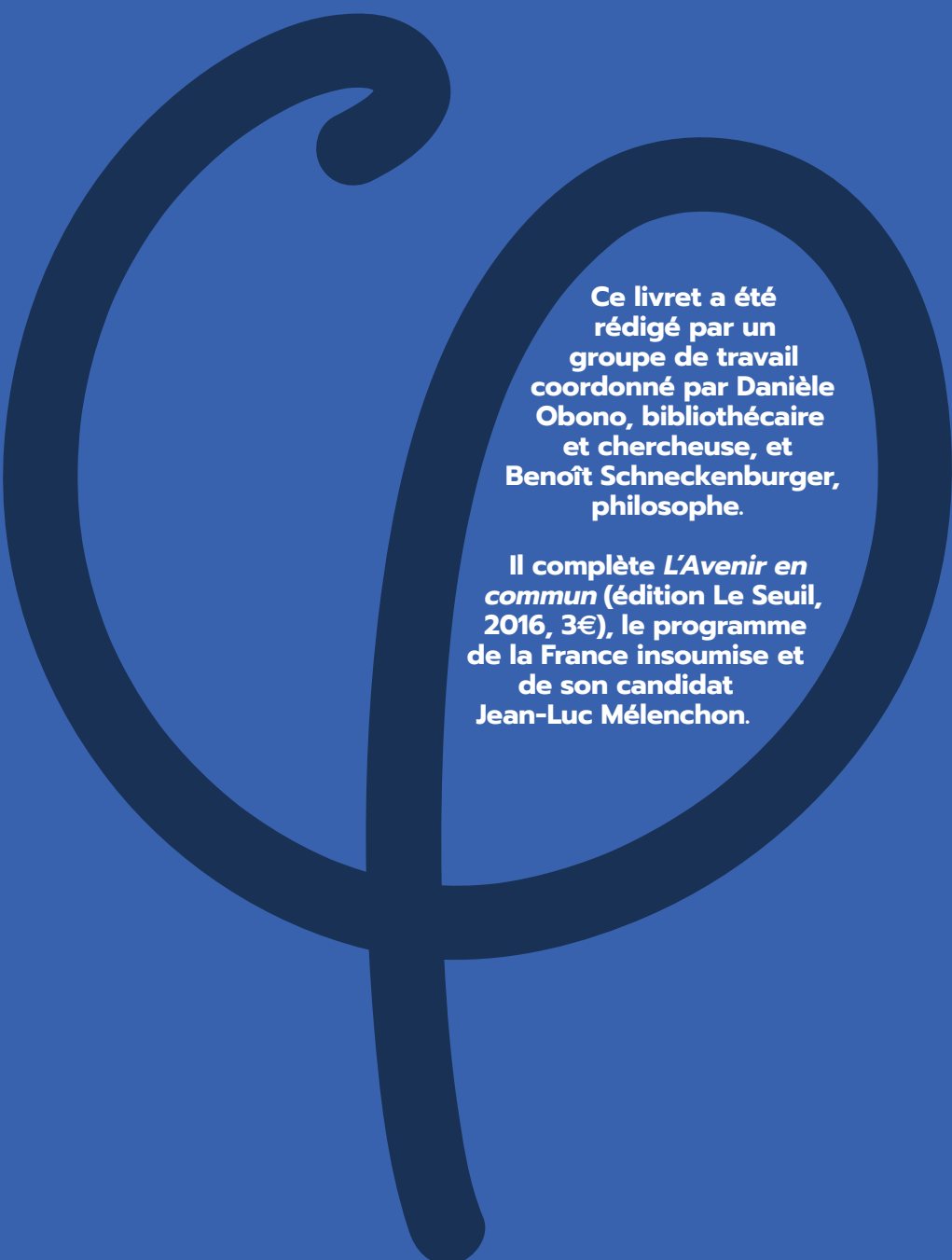


 **L'AVENIR** *M. L. L. L. L. L.*
EN COMMUN 2017



CONTRE LE RACISME

ET LES DISCRIMINATIONS, FAIRE VIVRE L'ÉGALITÉ



**Ce livret a été
rédigé par un
groupe de travail
coordonné par Danièle
Obono, bibliothécaire
et chercheuse, et
Benoît Schneckenburger,
philosophe.**

