

Entre le modèle républicain de l'intégration et le modèle libéral de promotion de la diversité : la lutte contre les discriminations ethniques et raciales n'aura t'elle été qu'une parenthèse dans la politique publique en France ?

Olivier NOËL, sociologue, IS CRA

Intervention colloque CASADIS, CGT, Montreuil, le 8 novembre 2006

En France, la déclaration des droits de l'Homme de 1789, le préambule de la constitution de 1946 et l'article premier de la Constitution de 1958 interdisent toute discrimination fondée sur la « race ». Ce principe est précisé dans la loi du 1^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme et à celle du 7 juin 1977 pénalisant les discriminations. La politique publique qui en découle s'inscrit plus largement dans un cadre juridique européen (Traité de Rome, 1957) et international (Charte des Nations Unies en 1945, Déclaration universelle des droits de l'Homme en 1948, Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination de 1965).

La question des discriminations remet donc en cause un des principes fondamentaux de la Constitution et de l'Etat de droit. Elle fragilise le modèle d'une société républicaine et démocratique qui est supposée assurer à chacun de ses citoyens, l'égalité en droits.

Malgré l'importance de ces normes nationales et supranationales et l'arsenal juridique qui l'accompagne, la France n'a découvert que très tardivement, à la fin des années 90, le caractère systémique et massif de pratiques discriminatoires socialement tolérées sur son sol.

Une reconnaissance publique¹ difficile et tardive de la réalité discriminatoire en France (1995-2000)

La face cachée de l'intégration

C'est au milieu des années 80 en réponse aux premiers événements survenus dans les banlieues (Minguettes, 1981) et aux premières marches pour l'égalité² et contre le racisme, improprement appelées « marches des beurs » qu'émerge la **notion d'intégration** dans le champ politique sous l'impulsion de sociologues, d'historiens et de politologues *qui « invitent à repenser un nationalisme républicain, non xénophobe et démocratique »*³. Cette « *nouvelle synthèse républicaine* »⁴

¹ L'émergence dans l'espace public de la problématique des discriminations ethniques et raciales dans le domaine de l'emploi a été retracée dans NOEL O., *Jeunesses en voie de désaffiliation*, l'Harmattan, 2004, pp.74-124.

² Souvent qualifiées de marches des beurs au terme d'un processus d'ethnisation lourd de significations socio-politiques.

³ LORCERIE F., Les sciences sociales au service de l'identité nationale : le débat sur l'intégration en France au début des années 1990 in Denis Constant Martin (Dir.), *Cartes d'identité : comment dit-on « nous » en politique ?*, Presses de la FNSP, 1994.

⁴ WEIL P., *La France et ses étrangers*, Calmann-Lévy, 1991.

s'appuie sur ce que Patrick Weil a appelé le « *consensus indicible* » entre la gauche et la droite : l'immigration et la présence de jeunes issus de l'immigration postcoloniale est posée comme un problème. Avec la création du Haut Conseil à l'Intégration en décembre 1989, le modèle français d'intégration va imposer peu à peu dans l'imaginaire collectif l'idée selon laquelle l'intégration est avant tout le fait et la responsabilité des immigrés et de leurs enfants présumés en difficulté d'intégration, alors que la société française est supposée accueillante, intègre, respectueuse des principes qui fondent la République.

Des rapports publics et travaux sociologiques pionniers⁵ ont pourtant pointé l'existence de pratiques discriminatoires à caractère raciste notamment dans l'accès à l'emploi dès le début des années 90.

La reconnaissance tardive et difficile du phénomène s'explique, selon nous, au moins par trois éléments :

- tout d'abord l'absence de « preuve juridique » avec un nombre infime de plaintes malgré un arsenal juridique que la France a voulu exemplaire et le plus répressif d'Europe (mais parfaitement inapplicable) ;
- Ensuite l'absence de « preuve statistique » en raison de l'impossibilité légale de mesurer quantitativement l'ampleur des discriminations car si les populations issues de l'immigration ont une forte visibilité médiatique souvent négative⁶, elles demeurent une catégorie invisible de la statistique publique⁷ ;
- Enfin en raison d'une croyance sans limites dans le caractère performatif d'un modèle d'intégration et d'une politique anti-raciste aveugles aux réalités sociologiques.

