en France sur le principe d'égalité.

Ainsi la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen stipule :

- art. 1 – Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits.
- Art. 2 – La loi est la même pour tous.

Le préambule de la Constitution de 1946 précise que « tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés. La France (...) assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, de ses opinions ou des ses croyances ».

Les discriminations, de tous ordres (sexistes, physiques, religieuses, raciales ou ethniques...), sont une atteinte au principe d'égalité dans la mesure où elles consistent, à situation semblable, dans un traitement différencié, au détriment de la personne, au regard d'un aspect subjectif, illégitime et illégal. Elles constituent souvent une forme de

violence larvée, non dite et insidieuse puisqu'elles se fondent sur ce qui constitue l'identité, voire l'intégrité des personnes (le nom, l'apparence, le sexe...).

Si les discriminations peuvent prendre la forme de faits ponctuels et identifiables (refus de location au regard de l'origine, refus d'embauche par exemple), le plus souvent les pratiques discriminatoires relèvent d'un « système » extrêmement complexe auquel participe les différents acteurs, directement ou non, consciemment ou non (pas d'intention de discriminer).

Les discriminations peuvent en fait relever de deux types d'attitude.

Discrimination directe : « elle se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation semblable ».

Discrimination indirecte : « elle se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition (...) ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime (...) ».

Discriminations et représentations sociales

L'une des difficultés majeures lorsque l'on travaille sur les discriminations c'est qu'elles trouvent leur fondement dans des représentations. En effet, l'individu afin de comprendre son environnement, construit des représentations et utilise celles-ci pour régler sa conduite. Il ne s'agit pas de savoir si une représentation est vraie ou fausse, elle est fonctionnelle. Les représentations sociales décrivent, expliquent et prescrivent.

Ainsi, on entend par représentation sociale une forme de connaissance, dite de sens commun, socialement élaborée et partagée¹. Constituée à partir des expériences, des informations, des savoirs, des modèles de pensée. Elle a une visée pratique d'organisation, de compréhension et d'orientation des conduites. Elles sont produites par des individus et portent la marque de leur milieu d'appartenance. Ces représentations agissent comme des grilles de lecture et des guides d'action.

Par rapport aux discriminations raciales, les représentations se fondent sur l'image ou la construction sociale de l'immigré (au sens large) en France, auquel se surajoute (quand elle ne se confond pas) l'image du jeune de quartier sensible.

La construction sociale de l'immigré dans les représentations est notamment liée à l'histoire de l'immigration et plus particulièrement à l'immigration de travail :

- perçue comme une main d'œuvre d'appoint, en complément
- ciblée sur certains postes (pénibles, peu qualifiés, précaires)
- adoptant certains comportements (non visibilité, non revendicatif) sorte de « salariés par défaut ».

Pour certaines populations, se surajoutent les « séquelles » laissés par la colonisation.

Cette image agit comme un déterminisme. Ainsi, et par exemple, on attend de l'immigré (ou de celui considéré comme tel) qu'il adopte des comportements conformes à cette représentation. Cette représentation affecte tout particulièrement les jeunes qui dans les discours sont souvent opposés aux pères (« eux ils acceptaient des travaux pénibles, les jeunes ne veulent plus rien faire ! »).

Ces discours occultent complètement la catégorie d'âge (les jeunes et les aspirations qui y sont liées) pour se focaliser sur l'origine donnant à l'immigration un caractère héréditaire.

¹ Référence : Denise JODELET, *Les représentations sociales*, 1993.

Ressenti des discriminations et identité personnelle

Le caractère « insupportable » des pratiques discriminatoires pour les personnes immigrées et d'origine étrangère peut conduire à diverses attitudes.

Certaines peuvent mettre en œuvre des pratiques de contournement, par exemple en recourant à l'auto-censure. Dans ce cas, les personnes à la recherche d'un emploi ne se présentent pas auprès d'entreprises repérées (par le bouche à oreille) ou considérées comme discriminantes. Cette attitude a été repérée à l'occasion d'une autre étude menée sur la région² « *les jeunes sont tellement angoissés par une certaine forme de rejet larvé qu'ils tenteront d'aller seulement là où on les accepte* ».

