

Une femme candidate dans une entreprise de BTP ?!

Un court-métrage du MRAP



- La thématique

Une jeune femme, Louna Garbi en CDD dans une entreprise de BTP est candidate à un CDI. Après quelques vues au sein de l'entreprise, on suit l'entretien conduit par le directeur. Un autre candidat, Philippe Dupont postule dans les mêmes conditions. Il obtient une réponse favorable dès la fin de l'entretien, tandis que Louna devra attendre le lendemain.

Le court-métrage permet d'aborder la question des discriminations. Celle qui se produira peut-être à l'embauche mais on peut observer déjà celle qui se développe au cours de l'entretien au détriment de Louna en raison de son sexe et de ses origines.

On comprend que Louna est régulièrement visée par des « plaisanteries », dans les faits par des propos racistes. Les questions de l'humour, de ce qu'il permet ou pas et celle de la réaction de la personne victime, des témoins mais aussi celles des conséquences réelles pour la victime, même si elles moins immédiatement visibles, sont suggérées.

- Les objectifs pédagogiques

Définir la discrimination et faire réfléchir sur les conséquences de tels actes pour les personnes concernées.

Expliciter que les plaisanteries racistes ont une cible et qu'elles ont des conséquences.

Victime ou témoin, réfléchir aux réactions à avoir face à de telles situations.

Réfléchir aux dispositions favorables à l'égalité professionnelle, notamment la protection sociale.

- Les messages clefs



- Même sous forme de plaisanteries, les insultes racistes font mal : ainsi la victime de ces plaisanteries est vue comme « mal intégrée » à l'équipe.
- La loi sanctionne les insultes racistes, le directeur est fondé à demander à son ouvrier de s'y conformer.
- Les discriminations prohibées sont masquées par des motifs d'apparence plus correcte « j'ai besoin d'équipes soudées ». Elles sont donc le plus souvent difficiles à prouver.
- Le directeur n'a pas le droit de poser des questions d'ordre privé. Il peut simplement s'assurer que le ou la candidat.e est en situation de s'organiser pour répondre aux exigences du poste à pourvoir (déplacements éventuels, horaires particuliers...)
- Les causes de discriminations sont multiples, elles peuvent parfois se renforcer.
- La protection sociale (prise en charge du congé maternité par la sécurité sociale, égalité des droits des deux parents pour le congé garde d'un enfant malade...) et des mesures réglementaires adaptées favorisent l'égalité professionnelle.

- **Quelles méthodes d'animation ?**

La séance devrait enchaîner différents moments, à organiser selon le temps dont on dispose.

- Débuter par un échange pour permettre et favoriser l'expression du public. Il permet aussi à l'animateur d'identifier le niveau de connaissance du public.

On pourra, par exemple

- Simplement interroger sur le terme « racisme » : qu'évoque-t-il pour vous ? et noter en les organisant les termes recueillis. Lorsque le terme « discrimination » sera proposé, le noter en indiquant que l'on y reviendra.
- Se munir d'un jeu de questions/réponses brèves (par exemple celui de la roue antiraciste élaborée par le MRAP). L'animateur pose la première question puis passe la main pour la deuxième question à celui ou celle qui a le premier trouvé la réponse. Ainsi de suite.
- La projection du court-métrage (durée 8'20"). On prendra soin d'inviter le public à être attentif : retenir les noms des personnages, se mettre en situation de raconter l'histoire etc...
- Après la projection, recueillir les réactions.

Au fur et à mesure des réponses, la construction d'un tableau

	Louna	Philippe
Situation actuelle	CDD	CDD
demande	CDI	CDI
parent	1 enfant	?
Projet familial		Question non posée
Compétence professionnelle		
comportement		
....		
Réponse		

permet d'illustrer la définition de la discrimination : un traitement défavorable fondé sur un ou plusieurs critères prohibés (ici origine et sexe) dans l'accès à un bien ou un service (ici l'emploi). On pourra alors inviter à citer d'autres critères de discrimination et d'autres domaines où elle s'exerce.

Le scénario permet d'aborder d'autres questions, telles que

- La nationalité, l'origine, la religion : faire la différence, éviter les stéréotypes.
- Les propos et faits racistes, justifiés par l'humour « plaisanterie », mais qui ont des effets sur les personnes.
- Les réactions au racisme « laisse tomber, celui-là il est con » ou la manière dont le directeur agit (observation sans conséquence au moment de l'entretien en vue du CDI alors qu'il y avait eu absence de rappel à la loi au moment des faits).
- La protection sociale à partir du congé de maternité, le droit des parents salariés et les enjeux de l'égalité professionnelle...
 - Un temps de conclusion.

Le court-métrage est une fiction. Le scénario est-il vraisemblable dans la société française d'aujourd'hui ? L'animateur, l'animatrice aura soin de disposer de quelques statistiques c.f. plus bas.

- Inviter le public à formuler ce qu'il retient dans un échange oral ou en notant quelques mots sur un post-it. L'animateur peut alors transmettre ces conclusions à l'ensemble du groupe.
- Revenir en quelques mots sur les enjeux de la lutte contre le racisme et les discriminations et sur la loi (la société souhaitée).

- **public ciblé** : tout public à partir du collège.

