

## Extraits des échanges entre participants et intervenants

Formation des CUCS à la lutte contre les discriminations - 2009

### 23 septembre 2009

Sur la notion de différence :

- Celui qui affiche une différenciation se sent souvent coupable : exemple d'un père âgé et de son enfant qu'un animateur prend pour le grand-père.
- Quand on fait appel à une partie de l'identité de quelqu'un, on peut culpabiliser, exemple : quand on prend un homme pour une femme ; « *pourquoi on culpabilise de s'être trompé ?* » Pour Rachid Alaoui, il faut savoir se situer : si on est dans la compréhension ou dans la stigmatisation. Dans ce genre d'erreur il y a une atteinte à l'identité.
- Dans la politique de la ville, les territoires sont différents « *de fait* ». Mais vouloir les traiter différemment a produit « *un effet pervers* » de « *stigmatisation* » dans les années 1990. Sur ce point, Ahmed Serraj dira que la question de la mixité à l'échelle d'une ville se pose, cela renvoie à la problématique des politiques de logement et de peuplement.

Sur les notions de discrimination et d'inégalité :

- Image de la course de 100 mètres : au départ tout le monde est pareil, mais après il y a des handicaps, ce sont les discriminations. Il faut « *truquer* » la course grâce à la discrimination positive. Sur ce point Rachid Alaoui rappelle qu'en droit français on parle d'« *action positive* ». Cette action peut être excluante pour ceux qui n'entrent pas dans les critères, mais elle est indispensable pour lutter contre certaines inégalités.
- Les inégalités sociales sont sources de discriminations. En situation de plein emploi les discriminations seraient moins marquées. Rachid Alaoui rajoute qu'avant, les inégalités sociales masquaient les discriminations, aujourd'hui c'est l'inverse. Il faut à la fois lutter contre les discriminations et les inégalités sociales.
- Les inégalités sociales et la carence des politiques sociales aboutissent à de la discrimination systémique. Pour Rachid Alaoui, il y a des inégalités qu'on accepte comme celles liées au mérite, aux diplômes. Mais la société actuelle ne lutte pas contre les inégalités sociales.

Sur le recrutement et l'utilisation du CV anonyme :

- Comment convaincre les élus d'adopter le CV anonyme alors qu'ils souhaitent au contraire connaître leurs agents ?
- Il existe un critère de « *séduction* » dans le processus de recrutement qui peut conduire à la discrimination. Rachid Alaoui précise que la loi de 2008 implique que l'employeur doit justifier qu'il n'y a pas eu discrimination en cas de plainte du candidat.
- Le CV anonyme permet d'éviter le phénomène d'autocensure.
- Ahmed Serraj rappelle que dans certains métiers (éducateur spécialisé, correspondant de nuit...) il faut un casier judiciaire vierge, ce n'est pas une discrimination. Il prend un autre exemple : dans « *Le plafond de verre* » de Yamina Benguigui, il est montré comment le recrutement chez LVMH se fait dans « *l'entre soi* » favorisant le feeling, la discrimination.

Sur le critère prohibé de la grossesse :

- Un participant déclare que sur des postes qui nécessitent un investissement de long terme, il évitera de recruter une femme enceinte.

### 30 septembre 2009

Sur le CV anonyme :

- « *Si on va jusqu'au bout* », le CV anonyme devrait être obligatoire. Ce à quoi Rachid Alaoui répond que la loi de cohésion sociale l'a instauré, mais le Medef a fait pression pour que le CV anonyme ne soit qu'expérimental, la raison invoquée est qu'il nuirait à la liberté des entreprises.

- La lettre de motivation a de l'importance, comment faire sans ? Elle peut révéler un attachement à certaines valeurs. Selon Rachid Alaoui, cela renvoie à toute l'importance de l'entretien.
- Pour Ahmed Serraj, « rendre anonyme un CV ce n'est pas l'appauvrir », au contraire « c'est le rendre plus dense ». Rachid Alaoui complète : les recruteurs qui ont utilisé le CV anonyme ont diversifié. Et, dans un CV, « l'essentiel est de réduire au maximum l'arbitraire ».