Mais par ces attitudes, les demandeurs d'emploi s'inscrivent dans le système discriminatoire puisqu'ils agissent comme si les entreprises incriminées avaient le droit de procéder à cette discrimination. Ils légitiment ces comportements en ne les dénonçant pas, étant par ailleurs rarement conscient du caractère illégal de ces comportements.

Mais globalement les pratiques de contournement apparaissent limitées et la capacité, pour les personnes à faire face à ces situations de discrimination, de plus en plus faible au fur et à mesure de la multiplication des expériences et des échecs.

Face à ces pratiques, de plus en plus prégnantes, les institutions publiques et l'ensemble des acteurs doivent se mobiliser. Même si la mesure du phénomène reste difficile, la multiplication des études, réalisées depuis quelques temps, souligne la nécessité d'agir. Si une seule action doit être envisagée, elle consisterait à instaurer, ou à restaurer, la parole sur ce sujet, à tous les niveaux de décision et d'action.

Mais quelle que soit l'action mise en œuvre, la prise en compte des pratiques discriminatoires s'avère primordiale. En effet, leurs conséquences sont loin d'être appréciées à leur juste valeur. Certes quelques acteurs ont pris conscience du lien entre violences (notamment urbaines) et emploi. Mais il ne s'agit que de l'aspect visible de l'iceberg, des difficultés. On pourrait citer toutes les atteintes aux personnes (suicide, utilisation de stupéfiants), la mise en cause des familles, la répercussion de ces pratiques sur les membres de la fratrie...

En effet, au-delà du caractère éminemment injuste de la discrimination, de son aspect « pervers » dans la mesure où elle s'appuie sur les caractéristiques les plus intimes de l'individu et sur lesquelles il a le moins la possibilité d'agir (son nom, son apparence et son appartenance), le développement des pratiques discriminatoires dans l'emploi met en cause l'égalité des chances, valeur fondatrice de la société française dont la devise, faut-il la rappeler, est: « Liberté, Egalité, Fraternité ».

ELEMENTS DE CONTEXTE

Un ressenti de la discrimination de plus en plus explicite

De par l'évolution des analyses, discours, dispositifs ou politiques publiques (à quelque échelon que ce soit) portant sur les discriminations, ce sujet apparaît dorénavant comme un enjeu de société majeur (même s'il reste encore largement moins prioritaire que d'autres...). En outre, la création en son temps du « 114 » (couplé par les CODAC) et maintenant de la Halde révèlent l'ampleur et les objets des phénomènes discriminatoires, exprimés directement par les personnes concernées.

La constitution d'outils et de dispositifs « n'invente » évidemment pas un phénomène et on estime plutôt qu'ils permettent de l'exprimer de plus en plus clairement et

² Paul QUINZONI et Gérard PONNIER, ARSEA, Etude sur l'apprentissage, 1995.

quantitativement (dans une proportion qui ne représente certainement que la partie émergée de l'iceberg) grâce :

- à la meilleure sensibilisation des citoyens qui peuvent dorénavant se reconnaître comme victime ou identifier les inégalités auxquelles ils ont pu, ou pourraient, être confrontés
- leurs possibilités de se référer à des règles de droit, plus ou moins accessibles et mobilisables, présentes dans différents codes législatifs
- à des réseaux d'acteurs militants ou professionnels qui ont davantage développé des actions et des compétences permettant d'accueillir et de prendre en charge les victimes
- etc.

Aussi, les personnes victimes de discriminations, réelles ou supposées, hésitent de moins en moins, et par différents canaux, à révéler les discriminations subies ; néanmoins ces expressions font l'objet plutôt de ressentis et moins de plaintes officielles si on s'attache aux affaires traitées par les niveaux judiciaires ou institutionnels.

