



LA LETTRE

DES DROITS DE L'HOMME



Edito

Débat sur l'identité nationale : la nausée

Décidément, ce président est prêt à tout, même à la plus ignoble des manoeuvres.

S'affirmant républicain il n'hésite pourtant pas à réduire les français à des hommes « de foi » et « de croyance », excluant tous les autres - les plus nombreux - et foulant au pied la laïcité. On savait déjà que sa conception du pays reposait sur la supériorité morale du curé et du pasteur sur l'instituteur ; on avait compris que l'imam était déjà absent de ses repères ; quand il utilise le vote suisse contre l'installation de minarets pour dévoiler une crispation identitaire, on est désormais certain que la xénophobie sous-tend son propos.

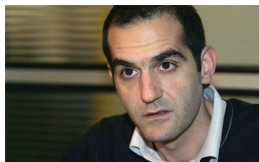
La crapulerie va jusqu'à glorifier dans ses discours les plus grandes figures historiques de la nation, souvent de gauche, tout en s'en prenant à l'enseignement de l'histoire au lycée.

La supercherie atteint des sommets quand il parle d'unité nationale tandis que sa politique en brise tous les fondements, à commencer par les services publics, la sécurité sociale et tout ce qui fonde la solidarité nationale.

Cherchant à faire porter par avance sur la gauche les risques d'une remontée de l'extrême droite, alors qu'il est seul responsable du lien entre immigration et identité, il fait preuve d'un cynisme inégalé.

Ne participons pas à cette mascarade nauséabonde qui ternit la France.

Pouria Amirshahi
Secrétaire national
Droits de l'Homme



Racisme et discriminations

Dans sa définition large expliquée par l'historien Benjamin Isaac, le racisme consiste en « toute pensée qui attribue collectivement à un peuple ou à un groupe humain les mêmes traits de caractère et de comportement, transmis de génération en génération sans possibilité d'y échapper par un choix naturel ». 20 ans après l'apparition du front national dans le paysage politique, la pensée raciste, les préjugés et les généralisations restent très présents dans les esprits. Et il n'y a malheureusement pas un groupe socio-culturel où les propos « Tu es une exception ! Mais les autres, en général, ils sont toujours... » ne sont pas tenus. Pire encore, des responsables politiques au plus haut niveau de l'Etat véhiculent un discours, qui lorsqu'il n'est pas trouble, conforte le racisme et la stigmatisation. Pourtant le peuple français, attaché aux Droits de l'Homme a largement manifesté en 2002 pour protester face à la présence de Jean-Marie Le Pen au deuxième tour des élections présidentielles. Et le Droit français est très clair : certaines formes

d'expression du racisme, comme les injures racistes, la diffamation raciale, la discrimination sont considérées comme des délits. Le fossé entre le cadre républicain auquel nous sommes majoritairement tous très attachés et la réalité du quotidien est énorme. Les récentes paroles « quand il y en a un ça va, c'est quand il y en a beaucoup que ça pose des problèmes ! » prononcées par Brice Hortefeux, ministre de l'intérieur l'illustrent tristement. Elles ne sont pas qu'humiliantes : elles confortent les auteurs de discriminations dans leur choix de traitement inégalitaire. Que ces mots aient été dits dans un contexte militant ne justifie en rien qu'aucune conséquence pour lui ne s'en soit suivie. Au delà du racisme, les discriminations peuvent être pratiquées directement ou indirectement par des auteurs influencés « par l'opinion des autres » voire même inconscients de faire une inégalité de traitement. Car les discriminations, fréquemment collectives, si elles constituent une terrible violence

Suite page 2

La plupart des réfugiés, accueillis dans des camps administrés par l'armée sri-lankaise après la reddition des rebelles tamouls en mai, se trouvent toujours dans des installations de transit, annonce le gouvernement de Colombo. La reddition des Tigres de libération de l'Eelam tamoul (LTTE) a mis fin à 25 années de guerre civile, mais des opérations de déminage sont nécessaires et retardent le retour des réfugiés chez eux. "La majeure partie d'entre eux occupe des infrastructures temporaires", a dit Mahinda Samarasinghe, Ministre des Droits de l'homme et des situations d'urgence. "Il s'agit de camps de transit en attendant que le déminage soit terminé.

psychologique sont avant tout un délit.

Dans ce contexte, afficher une volonté politique ne suffit pas et pour qu'elle se transforme en propositions concrètes, il est nécessaire de clarifier un débat, qui n'a rien à voir avec celui de la prétendue identité nationale et qui actuellement mêle toutes les confusions. Immigrés, descendants d'immigrés, enfants ayant grandi dans les banlieues à problèmes, personnes socialement en difficultés, les discours et les idées se mélangent tellement qu'il est indispensable de redonner à chaque mot son sens. Les descendants d'immigrés sont pour la plupart des citoyens français. Ils ne sont pas concernés par les politiques d'intégration (usage de la langue française, connaissance de l'organisation de nos institutions...) destinées aux étrangers arrivants en France.