1998 : une reconnaissance nationale favorisée par l'Union Européenne

C'est à la suite du sommet de Florence le 21 octobre 1995 et la déclaration commune en faveur de la lutte contre les discriminations de l'ensemble des partenaires sociaux européens que toute une série de travaux de recherches⁸ vont être conduits en France soutenus à la fois par le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leur famille (FAS) et l'Union européenne. À la confidentialité

⁵ Nous pensons au rapport produit en 1992 par Thérèse Join-Lambert et Michel Lemoine pour l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), au rapport de la Commission consultative des droits de l'homme en 1997, ainsi qu'à nos propres travaux au sein de l'Observatoire de l'intégration et à la mise à jour dès 1992 des systèmes de codage raciste d'offres d'emploi transmises entre acteurs publics de l'emploi (« BBR », « Pas de 31 », « 01 », « BYB », « E ») dont l'analyse a fait l'objet d'un article « Révéler les situations de stigmatisation : un enjeu de citoyenneté », dans la revue *Agora Débats-Jeunesse*, n°6, 1996. L'article est disponible sur le site www.iscra.org dans la rubrique « Articles, revues ».

⁶ Sur ce point, nous pouvons citer les travaux de Simone BONNAFOUS, *L'immigration prise au mot, les immigrés dans la presse au tournant des années 90*, Editions Kimé, 1991 ainsi que ceux de Catherine LAVERGNE et Paul SIBLOT « Les fabriques du sens commun : presse régionale et discours d'exclusions », *Hommes et Migrations*, n°1169, octobre 1993.

⁷ SIMON P. *Nommer pour agir*, Le Monde, 28 avril 1993.

⁸ TRIBALAT M., *Faire France, Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, La Découverte, 1996. DE RUDDER V., TRIPIER M., VOURC'H F., *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, URMIS-CNRS, 1995. NOËL O., *Jeunes issus de familles immigrées, accès à l'entreprise et processus de discrimination*, Notes et études n°1, ISCRA, 1997 ; VIPREY M., DEROCHE L., *Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances*, IRES 1998. DHUME F., MAFFESSOLI M., *Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace*, Observatoire régional de l'Intégration, 1997.

des travaux du début des années 90 succède un timide début de reconnaissance publique et médiatique⁹.

Cette reconnaissance sociologique facilitée en France va être complétée par une adaptation de l'approche juridique. En 1997, la ratification par la France du Traité d'Amsterdam¹⁰ dont l'article 13 du Traité stipule que « *le Conseil européen, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen [est habilité] à prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion, les conviction, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle* ».

C'est dans ce double contexte d'une connaissance sociologique et démographique qui vient ébranler les certitudes du modèle intégrateur et de l'émergence d'un nouveau cadre normatif que va s'exprimer pour la première fois, au plus haut niveau de l'Etat, la reconnaissance officielle de l'existence de pratiques discriminatoire sur le sol de la République¹¹.

Lors d'une communication en Conseil des ministres le 21 octobre 1998 relative à la politique d'intégration, la Ministre de l'emploi et de la solidarité, Martine Aubry, sonne la fin d'un lent processus de reconnaissance publique des discriminations dans la société française :

« En ce qui concerne l'État lui-même, le gouvernement souhaite qu'il soit exemplaire et qu'il montre la voie. Ceci concerne d'abord les agents du service public qui ne doivent en aucun cas être critiquables ».

Quelques mois plus tard, le 11 mai 1999 lors de la déclaration commune de Grenelle, c'est par ces mots sans équivoque que la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, Martine Aubry, interpelle l'ensemble des partenaires sociaux réunis pour l'occasion :

« Nous voilà autour de cette table, l'État avec ses services et ses établissements publics, représentants des salariés ou des employeurs, pour évoquer ce qui a longtemps été un tabou, pour briser la loi du silence et, surtout, pour rechercher les moyens de lutter contre une des formes les plus intolérables de l'inégalité : celle qui est fondée sur la couleur de la peau ».

Cette déclaration commune a été le fait de l'impulsion du gouvernement et n'a pas rencontré une adhésion spontanée de l'ensemble des partenaires sociaux français (et particulièrement du MEDEF) qui pourtant avaient signé le même type de déclaration au niveau européen en 1995 à Florence.