Une nouvelle donne juridique

Sur le plan juridique la loi 2001-1066 du 16 novembre 2001 a été significative pour le renforcement des droits et de la protection des victimes et des témoins. Le premier apport de cette loi concerne l'aménagement de la charge de la preuve. La question de la preuve étant au cœur de tout contentieux juridique, il était important de l'aménager afin que la recherche de la preuve devienne plus aisée. Cet aménagement consiste à un partage de la charge de la preuve entre la victime, qui doit apporter des éléments de faits montrant une inégalité de traitement et l'employeur, qui doit apporter la preuve que cette différence de traitement est fondée sur des éléments objectifs non discriminatoires. Il faut cependant rappeler que cet aménagement de la charge de la preuve n'existe qu'en matière civile (conseil des prud'hommes ou tribunaux d'instance) mais en matière pénale, la présomption d'innocence demeure. Il appartient donc à la victime et au ministère public d'apporter la preuve de la discrimination. Même si au pénal la preuve est libre, il reste toutefois très difficile de prouver une discrimination. Depuis une décision de la cour de cassation en date du 11 juin 2002, le testing³ est considéré comme une preuve à part entière.

Pour ce qui concerne la protection des victimes et des témoins, le législateur a prévu dans la loi une protection contre les mesures de rétorsion à l'encontre des victimes qui auraient porté plainte contre leur employeur (*article 2 loi 16/11/01 – Art. L 122-45-2 code du travail*). Cette protection couvre également les salariés qui fournissent un témoignage à la victime. Pour autant, la portée d'une telle action reste limitée car on sait que, malheureusement, une procédure contre son employeur conduit inévitablement à la rupture du contrat de travail soit par le salarié dans le cadre d'une démission, soit par l'employeur dans le cadre d'un licenciement. Si ces dispositifs juridiques restent cependant importants pour faire prendre conscience aux employeurs du risque de discriminer, ils demeurent insuffisants quant à une application effective.

Le contexte récent a également vu la mise en place d'une instance indépendante en matière de lutte contre les discriminations, comme la France se devait de s'y conformer depuis la signature des directives européennes. La HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) a été créée par la *loi 2004-1486 du 30 décembre 2004* afin de recevoir les signalements de discrimination déposés par les

³ Méthode consistant à tester la cause d'un refus d'embauche en envoyant deux CV identiques dont l'un comporte un critère discriminant. Cette méthode a surtout été développée par SOS Racisme dans le cadre des entrées dans les établissements de nuit où des couples différents se présentent pour vérifier si des motifs du refus d'entrer sont invoqués de la même manière quelque soit le profil du couple.

victimes ou les témoins et d'accompagner les victimes dans le montage du dossier juridique.

Elle peut :

- Diligenter des enquêtes en demandant des documents à l'employeur
- Recourir à la médiation entre les parties en présence
- Saisir le procureur en cas de délit
- Présenter ses observations au juge saisi qui les lui demande

ACTIONS MENEES

Formation au contournement du risque de discrimination

L'ODTI recueille la parole des victimes dans « profils » (session de formation au contournement du risque de discrimination dans l'accès à l'emploi). Une séance de formation par mois est organisée par l'ODTI.

Cette action s'adresse à ceux qui se sentent ou vivent la discrimination. Il s'agit de demandeurs d'emploi ou demandeurs de stage (personnes ayant des profils très différents). La démarche de formation est collective (6 personnes minimum à 12 maximum). Les personnes sont envoyées par des structures (avec lesquels l'ODTI est en réseau : service économique, ML, ...) ou encore par le bouche à oreille. La formation est financée dans le cadre de la politique de la ville.

La formation, gratuite, dure une semaine, mais pendant 2 jours recueille plus particulièrement de la parole.

Déroulement des deux jours de prise en compte de la parole :

- Première journée centrée sur le monde de l'entreprise (expressions sur l'expérience de l'entreprise, vécu des expériences, représentations de l'entreprise, recruteur et prise de risque) et le monde du candidat. Cela permet de travailler à la fois sur les expériences, les croyances et les connaissances. Il est important de réussir cette partie pour lever les croyances bloquantes pour la suite de la formation.
- La seconde journée porte sur les outils de techniques de recherche d'emploi mais réorientée en rapport avec le risque de discriminations. Les discriminations ne portent pas sur les compétences mais le sujet, il faut donc faire en sorte que la présentation de soi soit orientée sur cet aspect. Mise en place de stratégie de contournement pour traiter en entretien les discriminations (éviter de donner des éléments permettant l'introduction du facteur « discrimination »).

Dans ce cadre, il s'agit de recueillir des croyances limitantes (ex / 23 ans pb de l'adresse donne une autre adresse), de les retravailler et d'orienter les personnes et de renverser les situations.

