DIRIGÉ PAR LOUIS-GEORGES TIN

# LE PACTE

## Pour en finir avec les discriminations

Sexisme, Homophobie

Handicap, Âge

Origine

autrement

Extrait de la publication

# LE PACTE

Pour la première fois en France, une douzaine d'associations a décidé de faire cause commune : près de 200 propositions concrètes et applicables immédiatement sont ici réunies pour en finir avec les discriminations.
Exemples concrets à l'appui, les auteurs soulignent à quel point la discrimination est omniprésente, souvent à notre insu. Délit de faciès, plafond de verre dans l'entreprise, parcours du combattant au quotidien pour les aveugles et les paralysés, gays et lesbiennes harcelés à l'école, refus d'embauche pour ceux qui sont trop jeunes…ou trop vieux. En somme, 100 % des Français sont discriminables !
À l'initiative de **Louis-Georges Tin**, président de République et Diversité, un plaidoyer indispensable pour comprendre, faire savoir et agir.

Avec : Animafac – l'APF (Association des paralysés de France) – l'APGL (Association des parents et futurs parents gays et lesbiens) – la Charte de la diversité – le Cran (Conseil représentatif des associations noires) – la Fédération des aveugles de France - Graines de France – le Comité Idaho (International Day Against Homophobia and Transphobia) – Mix-Cité – le Planning familial – Quinquas Citoyens – Terra Nova

www.lepacte.fr

Extrait de la publication

# Le pacte

*Enquête et rédaction par Valérie Kubiak.*

© Autrement, 2012.

Extrait de la publication

# Le Pacte

## Pour en finir avec les discriminations

Dirigé par Louis-Georges Tin

Éditions Autrement

Extrait de la publication

Extrait de la publication

## Les auteurs du pacte

Les auteurs de ce pacte sont un collectif d'associations rassemblé et coordonné par « République et Diversité », cercle de réflexion sur la diversité fondé et dirigé par Louis-Georges Tin. Ce collectif comprend[1] :

– Animafac ;
– l'APF (Association des paralysés de France) ;
– l'APGL (Association des parents et futurs parents gays et lesbiens) ;
– la Charte de la diversité ;
– le Cran (Conseil représentatif des associations noires) ;
– la Fédération des aveugles de France ;
– Graines de France ;
– le comité Idaho *(International Day Against Homophobia and Transphobia)* ;
– Mix-Cité ;
– le Planning familial ;
– Quinquas citoyens ;
– Terra Nova.

1. Pour plus d'informations sur ces associations, voir « Les associations du collectif », page 149.

Extrait de la publication

## Remerciements

Dominique Boren, Badis Boussouar, Gilbert Branchet, Maria Candea, Jean-Marc Coursin, Reda Didi, Carine Favier, Olivier Ferrand, Thomas Lancelot, Jacques Lizé, Vincent Michel, Mathieu Nocent, Marie-Claude Picardat, Kag Sanoussi, Claudine Tisserand, Dalila Touami, Patrice Tripoteau.

Extrait de la publication

Extrait de la publication

# Le Pacte pour l'égalité et la diversité : passons aux actes !

*Par Louis-Georges Tin*

## Genèse d'un projet

Il fallait le faire, j'ai donc lancé le Pacte pour l'égalité et la diversité, c'était en juillet 2011. Le contexte devenait de plus en plus difficile en France et en Europe. La crise économique devenait de plus en plus aiguë, et elle risquait de reléguer au second plan la question des discriminations, alors même que les populations discriminées sont justement les plus touchées par la crise. La campagne des présidentielles s'amorçait, et elle risquait de se faire sans nous. Peut-être même contre nous. Après les immigrés, les musulmans, les Roms étaient dans le collimateur. Après, à qui le tour ? Dans un pareil contexte, il fallait réagir : l'union faisant la force, j'ai soumis l'idée du Pacte aux membres de République et Diversité, le *think tank* que je dirige. Et leur enthousiasme m'a encouragé à poursuivre l'aventure.