- **Avertissement : les règles du débat.**

Les questions abordées peuvent renvoyer à une expérience personnelle sensible. Aucune personne n'a l'obligation de parler de son expérience personnelle. Si quelqu'un le fait, saluer le propos et inviter au respect.

Plus généralement, il est sain de préciser dès le début les règles de l'échange :

- On échange des arguments sans violence et on s'écoute.
- Ce qui se dit ici ne sera pas répété en dehors de cette séance. C'est d'autant plus nécessaire si au début de la séance, l'animateur donne consigne à certaines personnes de donner des arguments en faveur d'un point de vue qui n'est pas partagé, ou même erroné.
- Un débat doit permettre de changer d'avis. Dans tous les cas, il enrichira l'approche de la question.

- **Quelques données sur les discriminations dans la société française**

Les discriminations étant illégales, il est difficile d'en mesurer l'ampleur.

Trois méthodes sont utilisées :

1. Les discriminations déclarées.

2. L'étude statistique « toutes choses égales par ailleurs » qui cherche à mettre en évidence les effets d'un critère préalablement défini.
3. Les testings.

Quelques résultats cités dans le rapport sur les discriminations en France [4] :

Dans le domaine de l'embauche

Un candidat au nom français a près de 50 % de chances supplémentaires d'être rappelé par un employeur par rapport à un candidat au nom maghrébin (page 40).

Un candidat handicapé (sourd, mais appareillé et apte au poste) subit également une discrimination « du même ordre de grandeur » (page 72).

A sexe, âge, niveau de diplôme, catégorie socioprofessionnelle et lieu d'habitation comparables, le risque d'être au chômage est 1,96 fois supérieur pour les descendants d'immigrés d'Afrique que pour une personne sans ascendance migratoire (page 37).

Salaires

24 %, 16 % ou 4 % ? Il existe plusieurs façons de mesurer l'écart de salaires entre les femmes et les hommes et l'on s'y perd parfois. Chacune a son intérêt, mais elles ne mesurent pas la même chose. Globalement, tous temps de travail confondus, les femmes touchent 24,4 % de moins que les hommes. Si on raisonne à temps de travail équivalent, c'est 15,5 % de moins. Enfin, les écarts de salaires que l'on ne sait pas expliquer, qui relèvent probablement d'une discrimination salariale envers les femmes, s'élèvent à 4,3 %. (page 61)

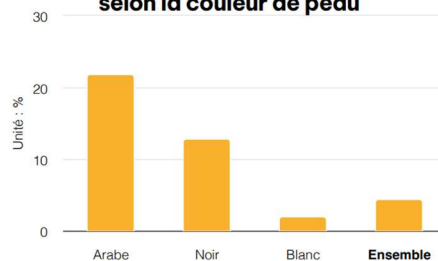
Dans le domaine du logement

Lorsqu'il cherche un logement, le candidat au nom « français » a 50 % de chances en plus d'avoir un rendez-vous pour en visiter un que le candidat au nom africain (page 46).

Le délai moyen diffère selon la couleur de peau des personnes interrogées. Si près de quatre personnes sur cinq décrochent un logement en moins d'un an parmi celles qui se disent perçues comme blanches, seules deux personnes perçues comme noires sur cinq y parviennent [3].

Relations avec la police

Part des hommes indiquant avoir été contrôlés plus de cinq fois au cours des cinq dernières années selon la couleur de peau



Pour chaque catégorie, c'est la personne interrogée qui estime la couleur de la peau selon laquelle elle pense être perçue.

Lecture : 21,9 % des hommes se disant perçus comme arabes déclarent avoir été contrôlés plus de cinq fois au cours des cinq dernières années.

Source : Défenseur des droits – Données 2016

Intersectionnalité



« Une jeune femme immigrée et ouvrière subit quatre formes de domination imbriquées. » [4] p 7.

Les conséquences

« Être écarté du fait de votre couleur de peau, votre sexe, votre orientation sexuelle ou votre handicap constitue une violence. » (page 6)

« Il ressort de toutes les études et données à la disposition du défenseur des droits que les discriminations sur l'origine restent massives en France et affectent la vie quotidienne et les parcours de millions d'individus mettant en cause leurs trajectoires de vie et leurs droits les plus fondamentaux. » [3]

« Il y a deux jours, une mère a éloigné son enfant assis à côté de moi dans le métro en lui disant dans l'oreille 'la dame peut avoir une grande maladie alors ne te mets pas près d'elle' », décrit la jeune femme, qui n'a jamais mis les pieds en Chine. « Elle n'avait pas vu que j'avais coupé la musique de mes écouteurs. Cette attitude m'a vraiment blessée. » France Info 29/01/2020

- Bibliographie.

- [1] Le p'tit citoyen téléchargeable sur le site du MRAP : n°1 « Eliminons les discriminations » et n°5 « Je ne suis pas raciste, mais ». Commandes exemplaires imprimés au MRAP.
- [2] Comment devient-on raciste ? comprendre la mécanique de la haine pour mieux s'en préserver. Une bande dessinée de Ismaël Méziane, Carole Reynaud Paligot, Evelyne Heyer, Casterman 2020
- [3] Discriminations et origines : l'urgence d'agir, rapport du défenseur des droits, juin 2020
- [4] Rapport sur les discriminations en France, édition 2023, Observatoire des inégalités.