

RACISME

UN SYSTÈME À DÉCONSTRUIRE

CIEP Module 2 du 7 au 14 janvier 2021
Formation Virtuelle

Manifestations du racisme et des discriminations



Les
formes

Visibilité

Intention

Des manifestations complexes et polymorphes



Des manifestations complexes et polymorphes

- Alors...
 - « Je voyais des faits de racisme partout, où est la limite? »
 - « Quand est-ce que c'est raciste ou pas »
 - « Est-ce une attitude raciste »
- 4 exemples que l'on va analyser ensemble

Identifier les manifestations du racisme structurel

- Trois questions clés que je me pose
 - Quel est le mécanisme?
 - Quelle est sa résonance historique?
 - Quels sont les effets sur les personnes racisées?
- Dans quatre situations différentes
 - Par les actes posés : actes individuels, des discriminations structurelles, de la violence
 - Profil des personnes qui sont victimes de la situation
 - Lieu où la situation prend place
 - Effets sur les personnes concernées

A. Son nom est Mohamed Amghar

12 Le Parisien
LUNDI 16 DÉCEMBRE 2019

SOCIÉTÉ

Au boulot, Mohamed s'appelaient Antoine

DISCRIMINATION Mohamed Amghar, ingénieur commercial de 1997 à 2017, a été contraint de changer de prénom au travail. Aujourd'hui, il demande réparation aux prud'hommes.

Par **YVES SIMON**
@YvesSimon

PENDANT VINGT ANS, une gêne s'est souvent emparée de ceux qui travaillaient pour le nom Amghar. Ses collègues à la machine à café, ses plus anciens clients, ses fils qui voulaient le rejoindre par le standard... Ce cadre supérieur et éduqué pourtant pas du genre sec. Comme tout bon commercial, il avait même plaisir à la tâche.

Non, le problème, c'est que personne ne savait quel prénom lui donner. Car, de 1997 à 2017, Mohamed Amghar, une fois passé le portique de son entreprise, devenait Antoine Amghar. Il porte désormais l'affaire en justice. Aujourd'hui à la retraite, en France-Algérie de 63 ans accuse la direction d'être française de lui avoir imposé ce prénom d'emportant à la connaissance plus benagmale.

« Au-dessus de moi dans l'entreprise, il y avait des gens pas très malins, qui ne pouvaient pas concevoir qu'un Arabe travaille dans la haute technologie et traite avec des boîtes comme EDF ou Aéro. Ces gens me méprisèrent », nous confie-t-il. Mercredi, il a déposé une requête pour discrimination raciale et harcèlement moral auprès du conseil de prud'hommes.



Mohamed Amghar a déposé une requête pour discrimination raciale et harcèlement moral auprès du conseil de prud'hommes.

« Au-dessus de moi dans l'entreprise, il y avait des gens pas très malins, qui ne pouvaient pas concevoir qu'un Arabe travaille dans la haute technologie et traite avec des boîtes comme EDF ou Aéro. Ces gens me méprisèrent », nous confie-t-il. Mercredi, il a déposé une requête pour discrimination raciale et harcèlement moral auprès du conseil de prud'hommes, avec un soutien de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (Licra). Contacté par notre journaliste, le député LREM, maintenant Hexagram PFM estime en avoir « influencé » personnellement ces « conditions jugées ».

Condamné à l'embauche
D'une « classe » les prud'hommes vont avoir à statuer sur ce qu'il s'est passé et sur-

tout ce qui s'est dit à l'automne 1996, lors du recrutement. Car, pour le reste, impossible de nier la double identité professionnelle du plaignant.

Sur ses cartes de visite, sur ses réceptions internes, dans des mails qu'il échange avec la direction, on retrouvait, en effet, le prénom « Antoine ». Alors que, pour les démarches officielles, comme ministre Licra, Contacté par notre journaliste, le député LREM, maintenant Hexagram PFM estime en avoir « influencé » personnellement ces « conditions jugées ».

« Le nom de l'affaire se situe dans le passé et l'embauche, et précisément le 16 novembre 1996. Confronté après une série d'entretiens concluants et un accord de

« Au-dessus de moi dans l'entreprise, il y avait des gens pas très malins, qui ne pouvaient pas concevoir qu'un Arabe travaille dans la haute technologie... »

principe, l'ingénieur commercial pose sa démission chez son ancien employeur. Il faut dire que son ex-bat, que du bien de cette nouvelle boîte, aux émoluments attractifs.

« Sauf que, ce jour-là, un mois et demi avant de commencer,

mon futur N-1 me reçoit dans son bureau. Une formalité selon moi, car l'embauche est acquise. Mais, là, d'un coup, il me sort : "Par contre, il faut changer de prénom. Le suis-à-vous, je me dis que c'est ignoble... se remettre à l'école, les pougs serres."