Le droit français reconnaît 18 critères de discrimination – et il faudrait en rajouter, comme l'adresse, par exemple, ou encore l'identité de genre, pour lutter contre la transphobie. Mais pour commencer sans être tout de suite débordés, nous sommes partis des cinq critères de discrimination définis par le droit européen, et dans chacun de ces domaines, nous avons sollicité deux associations emblématiques : Mix-Cité et le Planning familial pour la lutte contre le sexisme, l'APGL et le Comité Idaho pour la question de l'homophobie et de l'homoparentalité, Animafac et Quinquas

citoyens pour les discriminations liées à l'âge, le Cran et Graines de France pour la question des origines, l'Association des paralysés de France et la Fédération des aveugles de France pour les problématiques liées au handicap. Puis, j'ai sollicité la Charte de la diversité et Terra Nova, deux *think tanks* qui ont beaucoup travaillé sur la diversité dans son ensemble. République et Diversité a donc coordonné ces douze associations, afin de constituer une plate-forme de propositions politiques. Par la suite, diverses personnalités et d'autres associations ont été sollicitées pour apporter leur soutien à cette initiative.

Un peu par hasard, j'avais eu l'occasion d'évoquer le projet du Pacte face à Marie-Pierre Lajot, éditrice aux éditions Autrement. Elle a été séduite par l'initiative, et avec Emmanuelle Vial, directrice de la maison, nous avons décidé de faire, pour ainsi dire, sur la question des discriminations « le petit livre rouge » de la campagne de 2012.

Telle est donc l'architecture du projet : les cinq discriminations définissent les cinq parties du livre, et dans chaque partie, nous avons recueilli des propositions concrètes, précédées d'analyses permettant de situer les enjeux d'une manière plus large. En d'autres termes, les textes exposent le problème, les propositions apportent des solutions. Parallèlement, Valérie Kubiak a été recrutée comme enquêtrice et rédactrice. Je l'ai mise en relation avec les associations du Pacte. Avec efficacité, elle a mené les entretiens avec leurs représentants, elle en a retranscrit la matière, et nous avons travaillé en relation constante pour que je puisse coordonner l'ensemble.

Le Pacte pour l'égalité et la diversité rassemble donc des propositions concrètes, présentées aux candidats et candidates à l'élection présidentielle, qui sont invités à s'engager. Cette initiative répond à deux objectifs : renforcer la lutte contre les discriminations dans la société et mobiliser

les candidats et candidates à l'élection présidentielle en faveur de l'égalité et de la diversité.

En d'autres termes, il s'agit de mettre l'égalité et la diversité au cœur de la campagne de 2012.

Le Pacte pour l'égalité et la diversité constitue une première. Pour la première fois dans un contexte lié aux élections présidentielles, des associations d'horizons divers travaillent ensemble pour lutter contre les discriminations. Traditionnellement, lors des campagnes en vue des présidentielles, chacun travaille de son côté, en défendant ses propres objectifs, de manière isolée. Le Pacte pour l'égalité et la diversité permet de faire que tout le monde défende tout le monde, en créant une dynamique de solidarité. Les partenaires présentent ensemble leurs revendications, les soutiennent ensemble, il sera donc beaucoup plus difficile au futur président ou à la future présidente de ne pas tenir compte de l'ensemble de la plate-forme. En tout cas, nous l'espérons, et nous y travaillons.

L'égalité est une revendication assez classique dans le mouvement social. Diversité, au départ, était en langue française un euphémisme pour ne pas dire « Noirs et Arabes ». Mais progressivement, le mot s'est élargi pour désigner, outre la diversité des origines, l'ensemble des personnes discriminées, même si cet usage sémantique demeure instable, et discutable. Par exemple, la question des femmes doit-elle figurer dans la notion de diversité ? Les avis divergent. Quoi qu'il en soit, les associations ici présentes estiment qu'il convient de proposer une vision globale de la lutte contre les discriminations, tout en respectant la spécificité des sujets, évidemment très différents les uns des autres. Mais les mécanismes de la discrimination sont souvent analogues. Et les bonnes pratiques mises en place ici peuvent être expérimentées et adaptées ailleurs. C'est pourquoi l'approche qui est la nôtre respecte



Extrait de la publication

à la fois les différences entre les questions, tout en mettant en avant les points communs, dans une approche transversale.

## Faut-il lutter contre les discriminations ?

Les discriminations sont invisibles, presque toujours – y compris pour ceux qui les subissent. Ainsi, en France, à poste identique, les femmes gagnent en moyenne 27 % de moins que les hommes. Du point de vue de l'égalité salariale, cet état de fait place la France au 127e rang international ! Pour autant, les discriminations que subissent les femmes ne sont pas faciles à montrer ou à démontrer au tribunal, car, en général, il ne s'agit pas de discriminations directes et explicites. Il est rare que l'on dise à une femme : « Je vous paierai moins, car vous n'êtes qu'une femme. » Mais plus que les hommes, les femmes subissent le chômage, la précarité, le temps partiel non choisi, la pauvreté, autant de réalités qui résultent souvent de la discrimination elle-même.