En mars 2000, lors des Assises nationales de la Citoyenneté, un certain nombre de mesures ont été annoncées par le gouvernement notamment la création d'un

⁹ Ce qui a été le cas du travail d'enquête conduit par le CADIS en collaboration avec la CFTD, BATAILLE P., *Le racisme au travail*, La Découverte, 1997

¹⁰ En décembre 2000, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ratifiée à Nice, précise dans son Article 21 intitulé « non discrimination » les critères de discrimination prohibés. Aux motifs énoncés dans le Traité d'Amsterdam, s'ajoutent « la couleur », « les origines ethniques ou sociales », « les caractéristiques génétiques », « la langue », « les opinions politiques », « l'appartenance à une minorité nationale », « la fortune » et « la naissance ».

¹¹ C'est également l'année où est publié le rapport du HCI, *Lutter contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, La documentation française, 1998.

numéro vert national, le 114, destiné à recevoir des témoignages de personnes victimes de discrimination. Celles-ci viennent compléter le dispositif des Commissions D'Accès à la Citoyenneté (CODAC) créées en janvier 1999 par le Ministre de l'Intérieur, Jean-Pierre Chevènement.

Une évolution du cadre juridique et des dispositifs publics (2001-2003) pour un traitement juridique effectif des discriminations

La ratification du Traité d'Amsterdam contraint la France à transposer dans son droit national les dispositions contenues dans les directives européennes de 1997 et 2000¹². En effet, pour tenir compte des directives européennes adoptées sur ce sujet, ces dispositions, introduites dans le projet de loi de modernisation sociale adopté en conseil des ministres le 24 mai 2000, ont été reprises dans une proposition de loi déposée devant l'Assemblée en septembre 2000 et définitivement adoptées le 16 novembre 2001¹³. Les principales dispositions de la **loi du 16 novembre 2001** sont donc les suivantes :

- l'élargissement du champ des discriminations visées à l'article L 122-45 du code du travail aux stages et formations en entreprise et à l'ensemble des actes de la vie professionnelle ;
- l'allongement de la liste des discriminations visées à l'orientation sexuelle, l'apparence physique, le patronyme et l'âge ;
- l'introduction de la notion de discrimination indirecte ;
- l'aménagement de la charge de la preuve, la victime devant simplement établir des faits, l'employeur devant ensuite prouver que sa décision n'a pas été prise sur un motif discriminatoire et le juge formant ensuite sa propre conviction ;
- le droit pour les syndicats d'ester en justice à la place des victimes ;
- l'extension des pouvoirs des inspecteurs du travail et de la procédure d'alerte des délégués du personnel ;
- la mise en place de mesures préventives dans les conventions collectives.

Le dispositif public de sensibilisation et d'expérimentation¹⁴ auprès des acteurs de l'emploi

Outre l'extension des missions confiées au GELD et le renforcement de l'arsenal juridique, un dispositif de sensibilisation et de formation des intermédiaires publics et privés de l'emploi ; des acteurs de l'entreprise et des syndicats est mis en œuvre par

¹² Pour l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique : le 29 juin 2000 (directive 2000/43/CE) ; pour la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : le 27 novembre 2000 (directive 2000/78/CE).

¹³ Cette loi est complétée par la loi de modernisation sociale du 2 janvier 2002.

¹⁴ Pour une présentation exhaustive, il faut se référer à AUBERT P., BOUBAKER N., *La politique de lutte contre les discriminations raciales dans le domaine de l'emploi*, Note n°50, Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale, DPM, Mai 2004

le FASILD. En 2002, le projet ESPERE (Engagement du Service Public de l'Emploi pour Restaurer l'Égalité) est mis en oeuvre dans le cadre du programme européen EQUAL. Un partenariat est initié avec la société d'intérim ADECCO, un autre avec l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers etc.

Parallèlement la territorialisation de la politique de lutte contre les discriminations est développée au travers des Commissions d'Accès à la Citoyenneté (CODAC) et des contrats de ville¹⁵. Le dispositif de relance de l'action des CODAC, précisé par la circulaire interministérielle du 30 octobre 2001, prévoit l'élaboration à partir de 2002 de plans départementaux de lutte contre les discriminations qui se traduiront par la mise en oeuvre d'initiatives nouvelles dans les domaines de l'emploi, du logement, des loisirs et de l'éducation à la citoyenneté. 40% de la population des quartiers de la politique de la ville est étrangère ou issue de l'immigration. La lutte contre les discriminations raciales a donc tout naturellement été inscrite parmi les thèmes prioritaires des nouveaux contrats de ville. Il est tenu compte des problèmes rencontrés par ces populations dans les diagnostics préalables à la négociation des contrats de ville. L'insertion professionnelle des populations immigrées et la lutte contre les discriminations ont figuré en bonne place dans le mandat de négociation donné aux préfets. Un guide méthodologique est réalisé en 2000 pour aider les négociateurs des contrats de ville à inclure cette priorité dans les actions du volet-emploi des contrats de ville. Des expérimentations sont lancées sur plusieurs sites pour accompagner le montage de plans locaux de lutte contre les discriminations sur le marché du travail, à partir notamment des préconisations du guide¹⁶.