« De quoi alors notre question suivante, et la devance : "Pourquoi le me dis rien ? Parce que j'ai déjà démissionné et je suis direct avec ton entreprise à charge. Donc je suis content - simple - et il précisait être noté dans le reste du rendez-vous... C'était trop humiliant... »

« Mohamed ne se souvient plus trop comment Antoine est sorti du chapeau... Mais le responsable m'a bien dit de ne pas choisir Philippe, car il y en

avait déjà deux... » A partir de janvier 1997, ce changement tacite fait loi. La plupart des collègues avec qui je m'entendais bien me donnaient du Momo ou du Mohamed. Mais ils ne faisaient rien pour par les chefs s'ils m'appelaient comme ça », grince le retraité.

Vivre une vie de « clandestin »
Quatre d'entre eux ont accepté de témoigner dans le cadre de son action. Tous décrivent un même réalisme au siège de Rungis (Val-de-Marne) : « Dès mon arrivée chez Intergraph, Mohamed m'avait été présenté par la direction comme Antoine Amghar. Ce que j'avais trouvé étrange, car mes autres collègues interpellés par Mohamed parlaient par Momo, parfois par Antoine », écrit l'ancien.

Un deuxième évoque les soupçons psychologiques suscités par ses collègues : « J'ai pu constater que cette situation provoquait en lui une véritable souffrance et un profond désarroi et se lui convenait absolument pas... » Un dernier lance enfin un avertissement : « Je n'ai jamais compris pourquoi la direction n'a jamais essayé de corriger cette aberration... »

Cette vie de « clandestin », comme il l'appelle, Mohamed explique l'avoir également subi en dehors du bureau. By a été abordé par anciens clients. Ceux qui l'ont couronné In-

tergraph et qui « se demandent comment une entreprise est capable d'exiger ça ». Il y a aussi ces épisodes à l'aéroport. Quand le steward tiquet et que lui doit expliquer pourquoi son billet « commandé par l'assistance de direction », est au nom d'Antoine et le passeport à celui de Mohamed.

S'il n'est jamais devant ces situations absurdes, son voyage se contracte lorsqu'il parle de son prénom : « J'ai songé parfois à démissionner. C'était une blessure intime, j'y pensais beaucoup les jours de vacances que j'étais bloqué. A 40 ou 50 ans, et avec mon prénom, j'allais galérer à trouver un boulot du même type... Si le cas se représentait, Mohamed admet, comme résigné, ne pas être certain de procéder autrement.

Un combat pour la dignité

Son avocat, M^e Gallia Elbaz, juge ce cas « emblématique » des discriminations raciales au travail. « Contrairement à d'autres personnes qui subissent un changement de nom et/ou de prénom, comme dans les centres d'appels téléphoniques pour lesquels il est difficile de prouver la discrimination raciale, ici, on a des preuves écrites et du langage dur », résume-t-elle.

« Pour autant, la partie est à être gagnée ».

« Elle suit d'ailleurs quels arguments litige de la justice l'admettent. Des 2018, l'association déléguée à la lutte contre les discriminations de la Licra, avait mis en demeure la société pour une réparation à l'amiable. « On ne peut pas exiger que M. Amghar ait pu être à l'origine de ce prénom », lui avait répondu la direction, affirmant ignorer les raisons de ce changement de prénom. Quant à la lutte contre les discriminations de la Licra, il avait refusé la demande, il ne se souvenait pas de cette réunion... et renvoie vers le PDG, décédé. Certes, et il le dit lui-même, Mohamed Amghar n'est « pas le plus à plaindre » d'un point de vue matériel, comme l'indique l'entreprise. Il l'a vu une retraite confortable. Mais je ne fais pas pour l'argent. C'est un combat pour la dignité... »

- Cadre de l'exemple
- Mécanismes
 - Le prénom est un attribut qui permettra de discréditer et de stigmatiser la personne.
 - La personne est infériorisée, étiquetée, invisibilisée, infantilisée
- Résonnance historique
- Colonisation: Camus l'étranger
- Effets
 - Modifie la nature de ses relations
 - Affecte ainsi son identité sociale
 - Affecte son identité personnelle et le regard qu'il porte sur lui-même

Les informés de franceinfo
de Jean-François Achilli
du lundi au vendredi de 20h à 21h