**Il complète *L'Avenir en
commun* (édition Le Seuil,
2016, 3€), le programme
de la France insoumise et
de son candidat
Jean-Luc Mélenchon.**

CONTRE LE RACISME

ET LES DISCRIMINATIONS, FAIRE VIVRE L'ÉGALITÉ

FIN DU
CONTRÔLE
AU FACIÈS

Mélenchon
la France Insoumise

Sommaire

1 • Notre constat : racisme et discriminations, la République bafouée	5
2 • Notre projet : l'égalité en actes	14
3 • Nos propositions : construire la République universelle	18
1. Lutter contre l'ensemble des discriminations	19
2. Mettre fin aux contrôles au faciès	20
3. Mettre la justice au service de la lutte contre les discriminations	21
4. Faire France de tout bois	22
5. La République exemplaire	23

Notre constat : racisme et discriminations, la République bafouée

Aujourd'hui en France le racisme est un phénomène réel dont les expressions, y compris les plus violentes, augmentent de manière inquiétante.

En 2015, les chiffres du ministère de l'Intérieur sur les « faits délictueux à caractère raciste, antisémite et antimusulman » marquent une hausse conséquente de 22,4 %. Tant les actes (+ 9,32 %) que les menaces (26,5 %) ont augmenté. L'année 2014 avait enregistré 1 662 faits constatés à caractère raciste, antisémite et antimusulman ; l'année 2015 en totalise 2 034, sommet jamais atteint depuis que ces statistiques sont relevées. Dans le détail, on constate que si les infractions antisémites enregistrent un léger recul (- 5,1 %), les faits antimusulmans ont plus que triplé (+ 223 %), tandis que les autres faits délictueux, c'est-à-dire ni antisémites ni antimusulmans, recensés dans la catégorie générique d'« actes racistes », augmentent également (+ 17,5 %).

Et ces données, dont la plupart des expert-e-s considèrent qu'elles ne rendent compte du phénomène que de façon très partielle et lacunaire (limites et défaillances de l'outil statistique du ministère, faible taux de plaintes et difficultés des procédures, etc.) ne sont que la partie la plus visible, émergée de l'iceberg. **Au-delà des chiffres, le racisme c'est d'abord une réalité subie chaque jour par toute une partie de la population** faite de vexations, humiliations, insultes, agressions...

C'est un fonctionnement à l'œuvre à tous les niveaux de la société au sein de l'ensemble de ses institutions, alimenté et légitimé par celles et ceux-là mêmes, élu-e-s et responsables politiques, qui devraient pourtant être les garant-e-s intransigeant-e-s de l'égalité des droits.

Brice Hortefeux, ancien ministre de l'Intérieur, de l'Immigration et de l'Identité nationale de Nicolas Sarkozy déclarait ainsi : « *Il en faut toujours un [Arabe]. Quand il y en a un ça va. C'est quand il y en a beaucoup qu'il y a des problèmes* ». Manuel Valls, passé lui aussi par le ministère de l'intérieur avant d'être propulsé premier ministre par François Hollande, affirmait : « *Les Roms ont vocation à rester dans leur pays* ». Si ces deux là sont particulièrement emblématiques, **la liste des hommes et femmes politiques dont les propos ont décomplexé la parole raciste et offert une forme de légitimation aux passages à l'acte est bien plus longue et nauséabonde**. Et les conséquences sont parfois très graves, surtout lorsqu'elles mettent directement en cause des dépositaires de l'autorité et de la force publiques.

JUSTICE POUR ADAMA, THÉO ET TOUS LES AUTRES !

