

COMMUNICATION INÉGALITÉS INSTITUTIONS

Pour interroger ce paradoxe, nous ressentons le besoin de nous intéresser aux acteurs législatifs incarnant le pouvoir de l'État. Si la législation française établit certaines conditions permettant aux étrangers de jouir de leurs droits fondamentaux en France — droits au logement, droits aux emplois, etc. —, en aucun cas, cela ne leur permet d'obtenir des bénéfices équivalents à ceux des Français. **Dans cette analyse, nous allons travailler autour de l'hypothèse selon laquelle, étant donné l'insuffisance des mesures de protection et des soutiens en faveur de l'intégration des personnes en situation précaire au sein de la société française, il est donc inévitable que ces manifestations ne puissent pas se reculer.**

En premier lieu, nous constatons que les mesures de sanction concernant les comportements discriminatoires ne sont pas appliquées de manière très strictes. Le rapport publié par l'Observatoire des Inégalités affirme que « la lutte contre ces discriminations évidentes doit être ferme pour que ces faits soient condamnés et que les victimes soient soutenues ». Cependant, les mesures de sanction déjà en place, à aucun moment, n'ont été questionnées, analysées ou même abordées.

Selon les données du service-public.fr, la peine encourue est de 1 an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende pour la personne responsable d'une injure ou d'une diffamation publique vis-à-vis de l'apparence physique, l'origine nationale ou ethnique d'un autre individu. Une question se pose à cet égard : dans quelle mesure serait-il possible de dénoncer ces manifestations de la discrimination ?

Le sociologue Fabien Jobard met en évidence l'importance de la position sociale du prétendu condamné : « Selon sa position sociale, on n'a pas la même connaissance du système judiciaire (...). De plus, les tribunaux ne traitent pas de la même manière tous les justiciables ». Fabien Jobard remarque que ceux qui sont à hauts revenus auraient plus de chance à bénéficier d'avocats compétents mis à leur disposition. Cela leur permet d'obtenir plus aisément des procédures avantageuses pour faire valoir leurs droits.

Le rapport de l'Observatoire n'aborde pas la question des mesures de sanction prévues pour les actes injurieux ou discriminatoires, mais il nous signale « quelques bonnes nouvelles ». Ce sont des résultats détectés suite aux testings des discriminations envers les candidats issus de milieux marginalisés dans le cadre des recrutements professionnels. Ces nouvelles sont pourtant présentées comme sortes d'évidences, sans justification à partir d'exemples concrets.

Concernant les difficultés d'intégration sociale et professionnelle des personnes subissant des handicaps ou des situations politiques désavantagées, sont-elles le résultat de la discrimination indirecte du côté des français ? La question étant vaste, nous allons la clarifier en nous focalisant particulièrement sur le sujet des emplois.

En nous renseignant sur le site de l'entreprise Payfit, nous nous rendons compte d'une sanction de 15 000 euros d'amende et 5 ans d'emprisonnement pour un employeur français qui embauche un étranger sans permis de travail légitime. De plus, l'embauchement d'un salarié étranger pour une durée inférieure à 12 mois entraîne systématiquement une hausse de taxe (300 euros en plus, au cas où le salaire est supérieur à 1,5 SMIC).

C'est sans doute à cause de ces contraintes que les employeurs français ont tendance à éviter d'embaucher des étrangers : « Le taux de chômage des immigrés d'Afrique, par exemple, est 2,25 fois plus élevé que pour les personnes sans ascendance migratoire », selon les statistiques de l'Observatoire. Il est pourtant compréhensible que les employeurs auraient préféré recruter des personnes impliquant moins de complications administratives. Dans cette optique, nous soulignons également les obstacles imposés par la loi qui interdit aux étrangers non européens « de postuler à 5 millions d'emplois – de policier à buraliste, en passant par agent des hôpitaux. »

En nous référant à la Loi du 27 mai 2008, nous nous permettons d'établir un lien entre la situation décrite et le concept de « discrimination indirecte », définie comme étant « un acte non intentionnel » qui conduit à un désavantage particulier pour certaines personnes par rapport à d'autres.

Cependant, d'après le même texte, nous avons appris qu'une discrimination indirecte ne serait pas identifiée en tant que telle qu'à condition que l'acte concerné soit justifié par un « but légitime ».

Nous allons nous intéresser au concept d'« **inégalité légales** », proposé par la juriste Claire Rodier. **Ce concept désigne « les différences de traitement fondées sur la nationalité »** entre les nationaux et les personnes étrangères vivant sur le sol français. Claire Rodier met également en avant le fait que ces inégalités sont créées sur base de « motifs légitimes ».

Étrangers nous aussi sur le territoire français, nous sommes donc conscients du fait que le nombre limité d'emplois accordés aux étrangers ne résulte pas d'une discrimination indirecte, mais d'une volonté de l'État français d'assurer la prédominance des avantages pour les citoyens français par rapport à ceux des personnes étrangères et des immigré.e.s. Parmi les critères et motifs de discrimination définis par la Loi française, nous retrouvons « l'appartenance ou non à une nation », mais aussi « l'origine » et « le handicap ». Ces critères contribuent à perpétuer les discriminations systémiques et par conséquent, un fonctionnement social inégalitaire.

En conclusion, le fait qu'il y a moins de Français se déclarent racistes, sexistes et homophobes est une chose. Cependant, la protection des avantages des français sur le marché du travail, en termes de recherches de logement et en matière de rémunérations est une tout autre chose. Les critères de discrimination ne peuvent pas être abolis parce qu'ils assurent les inégalités sociales qui sont toujours en faveur des français. La Loi française ne semble pas suffisamment sévère dans ses mesures de punition en cas des manifestations violentes de la discrimination. Outre cela, elle continue à pousser la rigueur des conditions permettant aux étrangers d'intégrer plus facilement la société française. Le plan professionnel a été abordé particulièrement dans cette analyse, mais il serait tout aussi important d'aborder les questions d'accès aux logements et soins de la santé. La juriste Claire Rodier a proposé de prendre en considération la possibilité d'égaliser les droits entre Français et étrangers, mais à notre avis, cela est également une question difficile à traiter.

Bibliographie :

- Jobard F., « Pour une justice plus juste, ce que peut faire l'État » (en ligne), *Observatoire des inégalités*, publié le 6 avril 2023. URL : [https://www.inegalites.fr/propositions-pour-reduire-les-inegalites-face-a-la-justice#:~:text=Le%20conseil%20et%20l%27assistance,dotation%20en%20postes%20de%20magistrats.\(Dernière consultation le 22 décembre 2023\).](https://www.inegalites.fr/propositions-pour-reduire-les-inegalites-face-a-la-justice#:~:text=Le%20conseil%20et%20l%27assistance,dotation%20en%20postes%20de%20magistrats.(Derni%C3%A8re%20consultation%20le%2022%20d%C3%A9cembre%202023).)
- