

« Ne pas faire culpabiliser »

Bettina Salvioni, membre de l'association de prévention du site de la Villette, est la responsable du plan d'action de lutte contre les discriminations à l'emploi dans le XIXe arrondissement de Paris lancé en 2008.

Comment est né ce plan contre les discriminations ?

■ **Bettina Salvioni** : « Il fait suite à un diagnostic effectué en 2005 révélant des situations de discrimination dans le quartier Flandres. La première étape a été de s'entendre sur la définition de la discrimination. C'est une notion qui spontanément se réfère à une notion morale. Alors que l'on peut la définir en un seul mot : délit. Avec derrière ce qui va avec : amende, peine de prison... Une fois que tout le monde a conscience de ça, on peut passer à une autre étape, la modification des pratiques ».

A-t-il été facile de faire évoluer ces pratiques et avez-vous constaté de nombreux exemples de discrimination ?

■ « L'essentiel est de faire prendre conscience que ces pratiques discriminantes existent. Car lorsque l'on pose la question, et pas seulement dans le monde de l'entreprise, la réponse est souvent négative. Mais lorsque l'on y regarde de plus près, on s'aperçoit que même la personne la mieux intentionnée peut poser des questions inadaptées, choisir un candidat en fonction de stéréotype sans s'en apercevoir... D'ailleurs,



Bettina Salvioni est venue présenter le plan mené dans le XIXe arrondissement de Paris

pour mesurer l'efficacité d'un plan d'action comme le nôtre, il suffit de voir se multiplier les cas de discriminations. Avant, nous n'avions quasiment aucun signalement. Aujourd'hui, on en compte plus d'une centaine par an. Cela ne veut pas dire que les discriminations sont en augmentation, mais plutôt qu'elles sont repérées, puis traitées ou dans le meilleur des cas, évitées ».

Avez-vous des exemples concrets en tête ?

■ « Oui. Aujourd'hui en matière de recrutement dans les services de la mairie du XIXe arrondissement par exemple, le CV anonyme est devenu la règle. Récemment, deux recrutements ont été effectués chez des personnes âgées de plus de 50 ans en fonction de leur compétence et pas

de leur âge. Auparavant, ils n'auraient sans doute même pas été sélectionnés pour un entretien ».

Avez-vous été confrontée à des écueils ?

■ « On peut s'apercevoir rapidement qu'une mesure ne marche pas et qu'il faut la retravailler. Nous avons eu l'exemple des stages en entreprise effectués par les élèves de 3e. Beaucoup de collégiens n'en trouvaient pas. Nous avons mis en place une bourse aux stages sur un site internet, en espérant une mise en relation naturelle. Mais il y avait beaucoup plus de demandes que d'offres. Ça ne fonctionnait pas. Nous avons donc décidé d'impliquer le rectorat et de cadrer davantage notre relation avec les entreprises à travers une charte qui les engageait à accepter un nombre défini de stagiaire de 3e. Et depuis, les résultats sont bons ».

Cette démarche est-elle bien comprise dans les collectivités, les associations, les entreprises... ?

■ « On sent que les choses bougent. Mais l'essentiel est de rester très modeste et très volontaire. Ça ne sert à rien de faire culpabiliser les gens. Il faut simplement leur expliquer, leur donner des outils auxquelles se référer pour éviter un ensemble de pratiques discriminantes pour qu'au final cela devienne la règle et non plus l'exception ».