Déroulement de la formation dans son ensemble :

- 0,5 jour sur la position ODTI et le cadre légal (sensibilisation et mise en place de la dynamique de groupe)
- 0,5 jour : mise en situation / faciliter la formulation d'argumentaires (lors des entretiens...)
- 0,5 jour : formation juridique sur le contrat de travail (droit du travail)
- 0,5 jour : sur le point de vue de l'entreprise (présence d'une entreprise avec rencontre d'une entreprise...)
- 0,5 jour : nouvelle séance de mise en situation

Au-delà de la partie formation, un suivi individuel est assuré. Il est mené sur une durée de trois mois (théoriquement, parfois plus ou moins selon les personnes) à raison d'un entretien par mois (avec un contrôle de mise en pratique des apports de la formation). Dans le cadre de ce suivi, il y a des possibilités de mise en contact avec les entreprises (simulation d'entretien dans les entreprises, rencontres avec les entreprises / réseaux).

Il est prévu la mise en place d'une fiche de liaison : définition du plan d'action avec la personne formée... ainsi qu'un suivi individuel sur cet aspect et sur les obstacles (notamment en lien avec les différents marchés de l'emploi).

Actions d'information et de sensibilisation aux discriminations en direction de primo-arrivants

Ces actions s'inscrivent dans le cadre de PLURIEL, programme d'actions mené en partenariat dans le cadre d'Equal 1 sur le thème de « la lutte contre les discriminations raciales à l'emploi »

Partant d'adultes primo-arrivants en formation, il s'agissait de travailler à partir de leur vécu, de leur expérience dans l'entreprise et des situations de travail où les personnes estiment avoir été victimes de discrimination. L'expression de ce vécu permet ensuite de définir avec le groupe ce qu'est une discrimination, d'analyser, en regard de la définition et des différents critères interdits par la loi, les situations rapportées par les stagiaires et de repérer à chaque fois s'il s'agit : 'une situation de discrimination, d'une situation liée aux conditions de travail ou d'une situation où il y a difficulté de communication en raison d'une situation interculturelle. Ce repérage permet ensuite d'aborder :

- le travail, l'entreprise et ses contraintes, le salarié dans l'entreprise,
- le recrutement, la mise en avant des compétences et le rappel des critères interdits par la loi, le développement d'argumentaires et un travail sur les questions « embarrassantes »
- la question identitaire, l'estime et la confiance en soi,
- les recours possibles si la personne est victime de discrimination.

Ce travail a été mené avec plusieurs groupes de 10 à 12 personnes, la plupart primo-arrivantes. L'action a été menée en co-animation par la secrétaire générale de la CODAC et une psychologue interculturelle de COFRIMI.

Cette action a donné lieu à capitalisation par la création, la publication et la diffusion d'un outil pédagogique intitulé « **Scènes de vie : droits, devoirs et préjugés** ».

Il a pour objectifs de :

- Sensibiliser les publics discriminés ou susceptibles de l'être à la problématique des discriminations et à la loi.
- Distinguer les situations de discriminations et celles liées aux conditions de travail ou aux obstacles de communication interculturelle.
- Permettre de sortir d'une situation de victimisation ;
- Favoriser un accès aux droits des personnes victimes de discrimination.

Il se compose de :

- Planches de bande dessinée et leur fiche technique, regroupées en trois thématiques : situations de discriminations, situations liées aux conditions de travail, situations liées à des obstacles liés à la communication interculturelle.
- Un guide du formateur, permettant d'utiliser les supports proposés et de comprendre les paramètres des situations et témoignages présentés.
- Un document d'information avec des contacts et lieux ressources afin de permettre aux personnes concernées de faire valoir leurs droits.

Cette sensibilisation se poursuit avec d'autres groupes comme les élèves de l'Ecole Régionale de la Deuxième Chance.

Valorisation de la personne par les compétences

Dans le cadre d'un deuxième projet Equal intitulé « Et pourquoi pas vous avec nous ? », COFRIMI en partenariat avec Envol production (prestataire en communication et vidéo)

développe une démarche axée sur la valorisation de la personne et de ses compétences par la création d'un CV interactif sur CDROM.