franceinfo:
radio • web • tv canal 27

chaque lundi avec



B. De minorités modèles à parias



B. De minorités modèles à parias

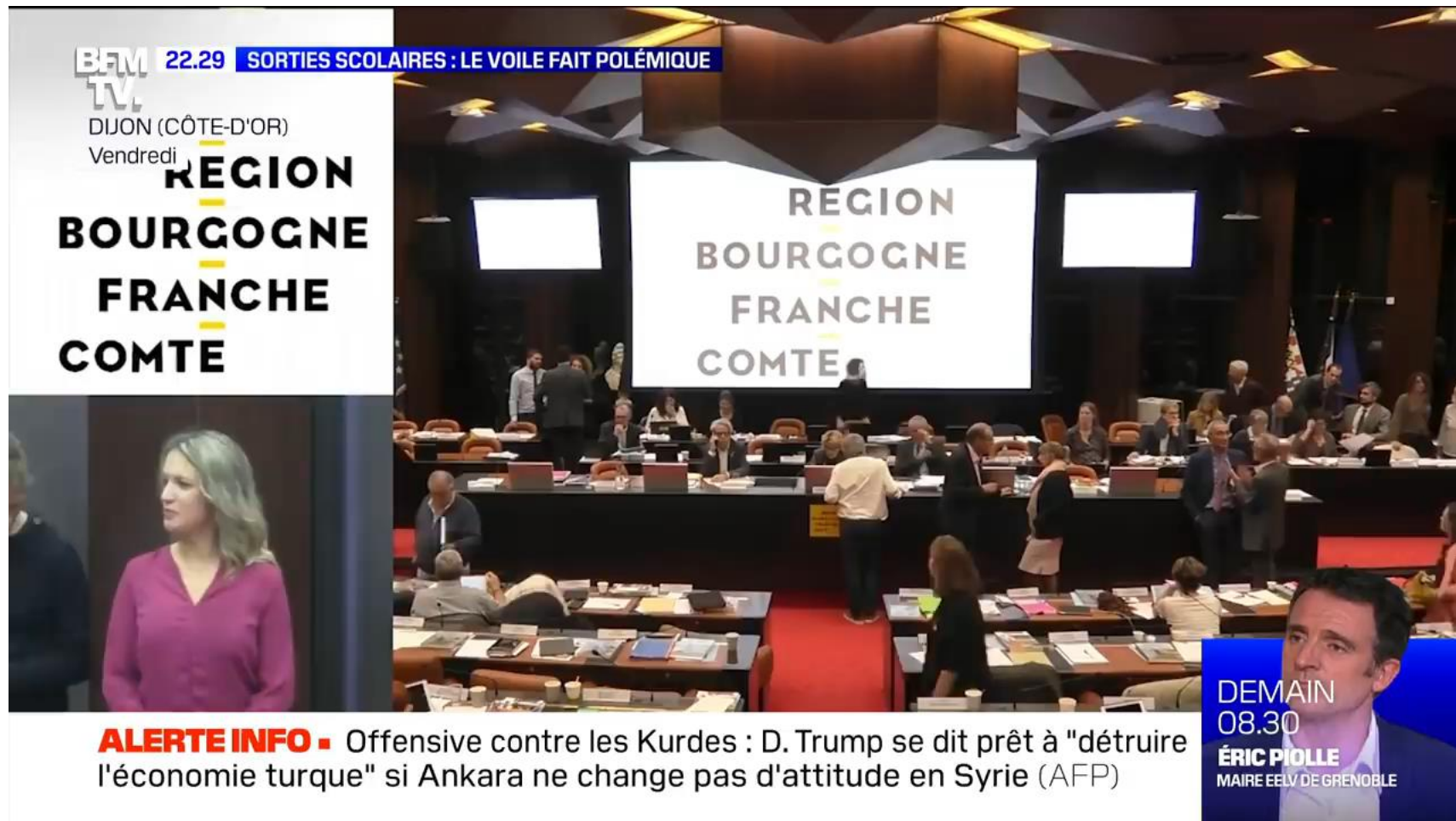
- Cadre de l'exemple
- Mécanismes
 - D'une assignation identitaire à des agressions physiques
 - De stéréotypes « positifs » à une exclusion de l'espace public
 - D'un racisme récréatif à des violences
- Résonance historique
 - Le Péril Jaune
- Effets
 - Insécurité dans l'espace public
 - Perte de confiance en soi
 - Sentiment d'exclusion
 - Détérioration de la santé psychologique et physique
 - Peur pour soi et ses proches

C. L'apprentissage du racisme : le père fouettard



- Cadre de l'exemple
- Mécanismes
 - Transmission et perpétuation des clichés et des stéréotypes sur les personnes noires et Afro-descendant.e.s
 - Servilité, brutalité, amusement, naïveté
 - Le « déguisement »
- Résonance historique
 - Esclavage et colonisation
 - Blackface, minstrel show, zoos humains
- Effets
 - Dévalorisation
 - Choc: découverte altérité
 - Intériorisation des stéréotypes
 - Menaces et inculpations

D. Sois serviable et généreuse, mais pas visible



D. Sois serviable et généreuse, mais pas visible

- Cadre de l'exemple
- Mécanisme
 - De quoi le voile est-il le nom?
 - Nous: civilisés et progressistes/eux: arriérés, barbares et menaçants
- Résonance historique
 - Rituels coloniaux imposés aux femmes « indigènes »
- Effets
 - Isolement social
 - Exclusion d'une participation à la vie démocratique
 - Questionnement identitaire
 - Peurs pour ses enfants, ses proches, sa famille
 - Souffrance, humiliation, déshumanisation