Le 19 juillet 2016, Adama Traoré, un jeune homme noir de 24 ans, meurt suite à son interpellation à Beaumont-sur-Oise dans des conditions encore non éclaircies. Le 2 février 2017 à Aulnay-sous-Bois, un jeune homme noir de 22 ans, Théo L., est victime d'actes de torture de la part de policiers suite à un contrôle d'identité. Ce sont là les deux plus récentes « affaires » médiatiques et judiciaires impliquant l'attitude des forces de l'ordre (gendarmerie et police) à l'égard de cette partie de la population à qui est déniée le droit à la sûreté. Droit de ne pas subir de violences policières ni d'atteintes illégitimes et disproportionnées à leurs libertés de la part des institutions, droit dont l'institution judiciaire indépendante doit être la garante en ayant les pouvoirs de direction et de contrôle de l'action de la police.

Comme l'attestent en effet les nombreuses études menées sur le sujet, en France, les jeunes noirs et arabes ont jusqu'à 20 fois plus de probabilité d'être contrôlés par la police que le reste de la population. Ces contrôles « au faciès » abusifs et discriminatoires, qui causent des drames mortels et alimentent de fortes tensions entre la police et la population, ont conduit en 2015 l'État à se faire condamner pour « faute lourde ».

Aujourd'hui, pour Adama, pour Théo et pour toutes les victimes de violences policières, il faut aussi que justice soit faite !

Le racisme se traduit concrètement, au quotidien, par des formes de discrimination de toutes sortes : à l'emploi, au logement, dans l'éducation, l'accès aux services publics, les loisirs... Les résultats de l'enquête de référence, « Trajectoires et origines », menée en 2008-2009 par l'Insee et l'Ined, sont, de ce point de vue, édifiants. En matière d'accès à l'emploi par exemple : en 2008-2009, quand la probabilité d'être au chômage était de 8 % pour les hommes de 18-50 ans de la population dite « majoritaire » (ni immigré·e·s, ni enfants d'immigré·e·s) et de 10 % pour les femmes, elle atteignait 27 % chez les fils d'immigré·e·s subsaharien·ne·s et 22 % chez les filles d'immigré(s) turc(s). « Toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à caractéristiques identiques (âge, niveau d'études, situation familiale et lieu de résidence), les fils et filles d'immigré·e·s maghrébin·e·s conservent respectivement 5 et 4 points de chômage de plus que les hommes et femmes de la population majoritaire.

Dans son dernier rapport d'activité (2016), le Défenseur des droits relève ainsi qu'avec un total de 21,3 %, la discrimination en vertu de l'origine, de la « race ou de l'ethnie », réelle ou supposée, est le premier motif de réclamations qui lui sont adressées et la discrimination à l'emploi figure en première place.

Synthèse des principaux motifs de discrimination (Siège et Délégués)

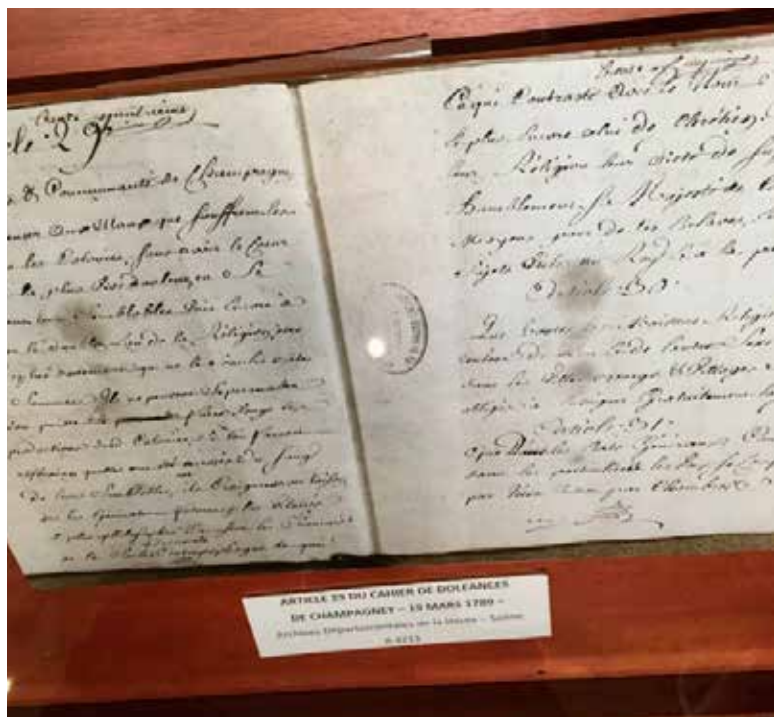
Critères Domaines	Emploi	Service public	Biens et services	Éducation Formation	Logement	Total général
Origine / Race / Ethnie	9,1%	5,7%	2,9%	1,5%	2,1%	21,3%