L'apparition et l'imposition du paradigme de l'égalité des chances et de la diversité (2004-2006)

*« Au-delà des chartes et déclarations formelles, les partenaires sociaux, notamment le patronat, se sont peu impliqués sur ce sujet et le déni reste encore très fort »*¹⁷ analysent début 2004 deux responsables de la politique de lutte contre les discriminations raciales dans le domaine l'emploi.

2004 : l'émergence du référentiel « diversité »

En France, un glissement subtil et efficace de référentiel s'opère, à partir de 2004. À la politique d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations se substitue une politique de « la diversité » par le truchement de la notion consensuelle d' « égalité des chances ».

En France, ce tournant est largement accompagné et suscité par le lobbying d'un « think-tank » pionnier en France, l'Institut Montaigne. Le rapport de Yazid Sabeg et

¹⁵ Le suivi de l'exécution des contrats de ville est assuré par la Délégation interministérielle à la Ville et au développement social urbain (DIV), dont la création date de 1988. La DIV « prépare les délibérations du comité interministériel des villes (CIV) et veille à l'exécution de ses décisions. Elle assure la mobilisation des différents acteurs de la politique de la ville dans un souci de cohérence et d'efficacité. Elle anime les réseaux des professionnels du développement social urbain et les services déconcentrés de l'Etat. » (www.ville.gouv.fr)

¹⁶ DIV FASILD, *Agir contre les discriminations dans les zones urbaines sensibles, l'apport des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail (2001-2006)*, juillet 2006.

¹⁷ AUBERT P., BOUBAKER N., *Op. cit.*, 2004, p. 8.

Laurence Méhaignerie¹⁸ qui paraît en janvier 2004¹⁹ en est un élément fondateur. Leur rapport insiste sur le « *risque d'éclatement communautaire* » vise à « *rendre égales des situations qui ne le sont pas* » par la mise en œuvre d'une « *action positive à la Française [afin] d'encourager de façon volontariste les entreprises à refléter dans leurs effectifs la diversité ethnique, à mérites et compétences égaux* ». Dans le prolongement de ce rapport est préconisée la mise en place **d'une Charte de la diversité** destinée « *à favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières (...) et devant contribuer à la lutte contre toutes les formes de discriminations* »²⁰. Le développement de la Charte de la diversité est assuré par l'Institut du Mécénat Social²¹.

À ces travaux de l'Institut Montaigne vient faire écho le rapport public de Claude Bébéar « *Les entreprises aux couleurs de la France* » remis en novembre 2004 au Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin.

Une inscription de la diversité dans une politique publique en faveur de l'égalité des chances

Largement soutenu par les pouvoirs publics, ce modèle de la **diversité** ou de « **la discrimination positive à la française** » séduit en peu de temps de nombreux acteurs du monde de l'entreprise et des institutions publiques : « *Cette initiative a, depuis, fait son chemin [...]. Le ministre délégué à l'égalité des chances, Azouz BEGAG, qui fait de la diversité dans l'emploi une priorité, soutient le déploiement de la Charte de la diversité sur l'ensemble du territoire, notamment auprès des PME* »²².

Il nous paraît important de pointer que ce glissement sémantique de l'égalité de traitement vers l'égalité des chances vient se greffer y compris dans la mise en œuvre de la HALDE pourtant fondée pour lutter juridiquement contre les discriminations²³. Le discours du Président de la République, Jacques Chirac lors de l'installation de la HALDE est à cet égard significatif :

« Les discriminations concernent, en réalité, des millions de personnes (...) plus que jamais, le combat pour l'égalité des chances est la clé de notre unité et de notre avenir (...) Il faut garantir à chacun le respect de sa dignité et de ses droits - c'est tout le sens de la lutte contre les discriminations ; il faut conquérir de nouveaux

¹⁸ L'Institut Montaigne créé fin 2000 par le président du conseil de surveillance du groupe AXA, M. Claude Bébéar, se définit comme « un laboratoire d'idées, un *Think tank indépendant et pionnier en France, dépourvu de toutes attaches partisanses [...]* il réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des représentants de la société civile issus de tous les horizons (...) Ces recommandations résultent d'une méthode d'analyse et de recherche rigoureuse et critique. Elles font ensuite l'objet d'un lobbying actif auprès des décideurs publics ».