Cette action se présente sous la forme d'une formation et d'une mise en relation des personnes avec des employeurs. L'objectif est de favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi par une mise en valeur de leurs compétences et une valorisation de l'image de soi.

L'action comprend deux temps : une formation de 3 jours et une mise en relation avec l'entreprise.

La formation se découpe en 4 étapes :

1^{ère} étape : fabrication de la maquette du CV sur CDROM par le groupe.

2^{ème} étape : travail sur l'image de soi, la communication verbale et non verbale, la valorisation des compétences à partir des séquences filmées lors de la 1^{ère} étape.

3^{ème} étape : confrontation entre la représentation du travail de chacun, la réalité de l'emploi et la culture de l'entreprise.

4^{ème} étape : finalisation des CV à partir des repérages faits lors de la 2^{ème} étape.

La mise en relation avec l'entreprise est de 2 jours par stagiaire. Le public ciblé par cette action : les personnes ayant un projet professionnel validé, mais rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Parallèlement la démarche de recherche d'emploi avec le support du CV interactif a été diffusée : présentation des CV aux partenaires économiques et têtes de réseau d'entreprises (CJD, ANDCP, OPCAREG, MEDEF, groupements d'employeurs), présentation des CV par branche professionnelle, organisation de rencontres entre les personnes ayant participé à la formation et des employeurs.

Cellule d'accompagnement juridique sur la discrimination raciale

La mise en place de cette cellule d'accompagnement juridique, espace d'écoute et d'accompagnement des personnes victimes de discrimination, s'est effectuée dans le cadre du plan de lutte contre les discriminations mené par la ville de Roubaix (cadre du projet intercommunal Roubaix-Tourcoing – PIC EQUAL).

Son objectif était le renforcement des dispositifs juridiques d'aide aux victimes et l'accueil de toute personne victime de discrimination avant son orientation éventuelle vers les structures les mieux adaptées.

Cette action s'est déroulée en partenariat avec le DRIJE (service Droit des jeunes étrangers) et le SIAVIC (Service Inter-communal d'Aide aux Victimes) pour l'accompagnement psychologique.

Concrètement, le service a été mis en place et s'est déroulé durant toute l'année 2004, à raison d'une permanence hebdomadaire d'une demi-journée effectuée par un juriste du DRIJE dans les locaux de la maison de la justice et du droit.

La cellule a été cependant été très peu sollicitée. Les personnes ne se sont pas tournées systématiquement vers cet espace en cas de discrimination malgré un gros effort de communication. Une plaquette d'information a notamment été spécialement réalisée pour présenter la cellule d'accompagnement juridique, ses missions et ses heures d'ouverture et a été diffusée à l'ensemble des associations roubaisiennes. Un travail en collaboration avec les travailleurs sociaux de la Ville de Roubaix semble nécessaire.

Permanence en direction des discriminés

Comprendre et agir par rapport aux discriminations sont des savoir-faire qui sont encore en construction, que ce soit en matière d'analyses ou de pratiques.

Aussi, pour un citoyen confronté à cette problématique la complexité apparaît considérable et des associations se sont alors organisées pour accueillir, informer, orienter voire accompagner les victimes.

Toutefois peu de structures associatives ont développé des services d'ordre juridique concernant les discriminations telle SOS Racisme qui organise autant des permanences que des dépôts de plainte / constitutions de partie civile, en passant par des opérations de testing diverses. De la même façon l'association Act Up organise de telles démarches et toutes deux agissent territorialement par l'intermédiaire de structures locales actives.

Ce type de structure reconnaît cependant que les problématiques juridiques ne sont avant tout qu'un outil et peuvent avoir des limites certaines quant à un travail de fond. La connaissance et l'utilisation des droits sont une première étape pour la conscientisation des phénomènes discriminatoires et la garantie des législations existantes. Ils relèvent enfin que la prise en compte des discriminations par les institutions de la Justice reste à généraliser et que les acteurs de droit commun devraient être davantage saisis (sensibilisés ?) par ces problématiques.

IDENTIFICATION DES ENJEUX

Aider à mieux prendre en compte les plaintes : reconnaissance du statut de victime

Si l'arsenal juridique français est complet, les plaintes restent relativement peu nombreuses au vu de l'ampleur du problème tels que les nombreux témoignages et les études sur cette question en témoignent.

