

Discrimination : que faire ?

Entretien avec Mohamed LAHCINE

Propos recueillis par Abdellatif CHAOUITE

A propos de la discrimination, il s'est passé à Grenoble un fait qui illustre les difficultés inhérentes à une lutte cohérente contre les discriminations à l'emploi touchant les jeunes issus de parents migrants. C'est dans ce sens que nous avons donné ici la parole à Mohamed Lahcine pour relater, de son point de vue, ces difficultés.

Ecarts d'identité : Depuis quelques temps, la politique de l'intégration se décline comme politique de lutte contre la discrimination. Cela a permis pour le moins un certain déblocage de l'expression sur cette réalité. Mohamed Lahcine, vous êtes chargé de mission dans une Mission Locale, vous vous occupez donc de l'insertion professionnelle des jeunes, et notamment des jeunes issus de l'immigration. Dernièrement vous vous êtes trouvé au coeur d'une affaire de discrimination à l'emploi. Que s'est-il passé ?

Mohamed LAHCINE : En fait, j'ai aidé à condamner une société, qui ne voulait «pas de bicots, pas de bounoules» selon ses mots. J'ai demandé, avec l'accord de ma direction, à faire quelque chose. J'ai donc appelé SOS Racisme, et ce moment-là correspondait au courant initié par Martine Aubry sur la lutte contre la discrimination. Elle avait demandé à la justice et

aux préfetures de réagir sur ces problèmes, bien avant le 114 (1). Alors, la question était : que fait-on quand une entreprise veut une population précise, des «franco-français» comme on dit... Est-ce qu'on porte plainte ou est-ce qu'on ne dit rien ?...

E.d'I. : Comment cela se passait-il avant ?

M.L. : La réalité est qu'il est difficile de travailler avec certaines entreprises. Avant, à l'époque où il n'y avait pas assez d'emploi, l'objectif était de placer un maximum de personnes, de demandeurs d'emploi, de jeunes, dans un boulot. La question de la discrimination était un peu oubliée. Aujourd'hui c'est l'inverse, car le marché de l'emploi a complètement explosé, et dans certains secteurs, on ne trouve pas de personnel. Aujourd'hui les entreprises veulent du personnel qualifié, et aussi, pourquoi pas, des aides à l'emploi. Dans le même temps, certaines entreprises, pas toutes heureusement, disent : on ne veut pas certaines populations...

E.d'I. : Une sorte d'institutionnalisation de la discrimination ?

M.L. : Oui, mais avec de gros guillemets, car on n'a pas le courage de dire la vérité. La réalité c'est qu'en tant qu'institution, nous sommes à la disposition des jeunes d'abord, et à la disposition des entreprises ensuite. Ce qui veut dire qu'aujourd'hui, dans notre pays, le pays des Droits de l'Homme, on peut dire les choses, mais il n'y a aucune action derrière, ou très peu, comme Profils, la CODAC (2)... En

même temps, ce qui est nouveau avec la Loi Aubry, c'est l'arsenal juridique dont on dispose. Maintenant, c'est l'entreprise qui doit prouver sa non-discrimination, son non-racisme, alors qu'avant c'était la personne discriminée qui devait apporter des preuves... Ce qui a changé aussi, c'est que les entreprises ne se cachent plus : elles disent «je ne veux pas de bicots, etc.». Mais, bien sûr, une partie des entreprises ne le disent pas, surtout dans la grande distribution, et les C.V. arrivent mais ils sont mis au rancart. Par exemple, une grosse entreprise m'avait demandé des «marchandi-seurs», c'est-à-dire du personnel pour remplir les rayons de 4 à 7-8 heures du matin, mais elle ne voulait pas de Maghrébins, alors que le chiffre d'affaire du magasin était fait essentiellement par les quartiers environnants avec une population magrébine dominante. Ils veulent bien leur argent pour le chiffre d'affaire mais pas les faire travailler...

E.d'I. : Vous parliez de condamnation d'une entreprise pour discrimination, mais dans le même temps je crois que cela a eu des incidences importantes sur votre situation professionnelle...

M.L. : Oui, car j'ai mis le doigt sur quelque chose d'important, à savoir : qui doit porter plainte quand une entreprise refuse les Noirs ou les Maghrébins ?... Est-ce que c'est l'institution ? Est-ce que c'est le chargé de mission ? J'estime que c'est l'institution car nous sommes un service public, au service de l'ensemble de la population. Depuis cette affaire, ma

situation professionnelle est devenue très difficile, et j'ai été mis au rancart.

E. d'I. : *Comment vous sentez-vous dans cette espèce de contradiction d'avoir fait ce que vous estimiez devoir faire, et en même temps de vous retrouver piégé dans cette situation...*

M.L. : Je suis amer et écoeuré, car je pensais qu'il était normal de réagir. Mon travail de chargé de mission consiste à mettre les jeunes en relation avec les entreprises, d'aider les entreprises à recruter du personnel et aussi les aider à constituer des dossiers d'aide à l'emploi... Et dans les cas de discrimination à l'emploi, nous pouvons lutter avec une arme qui est la loi.