¹⁹ SABEG Y., MEHAIGNERIE L., *Les oubliés de l'égalité des chances. Participation, pluralité, assimilation... ou repli ?*, Institut Montaigne, 2004.

²⁰ Extrait de la Charte de la diversité.

²¹ L'institut du Mécénat Social ou de Solidarité créé en 1986 est présidé par le président du conseil de surveillance du groupe AXA, M. Claude Bébéar.

²² Citation extraite du site de l'Institut Montaigne, www.institutmontaigne.com

²³ Nous partageons l'analyse de Jean-Michel BELORGEY, *Lutter contre les discriminations, rapport à Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité*, mars 1999 selon laquelle : « *on ne gagne rien à raisonner en terme de lutte contre les discriminations si cela ne signifie pas qu'on déplace l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil* ».

espaces pour l'égalité des chances (...) La lutte contre les discriminations est un combat pour la justice et pour le respect. C'est un combat pour la République. C'est un combat qui se gagnera par l'affirmation et la défense des principes républicains (...) La Haute Autorité a aussi pour mission de faire évoluer les esprits, de contribuer à changer les mentalités, en permettant de mieux appréhender les phénomènes de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte »²⁴.

La transformation en septembre 2004 des CODAC (Commissions d'Accès à la Citoyenneté) créées par le Ministre de l'Intérieur, Jean-Pierre Chevènement en janvier 1999 en COPEC (Commission pour la promotion de l'égalité des chances) participent de la même évolution paradigmatique. Elles ont pour objectif de fédérer les initiatives départementales en matière de lutte contre les discriminations et se fixent comme missions prioritaires la mobilisation de la société civile, l'insertion professionnelle et la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Ce dispositif départementalisé est complété par la création de la HALDE, Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité par la loi du 30 décembre 2004. L'autorité administrative indépendante avait été initialement refusée par les partenaires sociaux et le gouvernement puis mise en œuvre dans le cadre de la transposition en droit français de l'article 13 de la directive 2000/43/CE. Elle est aujourd'hui présidée par Louis Schweitzer, ex-PDG de Renault et président d'honneur du MEDEF international.

Il est d'ailleurs tout à fait significatif de constater que parmi les bonnes pratiques répertoriées par la direction de la promotion de l'égalité, en matière d'emploi, sur le site de la HALDE la plupart concernent la promotion de la diversité et rares sont celles qui concernent des pratiques favorisant un traitement juridique des discriminations.

Le dernier élément qui vient confirmer ce nouveau basculement de référentiel politique est le vote de la **loi pour l'égalité des chances** (Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006) présentée comme une réponse ambitieuse, globale et à la hauteur des enjeux soulevés par les émeutes urbaines et sociales de novembre 2005. Pour autant cette loi « *ne révolutionne pas, loin s'en faut, le dispositif juridico-institutionnel de lutte contre les discriminations. Il apporte quelques touches additionnelles à l'édifice existant et témoigne plus fondamentalement d'une volonté de reformulation du discours public sur les discriminations, en recourant à la figure rhétorique de l'égalité des chances, notion certes positivement connotée dans le discours commun mais juridiquement introuvable* »²⁵. La loi pour l'égalité des chances voit notamment la transformation du FASILD (dont les missions avaient été transformées par la loi fondamentale de lutte contre les discriminations du 16 novembre 2001), principal acteur en France de la mise en œuvre d'une politique de lutte contre les discriminations en ANCSEC (Agence nationale de cohésion sociale et d'égalité des chances). Ce changement d'appellation s'accompagne d'une minimisation de sa mission en terme d'intégration et la lutte contre les discriminations « *en particulier par*

²⁴ Discours prononcé par Jacques Chirac lors de l'installation de la Haute autorité le 23 juin 2005 au palais de l'Élysée.