Cela s'explique par deux raisons principales. La première concerne la difficulté à faire reconnaître l'existence de la discrimination. La seconde relève des modes de traitement actuels des contentieux de discrimination.

La difficulté du statut de victime

Concernant la difficulté de reconnaissance des discriminations, deux éléments clés sont à souligner. Premièrement, il est difficile de se reconnaître victime de discrimination. Deuxièmement, il est difficile de le faire reconnaître aux autres.

En effet, reconnaître que l'on a été victime de discrimination relève davantage d'une approche psychosociale que d'une approche juridique (idem pour le harcèlement moral ou sexuel). Il est très difficile, malgré le fort sentiment de discrimination, d'être certain d'avoir été victime de discrimination lorsque celle-ci demeure cachée et non dite. Dans le doute, nombreuses sont les personnes discriminées qui préfèrent ne pas s'arrêter à cela et passer à autre chose. La difficulté à se reconnaître en tant que victime est liée à la cause de la discrimination (couleur de peau, faciès, nom, sexe, orientations sexuelles...). En effet, ces discriminations sont causées par l'identité même de l'individu et, en ce sens, elles ne peuvent pas être un simple « accident de parcours ». Car cette identité, on ne peut pas s'en défaire.

Donc, se reconnaître victime une fois, c'est se considérer comme victime pour toujours. Le rejet du statut de victime s'inscrit donc dans cette logique qui doit être comprise comme une échappatoire nécessaire à la survie sociale et psychologique de l'individu.

En outre, les discriminations peuvent être relativement régulières au point d'amener le discriminé à adopter une posture d'acceptation même si intérieurement, tout son être est révolté. Mais la révolte ne permet pas de se construire sereinement si elle n'aboutit pas à une démarche de progrès. Aussi, le discriminé apprend à vivre avec, essayant d'oublier chaque nouvelle blessure et de guerre lasse, n' imagine même pas pouvoir se plaindre (« *je ne ferais que ça, depuis le matin en allant chercher mon pain jusqu'au soir quand je sors avec ma copine !* »).

Enfin, la discrimination, si elle est illégale, n'est pas encore considérée comme illégitime y compris chez ceux qui en sont victimes. C'est le syndrome bien connu de la femme

violée qui se demande dans quelle mesure elle n'a pas contribué à son propre viol par son comportement. Or, un tel sentiment de coproduction rend impossible toute démarche de plainte.

Pour parvenir à dépasser cela, il faudrait que l'entourage positionne le discriminé en tant que victime. Non seulement en reconnaissant l'existence possible de la discrimination, mais même en allant jusqu'à la signaler à celui qui évite de la voir. Or, dans ce domaine, le discours convenu reste celui du déni dans lequel tout discriminé est soupçonné de tomber dans la victimisation. Aussi au lieu d'envisager la discrimination dénoncée comme entrant dans le champ du possible, de nombreux acteurs considèrent a contrario qu'elle est peu probable.

Cette non-reconnaissance de la discrimination, même exprimée de façon non verbale (moue dubitative, signe de négation de la tête...) induit dès lors chez le discriminé un refus d'afficher le statut inconfortable de victime.

Traiter les dossiers de discrimination de manière adaptée

Monter un dossier juridique de discrimination

De nombreuses associations, notamment de lutte contre le racisme, se sont mises à proposer un accompagnement juridique des victimes de discrimination. Cet accompagnement dans le cadre d'une première écoute est essentiel pour amener le discriminé à aller au bout de sa démarche et à porter plainte. Malheureusement, de nombreuses associations s'appuient pour réaliser cet accompagnement sur des bénévoles parfois peu formés aux questions juridiques (militants sans formation juridique, étudiants en droit manquant de pratiques, juristes retraités n'ayant pas travaillé en droit social ou en droit pénal, etc.). Peu d'associations disposent de juristes salariés et compétents sur ces questions. La conséquence se fait ressentir sur la qualité de suivi des dossiers juridiques (respect des délais, compétences des tribunaux, démarches préparatoires au dépôt de la plainte, stratégie à suivre...).