(Source : Défenseur des droits, Rapport annuel d'activité 2016, p. 106)

Le Défenseur des droits reconnaît ainsi que même si, selon lui, son action a permis de faire évoluer la jurisprudence, notamment à travers l'exercice de son pouvoir d'intervention devant les juridictions, « *force est de constater que la discrimination à l'embauche, phénomène de grande ampleur, ne trouve toujours pas de réelle traduction judiciaire et que l'action pénale reste plus que marginale* ».



Jean-Luc Mélenchon à la Maison de la négritude et des droits de l'homme, Champagny, février 2017



Mornia Labssi,

contrôleuse du travail qui a porté plainte en 2016 contre le ministère du Travail pour discrimination, auditionnée par le groupe de travail.

Un cas « exemplaire » pour comprendre les mécanismes à l'œuvre au sein des institutions pourtant garantes de la mise en pratique des valeurs républicaines.

« En 2002, j'ai passé les concours administratifs de catégorie C pour devenir adjoint administratif. En 2010, j'ai décroché celui de contrôleuse du travail. [...] tout a basculé en 2012, année durant laquelle un changement de direction s'est opéré. Jusqu'à ce jour, on m'avait toujours jugée compétente.

Au départ, je ne me suis rendu compte de rien. Non seulement parce que mon travail consistait à lutter contre ce type de discriminations, mais aussi parce que cette différence de traitement ne se manifestait pas de manière brutale. [...]

C'est le cumul de différents éléments qui m'ont permis de réaliser que j'étais victime de discrimination sexiste, raciale et sociale. Il y a d'abord eu un blocage au niveau de mon avancement professionnel et de mes rémunérations. Pendant cinq ans, je n'ai eu ni gratifications ni avancement de poste. [...] J'ai demandé à ma direction de me donner des critères objectifs pouvant expliquer une telle décision. Je n'ai obtenu aucune réponse de leur part. [...]

Mon quotidien était lui aussi imprégné de cette différence de traitement.

Par exemple, lors de réunions, je n'étais pas considérée de la même façon que les autres représentants syndicaux. Eux, hommes et femmes « non racisé-e-s » avaient le droit d'avoir un nom de famille. Pour moi, on se contentait de m'interpeller par mon prénom. Souvent, on ne me donnait pas la parole. La direction se contentait de me rétorquer : « Mornia, il y a des gens qui ont des choses plus intéressantes à dire. » [...] Quand je demandais de faire valoir mes droits, on me répondait que j'avais un comportement agressif. [...]

Lassée de devoir systématiquement me justifier et ne comprenant pas cette différence de traitement flagrante, j'ai commencé à constituer un dossier, à me renseigner sur ce qui se passait pour d'autres femmes. J'ai ainsi appris

que, au sein de ma direction générale, seules deux personnes n'avaient pas évolué dans leurs postes : moi et une autre femme de couleur. Évidemment, il est difficile de tout démontrer, mais au fur et à mesure j'ai recueilli d'autres témoignages de femmes qui se trouvaient dans la même situation que moi. Entre nous, il arrivait que nous en parlions, mais le sujet restait tabou. [...]