Et si des discours ont fait apparaître une prise en compte de leurs difficultés particulières dans le domaine de l'accès à l'emploi et au logement, les solutions proposées à ces discriminations restent

insuffisantes. La réalité du quotidien continue à ne pas être prise en compte. Il est urgent d'entendre et de répondre aux citoyens français descendants d'immigrés (ou immigrés) qui chaque jour ont à faire face à des refus d'accès à une place dans un camping, une chambre d'hôtel, une entrée en discothèque... tandis que les personnes arrivées avant ou après, non typées physiquement, sont, elles, acceptées. Les contrôles au faciès restent très fréquents et suscitent révolte et indignation. Ce n'est qu'en combattant tous ces dysfonctionnements contraires aux fondements de notre République que nous arriverons à éviter les déviances communautaristes. Un projet solide de lutte contre ces discriminations est donc indispensable et ne peut plus attendre. Il ne pourra se faire que si on le distingue enfin clairement des nécessaires politiques de «luttres contre les inégalités sociales» qui ne permettent pas de modifier les modes de fonctionnement des différents marchés (de l'emploi, du logement, ou des loisirs...) mais s'attachent «seulement» à aider les exclus à y prétendre.

QUESTIONS A

Nadia Hamadache, juriste-consultante sur les politiques d'égalité, spécialisée sur les questions de lutte contre les discriminations

Qu'est-ce que la diversité évoque pour vous ?

La question importante concernant la diversité, est de s'interroger sur sa construction. Soit elle se construit de manière artificielle en pratiquant des discriminations dites «positives», soit elle est engendrée de manière naturelle par la mise en œuvre de véritables politiques d'égalité. Ces approches peuvent, à mon sens, être utilisées distinctement selon le domaine d'application.

Qu'est-ce qu'une véritable politique d'égalité ?

C'est la mise en œuvre de processus qui garantissent un traitement égalitaire des individus sur des critères objectifs. Par exemple, dans le domaine du travail, des employeurs privés ou publics diagnostiquent leurs processus de ressources humaines afin de réinterroger leurs modes de fonctionnement. Ceci afin d'aboutir à une meilleure performance basée sur des choix uniquement arbitrés par les compétences.

Comment pouvons-nous imaginer généraliser ces méthodes ?

En les rendant obligatoires dans toutes les organisations (employeurs privés, bailleurs, collectivités...). Il existe aujourd'hui une norme AFNOR qui évalue le travail réalisé en interne des organisations sur ces questions : c'est le label «Diversité». Ce label ne devrait-il pas être exigé comme condition préalable à tout accès aux marchés publics, aides ou subventions accordés par les pouvoirs publics ? La question est posée.

ZOOM SUR...

«A la performance de l'entreprise, ajoutons la contrainte» de Nadia HAMADACHE,

consultante spécialisée dans les politiques d'égalité - Cabinet ARESE

Novembre 2009

Une série de propositions ont déjà été faites pour lutter contre les discriminations dans les entreprises et les organisations publiques. On a parlé de discrimination positive, mais on se demande comment l'appliquer sans catégoriser des individus en fonction de leur origine ethnique. On a pensé aux CV anonymes, mais la mise en oeuvre effective semble compliquée pour certains et l'efficacité compromise quand la discrimination se produit lors de l'entretien d'embauche. On a prôné le parrainage mais beaucoup de jeunes le vivent comme une contrainte supplémentaire et un simple contournement des discriminations. On a opté pour la signature d'une charte de la diversité mais comment s'assurer de son effectivité ? Plus frileux que les anglo-saxons à reconnaître les minorités ethniques, moins enclin à renoncer à un modèle d'intégration individuel qui a fait ses preuves, on s'enlise dans les réponses à apporter.

Mêler la contrainte à la performance de l'entreprise.