D'autres réussissent à s'associer le concours d'avocats qui acceptent de tenir des permanences ou de recevoir les victimes potentielles. Car une démarche directe chez un avocat n'est pas aisée pour tout le monde, notamment quand des difficultés économiques ne permettent pas de s'offrir les conseils d'un spécialiste du droit. En outre, une victime solitaire obtient peu d'échos du suivi de son dossier sur un tel sujet. L'accompagnement par une association est alors essentiel car lorsqu'une procédure est finalement lancée, elle reste soumise à la lenteur des procédures judiciaires en France. Ceci a pour effet de décourager très souvent les victimes qui souhaitent que leur préjudice soit reconnu par la société au moment où elles en souffrent le plus. La prise en compte de leur plainte est déjà un pas important. L'instruction de leur dossier est un second pas fondamental. Mais le suivi, l'accompagnement et le soutien tout au long de la procédure est un élément primordial. Dans l'idéal, il conviendrait de construire deux types de soutien distinct du monde associatif. Un soutien technique organisé par des associations pouvant bénéficier de l'apport de juristes spécialisés et un soutien d'ordre psychologique permettant au discriminé d'être entendu, reconnu dans son statut de victime et soutenu tout au long de la procédure.

Plaider contre la discrimination

Les dossiers de discrimination ne sont pas simples à gérer du fait du relatif jeune âge de ce type de procédure. A moins d'une discrimination flagrante et incontestable, peu de juristes semblent disposer à agir sur ce terrain faute de preuves et d'évidence. Les juristes qui reçoivent ce type de plainte ont tendance à essayer de construire le dossier sur les éléments connexes de l'acte délictueux et non sur la cause. Si la discrimination conduit à un licenciement, ils plaideront le licenciement sans cause réelle et sérieuse. S'il s'agit d'une inégalité de traitement salarial, ils plaideront l'adage « à travail égal, salaire égal ». S'il s'agit d'exploitation et de surcharge d'heures travaillées, ils plaideront le non-

paiement des heures complémentaires et ainsi de suite. De nombreuses affaires mériteraient d'être revues sous l'angle de la discrimination. Pour autant des avocats particulièrement sensibles à cette question et travaillant souvent avec des associations, commencent à plaider sur cet objet. Mais ils rencontrent encore bien souvent la non-reconnaissance des magistrats. Perdre un dossier passe encore, mais perdre un dossier au motif d'un objet jugé fantaisiste par les magistrats nécessite de la part des avocats un certain courage !

Or, il faudrait parvenir à convaincre juristes d'association et avocats à aller sur le terrain de la plainte à chaque fois, même si le dossier est a priori « léger ». Le déni conduisant à considérer qu'il y a de la victimisation de la part du discriminé, la crainte de perdre une affaire, le refus des avocats à plaider directement la discrimination, conduit à la quasi-inexistence de dossiers juridiques devant les tribunaux qui permettraient pourtant des avancées. En effet, d'une part cela sensibiliserait davantage les magistrats à cette question et permettrait, petit à petit, de construire une véritable jurisprudence. Ce dernier point est essentiel pour toute avancée juridique. Les textes existent mais ils mériteraient d'être aiguisés par le regard acerbe des magistrats. Des brèches seraient forcément découvertes qui permettraient aux juristes de faire avancer la question d'un point de vue collectif. Aussi, les juristes spécialisés ne devraient jamais refuser de monter un dossier juridique et de porter plainte (au pire un signalement en main courante) en prenant soin au préalable d'avertir si besoin est la victime de la forte probabilité de voir son affaire classée sans suite ou perdue.

Travailler sur les représentations

Nous savons qu'à compétence égale, s'il reste 3 candidats en lice pour un poste, le choix du recruteur risque de se faire sur les représentations sociales qu'il a des personnes. Ces représentations sont liées à certains critères comme le sexe, l'origine de la personne, sa couleur de peau, la consonance de son nom, etc.

Deux moyens d'agir sont possibles pour prévenir ce mode de fonctionnement : intervenir auprès des recruteurs par une formation/action, intervenir auprès des personnes en recherche d'emploi et travailler avec eux l'image et la confiance en soi, la désignation et la valorisation de leurs compétences, tout un travail sur les argumentaires et les questions embarrassantes qui pourraient entraîner une représentation sociale négative chez le recruteur.