La discrimination est une préoccupation récente en France, et elle n'est pas encore une priorité politique. Pour beaucoup de dirigeants, c'est le supplément d'âme, le sujet auquel on peut s'intéresser quand tous les autres problèmes sont réglés. Quand on a du temps, si on a du cœur… Au fond, pour la plupart des responsables, et pour la plupart des Français peut-être, la discrimination, c'est l'affaire des autres. On peut bien éprouver une certaine compassion pour les autres, mais on n'est pas directement concerné. Or, les cinq critères de discrimination définis par le droit européen rassemblent de fait femmes, jeunes, personnes âgées, handicapées, homosexuelles, personnes d'origines diverses, ce qui constitue près de 80 % de la population française. Par ailleurs, ceux qui ne sont pas dans ces 80 % ont été jeunes un jour, sont appelés à vieillir, et sont donc aussi exposés à

la discrimination à ce double titre. Bref, 100 % des Français sont exposés à la discrimination. S'en rendent-ils seulement compte ? Or, plus encore que l'ignorance de la discrimination, plus encore que l'indifférence, le problème, c'est le déni.

De nombreux responsables politiques, politiquement irresponsables, estiment franchement qu'il n'y a pas lieu de lutter contre les discriminations. Il s'en trouve aux deux extrêmes du champ politique.

À l'extrême droite, ce n'est pas merveille : ainsi, en 2009, Christian Vanneste, député issu de l'aile droite de l'UMP, demande la suppression de la Halde (la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) et soutient une pétition en ce sens. Allant même plus loin, le journaliste Éric Zemmour affirme en 2010 que les patrons « ont le droit » de discriminer les Noirs et les Arabes. Car, comme il le dit lui-même, « la discrimination, c'est la vie, c'est le choix et c'est la sélection ». Or cette allégation n'est pas seulement contraire à la loi, elle est aussi contraire à l'article 1er de la Constitution de la Ve République. Évidemment, il n'est pas surprenant que des personnes situées à la droite de la droite, proférant sans cesse des propos incitant à la discrimination, soient elles-mêmes peu favorables à la lutte contre les discriminations.

Plus surprenante, peut-être, est l'opposition de personnes classées à la gauche de la gauche, qui elles aussi s'avèrent très critiques à l'égard de la lutte contre les discriminations. Il s'agit de penseurs qui, s'inspirant du marxisme, estiment que ces questions détournent le peuple de la seule lutte qui vaille, la lutte des classes. Ils affirment donc qu'il faut s'intéresser aux questions sociales, qui sont les vrais problèmes, et non pas aux questions dites sociétales. Pour ma part, j'avoue que je n'ai jamais compris en quoi les difficultés du jeune Maghrébin qui, parce qu'il est arabe, a plus de mal que les autres à trouver un stage,



Extrait de la publication

étaient sociétales et pas sociales, et pourquoi son problème, de ce fait, devait être écarté, sous peine de retarder l'arrivée du « Grand Soir ». À vrai dire, cette attitude, caractéristique d'une certaine extrême gauche, n'est pas nouvelle. Dans les années 1970, peu compréhensifs à l'égard du MLF, certains leaders radicaux exigeaient des mouvements féministes qu'ils convergent vers le combat ouvrier. Mais pourquoi le combat ouvrier ne pourrait-il lui aussi converger vers le combat féministe ?

Dans un livre récent, *La Diversité contre l'égalité*, Walter Benn Michaels mettait en garde contre les illusions de la diversité : « Désormais, écrit-il, chacun devrait se mobiliser pour que les femmes et les "minorités visibles" occupent la place qui leur revient au sein des élites. Mais une société dont les classes dirigeantes reflètent la diversité a-t-elle vraiment progressé sur le chemin de la justice sociale ? Une politique de gauche vise-t-elle à répartir les inégalités sans discrimination d'origine et de sexe, ou à les supprimer ? » Le propos du livre était légitime. Une politique qui, luttant contre les discriminations, maintiendrait les inégalités économiques entre riches et pauvres serait injuste. Nous en sommes d'accord. Mais n'est-il pas possible de soutenir à la fois l'égalité et la diversité ? Cette idée toute simple ne semble pas avoir effleuré l'esprit de Walter Benn Michaels.