Doit-on faire agir les organisations par intérêt ou par obligation ? Jusqu'ici aucune contrainte n'existe en matière de non discrimination. La volonté d'agir repose sur les dirigeants qui décident ou pas de prendre

des mesures pour prévenir le risque de discrimination dans leur organisation. Les politiques ont à s'interroger sur cette question. L'intérêt de toute entreprise paraît évident. Une entreprise a besoin de personnes compétentes. Pour cela, il faut qu'elle cesse de rechercher des compétences dans la couleur de peau ou le lieu d'habitation. Mais beaucoup ne savent pas faire autrement ! Evaluer « justement » les capacités et le potentiel d'un candidat reste une réelle difficulté. La décision, quant à elle, se fonde alors sur des préjugés à la recherche du moindre risque. Alors, sommes-nous contraints d'attendre l'évolution certaine mais très lente des mentalités ? Or, nous savons aujourd'hui que la discrimination inconsciemment partagée demeurent invisible à l'oeil nu. Il faut, pour la voir, prendre le recul nécessaire et cela ne peut valablement se faire sans l'intervention d'un tiers externe à l'entreprise. Car comme l'a justement souligné Louis Schweitzer¹ « Les systèmes d'embauche tendent à reproduire à l'infini l'existant à un instant donné ». Pour tenter de dépasser cela, seule l'interrogation régulière de nos modes de fonctionnement peut être efficace. L'une des solutions réside à amener toute organisation à s'interroger sur la légitimité et l'efficacité réelle de son fonctionnement. Mais si l'on se borne à attendre l'engagement citoyen des dirigeants, peu d'organisations prendront la peine de

faire cette analyse et de remettre en cause un fonctionnement souvent ancien et que l'on a donc pas envie de voir modifier (peu importe qu'il exclut une partie de la population !). Donc à côté de la nécessaire sanction, il faut contraindre toutes les organisations (entreprises, collectivités, administrations, associations...) à faire de la prévention des discriminations au même titre que la prévention des risques environnementaux ou professionnels. D'autant qu'il existe maintenant une norme AFNOR appelée « label Diversité » qui est certes perfectible mais dont la mise en oeuvre constitue un bon point de départ pour réinterroger les modèles de fonctionnement. Comme la norme ISO sur la qualité est devenue une référence, y compris pour l'obtention de marchés publics, la norme Diversité, ne devrait-elle pas également devenir un impératif avantage concurrentiel ? Bref, aujourd'hui l'arsenal juridique français est complet, les outils d'intervention existent, le champ d'action est vaste, reste à trouver la volonté politique pour agir efficacement !

¹ Président de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'égalité, Les Echos, 10 novembre 2005.

Georges Pau-Langevin, députée socialiste à l'assemblée nationale

Extraits d'interventions :

« Bizarrement, certaines discriminations sont plus ou moins acceptées par l'opinion publique. La lutte contre les discriminations à l'encontre des handicapés est l'objet d'un consensus. Pour les femmes on s'est beaucoup battu, et un certain nombre de textes ont été adoptés qui prônent l'égalité salariale entre hommes et femmes, instaurent la parité politique et pénalisent les partis qui ne la respectent pas.

Pour ce qui est de la discrimination en raison de la race ou de l'appartenance ethnique, on est dans une situation différente car elle est tellement condamnée moralement qu'on se heurte à un déni collectif de sa réalité. Il est simple aujourd'hui de condamner quelqu'un ou une entreprise qui a tenu des propos racistes explicites. Mais quand on refuse un emploi à quelqu'un sans se référer à son origine et qu'on s'aperçoit que la moyenne des embauches au sein d'une entreprise témoigne d'une politique souterraine de discrimination, on n'a pas de

mesures permettant de lutter efficacement en dehors des mesures pénales.

La situation difficile dont souffre une partie de la population nationale, issue des Dom et de l'immigration, particulièrement concentrée en périphérie des zones urbaines doit nous interroger.

Il nous faut porter, non seulement un discours ambitieux en la matière mais également, et surtout, des actes.

En France, il y a un équilibre à trouver. On tient davantage compte du critère social mais en occultant les discriminations relatives à l'origine. Aux Etats-Unis, ils ont fait l'inverse en raison de leur histoire ségrégationniste. »

Agenda / Vie des fédés

Jeudi 17 décembre 2009

Pour des Etats généraux des services publics, réunion de lancement à la Mutualité, Paris, à l'appel d'une trentaine d'organisations.

Vendredi 18 décembre

30^{ème} anniversaire de la CEDAW (*Convention on the elimination of discrimination against women*) : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes).

Journée internationale des migrants proclamée en 2000 par l'assemblée générale de l'ONU en référence à l'adoption de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille ([résolution 45/158](#)) le 18 Décembre 1990.

2010 : année de l'Afrique, 50 ans d'indépendances

PARTICIPENT A LA LETTRE DES DROITS DE L'HOMME : Pouria Amirshahi, Jérôme Auslender, Naïma Charaï, Jean-Paul Chidiac, Caroline De Haas, Claire Edey, Capucine Edou, Lamia Hassine, Nicolas Laidet, Jacques Montacié

Vous souhaitez participer au travail de la commission ? Vous souhaitez recevoir cette lettre par mail ? Contactez nous !

pouria.amirshahi@parti-socialiste.fr
<http://droitsdelhomme.parti-socialiste.fr/>