Repositionner les médiateurs de justice et les services d'aide

Comme cela a pu être indiqué dans les éléments de contexte ou les actions menées, la dimension juridique des discriminations est encore modeste et manque de perspectives ou d'acteurs pour être un effet levier efficient.

En raison de leur législation « récente », les discriminations font preuve de peu de jurisprudence et n'ont pas nécessairement pris corps chez les acteurs ayant mission de service public.

Par exemple :

- la Halde constate que près d'un tiers des saisines qui lui sont adressées concernent les services publics ce qui pourrait fortement positionner les médiateurs de la République (ou communaux) comme interlocuteur et acteur de la lutte contre les discriminations
- les maisons de justice et du droit n'ont pas véritablement pris une mission claire et lisible concernant les discriminations
- les associations et services d'aide aux victimes n'apparaissent pas publiquement comme des espaces d'accueil, d'information et d'accompagnement mobilisables
- enfin, les conseils départementaux d'accès aux droits sont complètement méconnus malgré leurs missions globales et territorialisées

En conclusion, même si une structure telle que la Halde et un numéro spécial (08 1000 5000) existent, se posent toujours les problématiques de réponses et d'opérateurs locaux comme cela a pu émerger lorsque ont été créés le 114 et les CODAC.

BOITE A OUTILS

Ouvrages

AMRANI Younes, BEAUD Stéphane, *Pays de Malheur ! Un jeune de cité écrit à un sociologue*. Paris, La Découverte, Essais, 2205, 256 p.

BENYACHI Ahmed, BOUAMAMA Saïd : *Les discriminations dans l'emploi et leurs impacts. L'exemple Roubaisien*, Voix de Nanas, mars 2000, 95 p.

BOUCHER Manuel Dir., *Discriminations et ethnicisation – Combattre le racisme en Europe*. Editions de l'Aube, 2006, « jeunes discriminés et intervention sociale. Les enjeux des discriminations raciales dans le travail social en France, pp. 381-394 ».

Collectif, *De la parole des victimes à l'action contre le racisme. Bilan d'une recherche-action*, Genève, IES Éditions, 2001, 336 p., bibliogr. 11 p., (Champs professionnels)

DREES, BEQUE Maryline, *Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires par les personnes immigrées et issues de l'immigration*, Études et résultats, n° 424, septembre 2005, 8 p.

ECKMANN Monique, ESER DAVOLO Miryam, *Pédagogie de l'antiracisme : Aspects théoriques et supports pratiques*, Genève, Institut d'études sociales, 2002, 178 p.

Film

Collectif.- J'ai les mêmes droits que toi.- Nantes : ACENER ; CFTD Pays de la Loire, 2002.

Association J'ouvre l'œil. - Le travail : un carrefour d'emb(a)ûches.- Toulouse : association "J'ouvre l'oeil", 2005.

Atelier Terufan - Cent raison(s) film documentaire sur le thème des discriminations. - Auch : Mission Locale 32, 2005.

Périodique

Discriminations ici et ailleurs : citoyenneté, scolarité, emploi, logement.- Les coursives d'empalot, n°35, 23 p.

Jeu

DISTINCTION: un jeu de médiation au service de la lutte contre les discriminations. – Conception, Edition : Valoremis. Coordination : CLP, Paris. 2005

Outil pédagogique

- Scènes de vie : droits, devoirs et préjugés. COFRIMI. 2006
Outil à l'usage de formateurs et à destination des formés. S'appuie sur des planches de bandes dessinées pour traiter de situations de discriminations au travail, des situations de chocs culturels au travail, de situations liées aux conditions de travail.

- CLP. Plus d'égalité dans la diversité un défi pour la formation :
Hommes et femmes : représentations des rôles sociaux
Moi et l'autre : impact des catégorisations. 2005.

Ce document s'adresse aux formateurs et aux formés. Côté formés le traitement des contenus s'appuie sur des dessins et des fiches pédagogiques spécifiques.

Exposition

L'exposition visages pluriels réalisée par le PDD PLURIEL.

Sites internet

<http://www.lahalde.fr>

<http://www.lacse.fr>

<http://www.stop-discrimination.info>