Mon évaluation de l'année dernière a été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Elle était vexatoire et humiliante. J'étais passée de « bon agent » à « agent doté d'une qualité de travail faible par rapport à la normale ». On m'accusait de « gonfler mes mandats », mes compétences techniques étaient « à parfaire » et on suggérait que je sois « accompagnée ». Le coup a été très difficile à encaisser. Quelques jours plus tard, à cause du stress, mon visage a doublé de volume. J'ai été hospitalisée une semaine. **Après plusieurs recours, la direction a été contrainte de retirer ce rapport d'évaluation en déclarant publiquement qu'il constituait « un jugement sur la personne. » [...]**

En l'absence de mesure prise par l'administration sur ma situation, je me suis effondrée. J'ai finalement démissionné de mon mandat, demandé ma mutation et décidé de porter plainte. Le Défenseur des droits a été saisi, un dossier a été ouvert. **Je voulais que ça se sache, briser le tabou et prendre la parole pour toutes les autres femmes de ce service elles aussi victimes de discriminations.** Je trouve scandaleux qu'au sein même du ministère du Travail, nos droits fondamentaux ne soient pas respectés. Comment une administration qui prône la Charte de la diversité et qui la signe peut-elle ne pas l'appliquer ? De quel droit peut-elle s'affranchir de ses obligations ? [...]

Je ne suis pas en train de fantasmer ce que j'ai vécu et ce que d'autres vivent. Aujourd'hui tout ce que je souhaite, c'est que ma direction prenne ses responsabilités, qu'elle sorte de ses certitudes et reconnaisse que des discriminations existent. Si elle soutient que ce n'est pas le cas, j'estime normal d'en avoir les preuves objectives. En attendant, il n'est pas question d'accepter ce silence. »

Extraits de son témoignage publié le 18 avril 2016 sur leplus.nouvelobs.com

Aux discriminations raciales s'ajoutent aussi (et se cumulent parfois) celles liées au sexe, au genre, à la sexualité, au handicap, à l'âge, à la condition sociale, l'origine géographique... D'autres livrets thématiques de la collection portent notamment sur l'égalité femmes-hommes, les droits nouveaux et LGBTI, et les situations de handicap. Ce sont ainsi plusieurs catégories de la population qui sont systématiquement discriminées, exclues et invisibilisées, aux niveaux politique, économique, social et culturel, des bancs de l'Assemblée aux écrans de télé.

Ainsi, le premier groupe social constitué, celui des ouvrier.e-s, ne fait l'objet d'aucune représentation médiatique, est exclu des comités consultatifs composés en général de catégories sociales supérieures. La fondation Abbé Pierre a d'ailleurs dénoncé le fait que la première discrimination au logement vise les populations pauvres et demande que cette catégorie soit reconnue au titre de la lutte contre les exclusions. Toutes ces différentes formes de dominations et de discriminations, qui empruntent souvent aux mêmes mécanismes, doivent donc être analysées et combattues en lien les unes avec les autres.

Si racisme et discriminations sont des phénomènes importants et persistants, ils sont loin d'être unanimement partagés au sein de la population. **Ce sont d'abord et avant tout les résistances des personnes concernées qui ont permis de faire changer les choses.** Les solidarités se sont organisées, portées par toutes sortes d'individus, d'associations et d'organisations, qui ont fait reculer les peurs, les rejets, les violences et les injustices. Du vœu de Champagney demandant en 1789 l'abolition de l'esclavage aux manifestations d'aujourd'hui exigeant justice pour Adama et Théo en passant par le « J'accuse » d'Émile Zola pendant l'affaire Dreyfus à la fin du 19^e siècle, ce sont des luttes, petites et grandes, individuelles et collectives, qui ont donné ses lettres de noblesses à la devise de notre République. **C'est de cette histoire dont s'inspire notre projet et nos propositions contre le racisme et les discriminations, pour faire vivre l'égalité réelle.**

LES DEUX TYPES DE DISCRIMINATIONS

Discrimination directe

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. » (Source : Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008)

Une discrimination est directe lorsqu'elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée.