²⁵ KACHOUKH F., *Analyse juridique de la non-discrimination, la transposition des directives 2000/43 et 2000/78 en droit interne : le cas de la France*, programme Equal Arc de l'égalité, ISCRA-Méditerranée, septembre 2006, 34 p.

la mise en place d'actions visant à l'intégration des populations d'origine immigrée » au bénéfice d'autres missions : la participation aux actions en faveur des habitants des quartiers en difficulté ; la mise en œuvre du service civil volontaire ; la lutte contre l'illettrisme²⁶ ainsi « en assignant à l'ANCSEC, ex-FASILD un champ d'intervention tous terrains visant également et indissociablement l'intégration et la lutte contre les discriminations, l'insertion sociale et professionnelle, la lutte contre l'illettrisme ou encore le service civil volontaire, le dispositif nouveau ré- endosse les habits pas vraiment neufs du discours public sur l'insertion des immigrés et de leurs enfants des années 80, et euphémise les spécificités juridico-politiques de la lutte contre les discriminations, en la ramenant à un objet social parmi beaucoup d'autres »²⁷.

Pour conclure, nous pouvons dire que les notions de promotion de la diversité et l'égalité des chances si elle présentent l'avantage indéniable de séduire les acteurs les plus réticents à la prise en compte des discriminations incorporées dans notre société (notamment les entreprises et les élus), sont critiquables sur au moins trois points. Le premier c'est que la notion d'égalité des chances est « *un pseudo-concept, véritable obstacle épistémologique et politique à tout ce qui s'avance comme réformes voire refondation du système sociétal [...] C'est un jeu à somme nulle où ce que l'un gagne l'autre le perd [...] Comme le dit Albert Jacquard les gagnants sont des fabricants de perdants* »²⁸. Le second c'est qu'en substituant les principes de diversité et d'égalité des chances, appuyées sur les principes de l'économie de marché, à une politique de lutte contre les discriminations appuyée sur les principes de l'Etat de droit, nous relativisons le caractère délictueux des pratiques discriminatoires. Le troisième c'est le risque de participer à une forme de « mensonge institué » et d'occulter à nouveau la souffrance quotidienne des personnes qui sont les victimes permanentes d'une forme « d'extermination sociale » pour reprendre l'expression du psychanalyste Fethi Benslama.

C'est un enjeu de société fondamental qui ne peut se contenter de substituer aux vertus supposées de la République (le modèle de l'intégration républicaine) les vertus supposées du Marché (le modèle de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité). Nous ne pouvons que regretter aujourd'hui que la réponse des acteurs politiques, associatifs et syndicaux ne soit pas à la hauteur de cet enjeu fondamental de lutte juridique contre les discriminations. Derrière le glissement sémantique se cache un enjeu éminemment politique.

²⁶ Rubrique « actualité » du site de la Halde, www.halde.fr

²⁷ KACHOUKH F. , *Op. cit.*, p. 10

²⁸ MATTEI B. , « L'imposture de l'égalité des chances », *Libération*, 7 novembre 2006

Tableau synthétique des 3 idéaux-type de modèles d'action politique en faveur de l'égalité

Cette proposition de lecture des modèles politiques d'égalité comme tout exercice typologique définit des polarités, mais n'exclut des modèles d'action politique mixtes.

