

Discriminations à l'embauche : connaître pour agir

Le Gevil organisait un petit déjeuner thématique sur les discriminations

Prévenir les discriminations à l'embauche et s'en prémunir, tel a été le fer de lance du petit déjeuner thématique organisé par le Gevil et le Plan d'action villeurbannais pour l'insertion par l'économique (Pavie). Sous la houlette de Khalid Hamdani, consultant auprès des entreprises sur la gestion de la diversité, les acteurs locaux ont pu non seulement s'informer sur les outils permettant d'agir contre les discriminations ethniques à l'embauche mais aussi connaître plus en détails ce type de pratique ancestrale. «Dans les années 1980, les ressources humaines n'existaient pas. La gestion du personnel se faisait encore à la manière coloniale. Ce n'est qu'au milieu des années 1990 qu'a été créée la Gestion des ressources humaines (GRH). Puis, en 2001, le terme de discrimination est apparu, pointant du doigt les inégalités à l'embauche» a-t-il expliqué aux convives. Cependant, reste que la discrimination, bien qu'elle fasse partie des luttes lancées par les sociétés démocratiques modernes, demeure une brèche difficile à colmater.

Les institutions aussi discriminent

Khalid Hamdani a notamment soulevé deux points importants au cours de ce petit déjeuner instructif. Le premier concerne les discriminations au sein même des institutions. Selon lui, la palme d'or de l'inégalité à l'embauche reviendrait largement aux entreprises, suivies de quelques milles par les établissements de l'Etat, mais suivies quand même. «Il suffit de le voir pour comprendre qu'il n'y a pas beaucoup d'étrangers hissés aux hauts postes de la fonction publique» souligne-t-il, peut-être en allusion à Azouz Bégag, ministre de l'égalité des chances, dont la légitimité (et l'intitulé) du rôle qui lui a été conféré, de même que ses responsabilités au gouvernement, sont vivement contestées.

Enfin, Khalid Hamdani a mis en garde les invités contre les familiarités verbales concernant les origines. «Il faut que les employés sachent que sur le lieu de travail, ils ne sont pas tenus de lancer des blagues du type : vous les arabes, vous les noirs ou vous les français. C'est un début de discrimination !». Quant à une représentante d'Adecco, professionnel du travail en intérim, elle illustre que, dans l'entreprise, «il arrive que certains employeurs nous demandent clairement de ne pas leur envoyer de personnes d'origines étrangères».

De notre correspondant local Abdelwahid Djaballah

La municipalité s'en préoccupe

La lutte contre les discriminations à l'embauche fait aussi partie des préoccupations de la municipalité. En atteste le Plan d'action villeurbannais pour l'insertion par l'économique (Pavie), représenté au petit-déjeuner par Nicolas Dupond, l'animateur du pôle emploi, qui est notamment chargé de mission développement emploi à la mairie, et Marie-Christine Debenedetti, chef du projet Acteurs concertés pour l'égalité et contre les discriminations ethniques à l'emploi des jeunes (Accede) auprès du Pavie.

Le Pavie pilote le projet territorial Accede, qui fait lui-même d'un programme européen de lutte contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi intitulé Equal. Accede est né des propositions de la Commission villeurbannaise sur les discriminations ethniques. Il est composé d'élus, d'habitants et de responsables associatifs.

Ses objectifs :

- reconnaître les discriminations ethniques à l'embauche ;
- lutter contre les préjugés ;
- changer les pratiques pour l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi ;
- favoriser la coresponsabilité des acteurs (professionnels de l'intérim et entreprises ou institutions publiques).