Sur les discriminations et les émotions qu'elles suscitent :

- Il y a une tendance actuelle à ce que la lutte contre les discriminations soit masquée au profit du mérite individuel qui serait la panacée.
- Ahmed Serraj aborde la question de l'émotionnel ; par exemple, dans le rapport des jeunes à la police il y a beaucoup d'émotionnel.
- Pour éviter les clichés, il existe aujourd'hui des écoles de journalisme qui forment aux reportages en banlieues.

Sur la jeunesse :

- Les jeunes d'origine étrangère ont un double malaise : en France ils sont étrangers, dans le pays d'origine ils sont émigrés. Rachid Alaoui complète : ils ne sont pas conformes aux modèles.
- Ahmed Serraj souligne le risque de focaliser sur certains individus : dans les quartiers, les jeunes femmes peuvent être victimes de « double ou triple discrimination ».
- Pour Rachid Alaoui, l'étranger c'est à la fois l'exotisme et la peur de se mélanger.

### 13 octobre 2009

Sur les métiers et les entreprises :

- Des diplômés étrangers, notamment pour les avocats, ne sont pas reconnus en France, malgré une inscription dans la loi européenne, « c'est un vrai problème ». Rachid Alaoui précise que des métiers un peu « corporatistes », notamment dans la fonction publique, ne sont pas ouverts aux étrangers.
- S'il y a une directive européenne qui n'est pas appliquée en France, que se passe-t-il ? Rachid Alaoui : l'Etat peut être objet de sanctions de la part de l'Europe. Mais si la directive n'est pas transposée, la loi n'est pas en vigueur ; c'était le cas pour le harcèlement avant qu'il soit transposé.
- Quand on est plaignant suite à une discrimination, souvent il y a « rupture » avec l'entreprise, on va la quitter avec une indemnité. Rachid Alaoui rajoute que dans certains cas il y a tout de même réintégration. En cas de récidive, les sanctions sont aggravées. Dans tous les cas, il ne faut pas rester seul. Dans d'autres cas encore, c'est le coupable qui va quitter l'entreprise.
- En cas de réintégration de la victime, le « face à face » avec l'auteur des faits est souvent difficile.
- Les collectivités territoriales font aujourd'hui « beaucoup plus attention ».

Sur la notion de mixité :

- Dans les politiques de peuplement de certaines villes, des mairies ne veulent plus de personnes d'origine maghrébine dans les quartiers prioritaires car elles estiment qu'« il y en a trop ». On confond ici mixité sociale et mixité ethnique, ce qui peut conduire à des ghettos. Un problème se pose donc de « conflit d'intérêt » entre ghetto ethnique et ghetto social. Dans certaines commissions d'attribution de logement, il y a véritablement discrimination sur l'origine ethnique. On assiste à un « glissement » du critère social vers le critère ethnique. Selon Rachid Alaoui, cette question est difficile, il faut arriver à la mixité mais ne pas discriminer.
- La mixité est trop souvent construite alors que les gens ont envie de se retrouver « entre eux ».
- Un autre participant confirme les propos précédents : sur la rive droite de l'agglomération bordelaise, on voit émerger de petites communautés comme un « petit Istanbul ». Rachid Alaoui estime qu'aujourd'hui encore l'alternative se pose entre concentrer ou disperser les populations de mêmes origines. Il précise aussi que la mixité peut être freinée par de trop faibles revenus interdisant l'accès à des logements plus chers.
- Cependant, la tendance actuelle de la rénovation urbaine est de proposer plusieurs types de logements, à différents prix, aux ménages pour favoriser la mixité sociale.
- Communautarisme rime souvent avec clientélisme, ce qui renvoie à une question politique. Selon Rachid Alaoui, le système français est ambivalent, « contradictoire » : en effet il refuse le système communautaire mais les politiques discutent, notamment, avec des groupes religieux.