Discrimination indirecte

« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. » (Source : Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008)

Une discrimination est indirecte, quand des mesures apparemment neutres défavorisent, de fait, de façon importante, une catégorie de personnes.

Notre projet : l'égalité en actes

La France a toujours été un carrefour de cultures et son peuple, riche de ses nombreux brassages, en a tiré de la force et du dynamisme.

Nous voulons construire une société débarrassée de toute les formes d'oppressions et de discriminations, où l'émancipation de chacun-e soit la condition de l'émancipation de tou-te-s. L'égalité, valeur fondamentale de la 6^e République que nous proposons de mettre en place, ne doit pas rester un principe abstrait mais se traduire dans les faits, de manière concrète. L'État, ses institutions et ses agent-e-s doivent se montrer exemplaires en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité réelle.

Plus qu'une analyse principielle et un rejet moral du racisme, nous sommes convaincu-e-s que des mesure concrètes de promotion de l'égalité et de lutte effective contre les formes de discriminations doivent être mises en œuvre. La lutte contre les discriminations et l'exclusion profite à tou-te-s : l'égalité de fait ne vient pas prendre des droits à celles et ceux qui en ont, mais les étend à tout le monde. Elle suppose de se situer tout à la fois sur le terrain institutionnel, conformément à notre projet de 6^e République, et sur le terrain social en mettant fin à des formes de discriminations directes et indirectes.

Ainsi nos propositions s'articulent autour de plusieurs pôles : il faudra une politique de lutte contre les discriminations passant notamment par une loi et une administration à même de traiter systématiquement ces questions ; agir par des mesures concrètes de promotion de l'égalité ; mettre fin aux effets de stigmatisation qui touchent en particulier les quartiers populaires et leurs habitant-e-s. **Faire France de tout bois, c'est réaliser le projet républicain d'égalité et de solidarité, qui ne reconnaît que des citoyen-ne-s égales et égaux en droit, sans considération d'origine, de religion, de genre.**

CHIBANIS : LA SNCF ET LE MINISTÈRE DOIVENT RECONNAÎTRE LEURS RESPONSABILITÉS ET RESPECTER LE JUGEMENT DES TRIBUNAUX

Le 21 septembre 2015, la SNCF a été condamnée à verser 170 millions d'euros de dommages et intérêts pour ne pas avoir accordé le statut de cheminot (et les droits afférents) à des travailleurs qu'elle avait fait venir du Maroc pour la majorité d'entre eux et de quelques autres du Maghreb dans les années 1970. Ces « Chibanis » (cheveux blancs en arabe) ont été placés sous un régime désavantageux par rapport aux autres cheminots et aux contractuels de la SNCF pendant toute la durée de leurs carrières. Cantonnés aux tâches d'exécution les plus dures (alors que seuls 3 % des autres cheminots finissent leur carrière dans cette catégorie), ils ont subi des discriminations nombreuses et variées. **Après plusieurs années de procédure, les 842 Chibanis encore en vie ont enfin obtenu justice.** La SNCF a été condamnée en première instance par le conseil des prud'hommes de Paris pour discrimination selon l'origine à l'évolution de carrière et pour discrimination selon l'origine sur les droits à la retraite. Mais deux mois plus tard, faisant preuve d'un mépris et d'un cynisme sans borne, la direction de l'entreprise publique a fait appel de la décision. **Le nouveau jugement devrait intervenir au printemps.**



© Danièle Obono

Nos propositions : construire la République universelle

1 Lutter contre l'ensemble des discriminations

- **Adopter une loi pour l'égalité** qui confirme les grands axes de notre politique multisectorielle de lutte contre les discriminations, y allouer des moyens substantiels et prévoir un bilan annuel devant le Parlement.
- **Créer un commissariat de l'égalité et de lutte contre les discriminations** qui sera notamment doté d'un pouvoir de contrôle, d'alerte, de saisie et de sanction, d'un corps d'inspecteur-trice-s et d'antennes territoriales.