E.d'I. : *Finalement, la situation n'a pas beaucoup changé : les institutions, restent dans une certaine prudence, alors que la réalité est plus que scandaleuse...*

M.L. : Ce qui a bougé, c'est la réalité de l'emploi. Il y a trois ans, il n'y avait que très peu de travail, et la question se posait de savoir ce qu'on devait faire. Est-ce qu'on devait systématiquement rejeter ces offres ou y répondre en mettant des «franco-français». Donc, à l'époque, on ne prenait pas l'offre, et on disait «débrouillez-vous, cherchez ailleurs». Mais quand il faut réagir, se positionner clairement sur la discrimination, c'est-à-dire porter plainte, il n'y a plus personne. Il y a quelques années, les Missions Locales avaient une démarche formation, aujourd'hui elles ont une démarche emploi, et le risque c'est de se griller avec les entreprises. Pour ma part, je pensais qu'au contraire, cela avait le mérite de se positionner sur une ligne claire : nous sommes une institution, vous cherchez du personnel et nous allons tout faire pour vous y aider, vous cherchez des aides et nous allons aussi tout faire pour vous y aider, mais dans le même temps, vous n'avez pas le droit d'exclure une population, et encore moins de le dire. Autre nouveauté : avant il était très difficile de travailler avec des agences d'intérim pour placer une population maghrébine. Aujourd'hui, c'est l'inverse : il y a pas mal de jeunes des quartiers, d'origine noire ou

maghrébine qui travaillent. Mais dans le même temps, il y a des entreprises qui ne veulent que des «franco-français», et qui le disent. Ce que je ne comprends pas, c'est qu'au niveau politique cela devrait être plus facile maintenant de se positionner clairement, avec l'explosion de l'offre, de dire aux entreprises que si elles ont cette attitude, on portera plainte contre eux, mais ce n'est pas toujours ce qui se passe.

E.d'I. : *Le fait que cette affaire ait été médiatisée a-t-il engendré des mouvements de soutien, des contacts avec d'autres personnes qui agissent dans le même sens ailleurs... ?*

M.L. : Oui, à cette occasion j'ai été contacté par des personnes travaillant dans d'autres Missions Locales et des ANPE, qui se posent, en tant que personnes, les mêmes questions, qui ont les mêmes problèmes et qui ne savent pas quoi faire. La difficulté c'est qu'il est vrai que des dispositifs sont créés pour lutter, mais que de l'autre côté, les entreprises osent dire maintenant ce qu'elles ne disaient pas avant. Avant, tu t'en rendais compte quand tu envoyais des CV et que tous les CV de Maghrébins te revenaient. C'est arrivé une fois où on m'avait demandé des CV de jeunes filles pour être hôtesses dans la grande distribution, et sur cent CV, même avec Bac+1 alors qu'aucun diplôme n'était demandé, aucune maghrébine n'a été prise. Quand j'ai eu la responsable au téléphone, elle m'a dit : «comment voulez-vous que je fasse ?...». Les institutions seront à contre-courant si elles ne luttent pas contre cela car nous avons la possibilité, en tant qu'institution, de faire pression sur les entreprises, de leur faire comprendre que cette population est là, et que s'ils l'excluent, cela pose un tas d'autres problèmes au niveau social. Il y a l'explication d'un côté, et il y a la loi de l'autre côté. Quand un gamin d'un quartier est pris avec un bout de hash ou s'il fait un délit, il est passible de la loi. Donc une entreprise qui fait un délit doit être aussi passible de la loi, c'est dans l'ordre des choses. Nous avons un rôle politique et philosophique important.

E.d'I. : *De par votre expérience, vous êtes souvent en contact avec les jeunes concernés, que pensent-ils de la situation depuis la loi ?*

M.L. : Avant, quand ils étaient refusés pour un travail, il y avait une sorte de fatalisme : «de toutes façons je suis un arabe»... Ce qui me fait peur c'est que nous sommes dans un pays de droit, et qu'on me dit que j'ai eu du courage, alors que je n'ai dit que des choses qui sont normales. Ce n'est pas du courage pour moi. J'ai dit ce que je devais dire. Et quand ils voient ma situation actuelle, ces gens-là n'y croient plus. Du côté des jeunes, c'est un peu mitigé en fait. A la fois de la déception que certaines institutions ne suivent pas, et l'impression que des choses commencent à bouger... Mais le problème de la loi contre la discrimination à l'emploi c'est qu'aucune institution ne s'est positionnée clairement. Si j'ai été médiatisé, ce n'est pas par hasard, c'est que très peu de gens se sont positionnés. Alors ils sont venus chercher le petit «clampin» au fin fond de Grenoble qui dit les choses. C'est cela qui m'affole, c'est qu'au niveau national, on est des milliers d'individus et des centaines d'institutions concernées, et aussi des dizaines d'entreprises qui ne veulent pas certaines populations et qui le disent, et on ne fait rien.

Ce qui me paraît important, c'est qu'il faut absolument que les institutions qui travaillent autour de l'emploi et autour de l'immigration se positionnent. Un mec tout seul ne peut pas faire changer les choses. Avec le 114, les gens portent plainte, mais qu'est-ce qui se passe après ? Ce sont les institutions qui doivent se positionner.

Notes de la rédaction :

(1) numéro vert mis en place par le gouvernement pour recueillir les signalements de discriminations raciales.

(2) : CODAC = Commission Départementale d'Accès à la Citoyenneté. Cette commission départementale, placée sous l'égide du Préfet, est composée d'acteurs locaux tels que les collectivités, les associations, organismes sociaux, ... et dont les objectifs sont de favoriser l'accès des jeunes à la citoyenneté, lutter contre la discrimination à l'emploi...