Enfin, commentant l'article 40 du Code de procédure pénale, Rachid Alaoui déclare qu' « on n'a pas à relayer une demande discriminatoire, ni à l'anticiper. »

## 23 octobre 2009

Sur la question des travailleurs sans papiers :

- Ahmed Serraj estime que les travailleurs sans papiers sont soupçonnés d'exploiter le système social de la France, alors qu'en fait ils travaillent. Ce que confirme Rachid Alaoui : le travail clandestin a une importante plus-value pour l'économie, notamment dans les secteurs du textile, du bâtiment, des transports publics.

Sur la notion de recrutement non discriminatoire :

- Pour Rachid Alaoui, il faut se référer uniquement aux compétences, c'est un point de vigilance.
- Une participante raconte un cas de discrimination : son fils, blond aux yeux bleus, n'a pas été recruté par une grande enseigne de sport pour le rayon kickboxing qu'il pratique pourtant, car il n'a pas été jugé « *crédible* ».
- Une participante, issue d'un quartier prioritaire, raconte que son employeur estimait qu'elle n'avait pas le diplôme requis et qu'elle est toujours sous statut adulte-relais alors qu'une de ses collègues, sportive, entrée après elle, a été titularisée.
- La définition de poste pour un recrutement est « *une zone à risque* », il faut rechercher l'objectivité.
- Une deuxième zone à risque est « *la question de la diffusion de l'offre* » : le service public de l'emploi ne capte que 50% des offres d'emploi, le reste évolue dans les sphères privées (journaux, écoles, réseaux...), c'est le « *sourcing* » qu'il faut diversifier avec, par exemple, la diffusion dans les associations.
- Le recrutement par réseaux est très répandu, selon un participant ce n'est pas de la discrimination, c'est de la « *promotion* » mais elle exclut tout un « *vivier* ». Une autre participante estime au contraire que ce type de recrutement relève de la discrimination. Elle rajoute que certains candidats ont des recommandations, pour ne pas les favoriser, il faut aussi, selon elle, contacter les anciens employeurs des autres candidats. Mais une troisième participante pense que cette méthode est dangereuse : on peut très bien avoir des compétences et ne pas s'être entendu avec son ancien employeur.
- Un participant apporte une nuance : grâce aux réseaux professionnels, on côtoie les gens, on « *sait comment ils bossent* ». Mais selon une participante, une personne hors réseau peut apporter des choses, une autre façon de voir. Pour Rachid Alaoui, recruter c'est toujours un risque, mais « *discriminer est un risque sûr* ».
- Monique Lafon se demande s'il est sain et positif de faire travailler des gens d'un quartier sur ce même quartier. Elle rajoute que sur un quartier donné, si on décide de recruter quelqu'un hors de ce quartier, est-ce discriminer ? Selon Rachid Alaoui, tout dépend des compétences : habiter un territoire, est-ce une compétence ?
- Dans le BP JEPS proposé par le CREPS, une compétence est reconnue à ceux qui habitent les quartiers prioritaires.
- Cependant, des gens d'un quartier non sélectionnés peuvent mener « *la vie dure* » à ceux qui travaillent sur ce quartier.

Sur la notion de genre :

- La représentation de métiers masculins et de métiers féminins relève d'une construction sociale qui crée un rapport de domination. Dans les crèches, par exemple, les professionnels disent et croient qu'ils traitent les filles et les garçons de la même manière, mais il s'agit d'une représentation, en réalité les traitements sont souvent différenciés.
- Il faut interroger le système qui engendre des discriminations et ne pas traiter que des cas individuels. Par exemple, il y a 51% de femmes dans la fonction publique territoriale, mais seulement 7% aux postes de direction. Et 81% du travail partiel est occupé par des femmes. Selon Rachid Alaoui, « *la discrimination sur le genre est très ancrée* ». Bien que depuis 1972 la loi impose qu'il n'y ait pas d'écart de salaires entre les hommes et les femmes, ces écarts persistent toujours aujourd'hui.

Sur l'implication des élus :

- L'implication des élus est déterminante pour monter des actions et pour que les élus prennent en compte la lutte contre les discriminations et la relaient sur leur territoire.

*Boulevard des Potes*