Or, c'est pourtant ce à quoi nous invitent les travaux de Nancy Fraser sur la reconnaissance et la redistribution. « Nous nous trouvons ainsi, écrit-elle, devant un dilemme complexe, que j'intitulerai dilemme redistribution/reconnaissance : les personnes qui sont objets simultanément d'injustice culturelle et d'injustice économique ont besoin à la fois de reconnaissance et de redistribution. » Ainsi, en France, les Noirs et les Arabes, qui se trouvent surreprésentés parmi les classes les plus pauvres, souffrent d'un déficit de redistribution. Mais ils souffrent également d'un déficit de reconnaissance : leur histoire n'est pas seulement ignorée,



Extrait de la publication

elle est même méprisée, comme l'a révélé la loi du 23 février 2005 sur « le rôle positif » de la colonisation, qui n'a pas manqué de susciter l'indignation générale.

Ceux qui estiment que le problème est uniquement économique se trompent lourdement. Avoir un salaire décent est essentiel, c'est une question de redistribution ; mais être reconnu est une question tout aussi importante, c'est ce qui fonde la dignité humaine. Et cette dignité n'a pas de prix. Ce qui irrite de nombreux Alsaciens, de nombreux Corses ou de nombreux Bretons, c'est l'attitude d'une certaine élite française à leur égard, qui considère leur langue comme une sous-langue, leur culture comme une sous-culture, et leur humanité comme une sous-humanité. C'est l'image longtemps cultivée de Bécassine, bretonne, femme, donc deux fois sotte. Ce n'est pas uniquement une question économique. Ce dont souffre tel homme dans son fauteuil roulant, ce n'est pas seulement de ne pouvoir marcher, ce n'est pas seulement de percevoir une allocation de misère, c'est aussi du regard condescendant de la société à son égard.

## Le coût de la discrimination

Or les discriminations ne sont pas seulement un problème éthique que les belles âmes seraient priées de prendre en charge, elles constituent aussi un frein économique. Nombreux sont les travaux qui ont montré le coût de la discrimination en général. Les personnes qui subissent l'exclusion ne peuvent donner toute la mesure de leurs « ressources humaines », et cela constitue à l'évidence un déficit de productivité pour la société tout entière. De ce point de vue, la discrimination à l'encontre des femmes représente un coût considérable, d'autant plus lourd dans les pays les plus pauvres. Mais on pourrait en dire autant pour ce qui est des homosexuels. Dans le monde entier, Onusida le répète



Extrait de la publication

inlassablement, l'homophobie renforce le sida. En effet, les personnes discriminées, persécutées, pénalisées, se trouvent d'autant plus éloignées des dispositifs de prévention et de soin, ce qui contribue à renforcer l'épidémie. Or le sida constitue un obstacle évident à la croissance dans les pays les plus contaminés, les forces vives, affaiblies, se retrouvant dans l'incapacité de travailler. Dès lors, si l'homophobie renforce le sida, si le sida renforce la pauvreté, il est clair que l'homophobie renforce la pauvreté.

Le refus de la diversité peut donc avoir de graves conséquences. À l'inverse, le refus de la discrimination peut constituer un véritable levier de performance, comme en témoigne *Satree Lex, The Iron Ladies*. Le film raconte l'histoire vraie de l'équipe qui remporta le championnat de volley-ball en Thaïlande, en 1996. Le poste d'entraîneur ayant été confié à une femme, les joueurs de l'équipe de Lampang démissionnèrent en bloc. La nouvelle équipe fut constituée de jeunes gais, de travestis, de personnes transgenres, tout à fait identifiables. Ces sportifs étonnants furent d'abord la risée de leurs adversaires, mais ils gagnèrent tous leurs matches. Le succès résultait de leur talent initial, bien sûr, mais aussi de la rage de vaincre que montraient ces personnes rejetées et discriminées, et dès lors, de la cohésion remarquable au sein de l'équipe, chose si précieuse dans les sports collectifs en général, et dans le volley-ball en particulier.

