



RESUME

NI QUOTAS, NI INDIFFERENCE : L'ENTREPRISE ET L'EGALITE POSITIVE

Laurent BLIVET

Cette note "a pour objectif de réfléchir aux moyens par lesquels les entreprises actives en France peuvent garantir à chacun une véritable égalité des chances face à l'emploi", et "évoque plus spécifiquement les discriminations dont sont victimes les populations dont l'origine non métropolitaine est visible c'est-à-dire les discriminations raciales". Constatant que "certaines discriminations sont motivées par le racisme le plus primaire" et que "ceux qui s'y livrent n'ont aucune excuse", l'auteur précise cependant que "la discrimination raciale n'est pas le racisme". Il poursuit : "un employeur qui choisit le candidat blanc parmi deux candidats d'égale valeur, au motif non avoué qu'il passera mieux avec les clients, discrimine racialement". Si "on ne saurait excuser ces comportements, qui sont punis par la loi, on peut pourtant tâcher de les comprendre. En continuant d'assimiler racisme et discriminations, on stigmatise à l'excès ceux qui, consciemment ou non, utilisent les traits extérieurs (la "race"), comme un élément d'information dans leurs décisions quotidiennes. En persistant dans la diabolisation de toutes les distinctions basées sur la "race", on favorise la dénégation et on inhibe toute réflexion sérieuse sur les causes réelles de la discrimination et sur les moyens d'y remédier. Pire : en dénonçant la discrimination sans y apporter de réponse efficace, on renforce chez les populations potentiellement discriminées le sentiment qu'elles sont victimes d'un système injuste, mais immuable". Pour Laurent Blivet, "le choix des moyens pour répondre au défi de la discrimination raciale n'est malheureusement pas simple, (...).

Pour répondre aux problèmes posés, l'auteur, qui refuse la mise en place de quotas, propose, pour faire vivre l'égalité des chances dans le monde du travail, de développer "l'égalité positive", qui est "la mise en oeuvre concrète dans le monde du travail des principes républicains, de non discrimination et d'égalité des chances". L'égalité positive s'exprime "par une attention particulière aux obstacles rencontrés par certains Français pour amorcer et réussir un parcours professionnel". Ainsi, « une meilleure représentation des minorités visibles au sein des entreprises de France, à tous les niveaux des hiérarchies, sera un élément décisif pour mesurer l'égalité positive ».

Les propositions avancées par la Note de l'Institut Montaigne

Pour mettre en place l'égalité positive, Laurent Blivet avance un certain nombre de propositions :

Appréhender concrètement la différence visible, afin de mieux mettre en lumière les discriminations et d'objectiver les progrès.

- Se donner les moyens juridiques et techniques, en accord avec les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, de quantifier la diversité visible dans l'entreprise.

Construire un cadre public propice à une mobilisation efficace de la société en faveur de l'égalité positive.

- Regrouper au sein de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité des Chances l'ensemble des entités administratives en charge aujourd'hui de la lutte contre les discriminations.

- Dissocier plus fortement les politiques publiques de lutte contre les discriminations et celles de l'intégration.
- Utiliser plus largement l'arsenal judiciaire existant en renforçant la formation des juges et en orientant fermement l'action du Parquet.
- Alourdir les obligations de publicité des condamnations des entreprises en matière de discrimination.
- Formaliser un Code de bonnes pratiques en matière d'égalité positive dans l'emploi.
- Communiquer durablement sur le gâchis que représente la discrimination pour les employeurs et sur les bénéfices de l'égalité positive pour la société française.

Mettre en place dans l'entreprise les bonnes pratiques indispensables pour y rendre opérationnelle l'égalité positive

- Formaliser les engagements de l'entreprise en matière d'égalité positive.
- Former les salariés aux mécanismes de la discrimination et aux enjeux de l'égalité positive.
- Evaluer les pratiques de ressources humaines (embauche, promotion, formation...) au regard des objectifs définis en matière d'égalité positive et, le cas échéant, les faire évoluer pour garantir la non-discrimination.
- Mettre en place dans l'entreprise un dispositif statistique capable d'appréhender la diversité visible, afin de contribuer à la mesure des progrès en matière d'égalité positive.