Modèles d'action politique en faveur de l'égalité	Le modèle républicain d'intégration	Le modèle de la lutte contre les discriminations	Le modèle de la « discrimination positive à la française »
Conception de l'égalité	Égalité formelle	Égalité effective de traitement	Égalité des chances
Notions associées	Insertion, lutte contre l'exclusion, contre l'illettrisme, contre le racisme, actions interculturelles	Anti-discrimination, égalité de traitement Égalité de droit	Diversité, égalité des chances, action positive, égalité positive, intégration préférentielle
Chronologie de la politique publique	La politique publique d'intégration émerge en 1991 et elle est remise officiellement et pour la première fois en cause en 1998 par Martine Aubry en Conseil des ministres malgré l'existence de travaux pointant l'existence de discriminations (IGAS, OiLR, Urmis).	La politique de lutte contre les discriminations s'initie en France à partir de la ratification du Traité d'Amsterdam en 1997 et qui se traduit en par la loi du 16 novembre 2001	Modèle qui émerge en France à partir de 2004 sur l'impulsion de l'Institut Montaigne et qui trouve un prolongement en 2006 par le vote de la Loi sur l'égalité des chances
Travaux fondateurs	Rapports du HCI et travaux de recherche sur l'intégration significatifs de la fin des années 80 et du début des années 90	URMIS CADIS INED ISCRA GELD Travaux sur les discriminations dans le travail, le logement	Rapports de Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie Rapport de Laurent Blivet Rapport Claude Bébéar Rapport Bébéar Rapport Versini
Publics visés et représentations	Des personnes immigrées ou issues de l'immigration qui présentent des handicaps sociaux, culturels et économiques pour s'intégrer	Des acteurs de l'intégration qui ne respectent pas ou ne parviennent plus à faire respecter le principe d'égalité de traitement	Des « minorités visibles » qu'il faut faire accéder à l'élite et des « minorités vulnérables » qui sont « handicapées par leur capital social et culturel »
Inspiration du modèle	Modèle d'inspiration nationale « l'exception française »	Modèle d'inspiration européenne	Modèle d'inspiration anglo-saxonne, américaine (présent dans les textes d'orientation de l'Union Européenne)
Valeurs et sources normatives	Principe d'une égalité formelle, abstraite, théorique inscrite dans la constitution de l'Etat de Droit	Principe de recherche d'une égalité effective inscrite dans la constitution de l'Etat de Droit	Principe de recherche d'une égalité « pratique » qui puise ses normes sociales dans les principes du Marché et de l'économie libérale
Normes	Déclaration des Droits de l'Homme, préambule de la constitution de 1946, article 1 ^{er} de la constitution de 1958	Traité de Rome Article 13 du Traité d'Amsterdam Article 21 du Traité de Nice Directives européennes de 2000 Lois du 16 novembre 2001 et 2 janvier 2002	Normes du Marché dans une économie libérale Loi de l'égalité des chances
© I.S.C.R.A. - méditerranée 2006			

Enjeux de connaissance	Des travaux qui se sont centrés sur les difficultés réelles et supposées des populations issues de l'immigration ou qui ont tenté de mesurer l'intégration à travers la mise en œuvre d'indicateurs	Des travaux qui se sont centrés sur les limites du modèle républicain et les conditions de son effectivité	Des travaux qui visent mesurer la diversité ou la diversification ethnique par la construction de catégories statistiques à même d'identifier les effets d'une variable ethno- raciale
Méthodes d'étude	Enquêtes sociologiques et démographiques centrées sur les difficultés des publics = Logique de catégorisation /ethnicisation	Enquêtes sociologiques qualitatives centrées sur les processus qui conduisent à la stabilisation de systèmes discriminatoires Etudes juridiques	Enquêtes sociologiques quantitatives et démographiques qui visent à construire des catégories pour mesurer la diversité ethnique
Analyse	Un modèle épuisé par sa seule logique performative et son absence de réalisation concrète	Un modèle qui peine à émerger en France	Une forme requalifiée et volontariste de l'intégration
Portage politique	Porté en résistance à Droite et à Gauche face l'émergence des deux autres modèles souvent confondus	Très peu porté politiquement à droite comme à gauche La question reste dans le domaine d'institutions spécialisées et d'experts en charge d'animer notamment les projets européens	Très fortement porté par une partie de la droite
Caractérisation Du modèle	Idéal	Idéal/pragmatique	Pragmatique
Avantages du modèle	Son idéal / Son absence de concrétisation	Combinaison possible d'un idéal égalitaire avec une mise en œuvre effective d'un processus de diversification ethnique	Sa réalisation possible à court ou moyen terme Son fort potentiel de communication
Inconvénients du modèle	Son absence de réalisation et de concrétisation dans la société française	Complexité et ampleur de la tâche à réaliser Son faible potentiel de communication	L'abandon de l'idéal égalitaire et le risque de stigmatisation de ses bénéficiaires
Actions typiques	Action visant à favoriser la « citoyenneté » ou l'insertion des immigrés et de leurs enfants	Formation des intermédiaires de l'emploi, engagement de programme tels qu'ESPERE Plan d'égalité de traitement (FACE)	Signature de la Charte de la Diversité Nomination d'un « Préfet Musulman » Nomination d'un journaliste « de couleur » Promotion à l'entrée dans les grandes écoles
Institutions publiques de référence	HCI FAS	GELD Direction juridique de la HALDE FASILD	Ministère à la promotion de l'égalité des chances Direction promotion de l'égalité de la HALDE ANCSEC
© I.S.C.R.A. - méditerranée 2006			