Ce qui est vrai dans le domaine sportif ne l'est pas moins dans le domaine de l'éducation. En général, les professeurs ne sont pas opposés à l'idée qu'il faille intégrer la lutte contre les discriminations dans l'enseignement à l'école. Mais les programmes sont déjà si chargés, et les conditions du métier sont si difficiles, qu'ils estiment que cette question est loin d'être la priorité. C'est regrettable, d'un point de vue civique, car la lutte contre les discriminations



Extrait de la publication

étant inscrite à l'article 1er de la Constitution de la Ve République, elle ne devrait pas être considérée comme un point accessoire à l'école de la République. Mais c'est aussi regrettable d'un point de vue pédagogique. Car si, dans la classe, il y a un enfant victime de brimades homophobes, et qui décroche scolairement ; s'il y a des jeunes filles qui ne peuvent guère prendre la parole à cause de deux ou trois garçons qui leur imposent leur masculinité ; si eux-mêmes en rajoutent dans la virilité et dans l'arrogance à l'égard du cours parce que, d'origine maghrébine, ils se sentent en fait exclus du système scolaire, qu'ils pensent fait pour les « céfrans » ; s'il y a un garçon qui, à cause d'un problème auditif non détecté, entend mal ce que dit le professeur, mais qui n'ose pas le dire par peur des moqueries, et qui, du coup, commence à dériver, si formidable que soit la leçon d'histoire ou de mathématiques, elle ne pourra guère être reçue. Par conséquent, s'assurer que les conditions sont réunies pour l'inclusion de toutes et de tous n'est pas un luxe. En ce sens, on le voit, loin d'être un supplément au programme, la prise en compte de la diversité devrait au contraire constituer le préalable à tout enseignement.

Ces exemples divers le montrent : si la discrimination affaiblit les groupes sociaux, la lutte contre les discriminations les renforce. On le voit, le bénéfice ne concerne pas seulement les personnes discriminées elles-mêmes. Ainsi, la télécommande que j'utilise tous les jours pour zapper d'une chaîne à l'autre, et dont je ne pourrais plus me passer, fut au départ créée pour venir en aide aux personnes fortement handicapées, qui ne pouvaient se déplacer jusqu'à leur téléviseur. Et si les plans inclinés à la sortie des bus permettent aux personnes en fauteuil roulant de prendre les transports publics, ils sont également bien utiles aux personnes (souvent des femmes) qui se déplacent avec leur enfant dans la poussette.

## Discrimination, langage et rhétorique

La discrimination commence par le langage. Ce n'est pas un hasard si la plupart des insultes évoquent l'un ou l'autre des principaux groupes discriminés : « idiot », « imbécile », « débile » contribuent à stigmatiser davantage le handicap ; « pédé », « enculé », « gouine » renforcent le mépris de l'homosexualité ; « putain », « salope », « pétasse » visent à disqualifier les femmes, ou du moins celles qui ne correspondent pas aux normes établies ; « bicot », « bamboula », « youpin » dénoncent les personnes d'origines diverses, perçues comme inférieures, mais aussi menaçantes. Évidemment, l'insulte est unilatérale : il n'y a guère de mot pour insulter l'homme en tant qu'homme, l'hétérosexuel, l'autochtone ou le valide. C'est que l'insulte est d'abord un point de vue, par conséquent, le point aveugle de toute vision. Seul l'autre est ainsi désigné, dénigré, ravalé. Mais moi, je demeure sans nom, car je bénéficie de l'invisibilité, privilège de celui qui voit sans être vu, qui nomme sans être nommé. C'est vous qui êtes différent. Pas moi. Moi qui suis Parisien, je dirai du Marseillais : il a un accent. Moi, je n'en ai pas. Et des langues diverses, qui font la réalité linguistique de la France, je dirai : ce sont des patois, non pas des langues véritables.

L'insulte n'est que la partie émergée de l'iceberg. Elle recourt à des mots, qui forment un lexique, souvent rudimentaire. Mais au-delà des mots, la rhétorique de la discrimination construit des inférences et des déductions qui constituent des stratégies visant à s'opposer à la diversité sociale.

Tout d'abord, les stratégies de définition : dans le discours, l'autre est souvent défini de manière autoritaire, ou subtile. Le jeune est forcément irresponsable, le vieux aussi d'ailleurs. L'Arabe est musulman, islamiste, fondamentaliste, donc terroriste. Une fois posée, ou plutôt imposée, la



Extrait de la publication

Extrait de la publication

Extrait de la publication