2 Mettre fin aux contrôles au faciès

- **Mise en place du récépissé de contrôle d'identité** (indiquant notamment le motif du contrôle) pour lutter contre les contrôles policiers discriminatoires (contrôles au « faciès ») ; abrogation de la loi de février 2017 modifiant les règles de légitime défense des policier·e·s.
- **Refonder la formation des policier·e·s** : allongement de la durée et approfondissement du contenu de la formation notamment en matière d'éthique, de déontologie, de droits humains, etc. ; développement d'actions de formation spécifiques pour l'accueil des victimes d'actes et menaces à caractère raciste.

3 Mettre la justice au service de la lutte contre les discriminations

- **Renforcer les formations initiales et continues des personnels des différentes administration et ministères**, à tous les échelons hiérarchiques, afin de s'assurer du respect effectif de la législation et de la jurisprudence en vigueur ; de la prise en charge juridique, économique et psychologique des victimes ; de la protection des lanceur-euse-s d'alerte sur les manquements au sein de l'administration.
- **Créer un pôle judiciaire de lutte contre les discriminations par Cour d'appel**, comprenant des magistrat-e-s du siège et du parquet ainsi que des officiers de police judiciaire spécialisé-e-s ; simplification et clarification du droit au recours collectif en matière de discrimination.

4 Faire France de tout bois

- **Garantir le droit du sol intégral pour les enfants nés en France** ; faciliter l'accès à la nationalité française pour les personnes étrangères présentes légalement sur le territoire ; reconnaître le droit de vote des étranger-e-s aux élections locales.
- **Rétablir la carte de séjour de dix ans comme titre de séjour de référence pour les étranger-e-s** ; régulariser tou-te-s les travailleur-euse-s sans papiers.

5 La République exemplaire

- **Garantir l'exemplarité des élu·e·s de la République** et celles et ceux appelé·e·s à le devenir en sanctionnant plus fermement les discours et propos racistes et sexistes tenus par toute personne dépositaire de l'autorité de l'État.
- **Adopter un plan d'action global** pour que soient représentées dans les médias et l'audiovisuel la diversité et la pluralité de la société française.
- **Renforcer la formation des enseignant·e·s**, les méthodes pédagogiques, le contenu des programmes scolaires, les moyens de la recherche universitaire dans les domaines de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité et de la pluralité.

CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS, FAIRE VIVRE L'ÉGALITÉ

Les livrets de la **France insoumise** complètent **L'Avenir en commun**, le programme de la France insoumise et de son candidat **Jean-Luc Mélenchon**.

L'Avenir en commun n'a de sens que si nous le construisons ensemble au cours d'un processus collectif de débats.

La collection des « Livrets de la France insoumise » offre cet espace d'échanges pour enrichir le programme en continu.

Les livrets abordent une variété de sujets qui donneront à la France son nouveau visage et l'inscriront différemment dans le monde. On peut gouverner autrement le pays si l'on se tourne vers le peuple.

Chaque livret expose les enjeux du sujet et dessine les perspectives d'une révolution citoyenne dont notre pays a tant besoin. Chaque livret présente aussi les mesures nécessaires pour y arriver. Le tout sera à chaque fois le fruit d'un travail collectif et coordonné.

Le programme *L'Avenir en commun* est élaboré sous la direction de Charlotte Girard, juriste et Jacques Généreux, économiste.

La collection des « Livrets de la France insoumise » est coordonnée par Laurent Levard, agroéconomiste et Danièle Obono, chercheuse en anthropologie sociale.

 **L'AVENIR
EN COMMUN** *Mélenchon
2017*

Retrouvez toutes les informations
sur le programme l'Avenir en commun
sur www.jlm2017.fr

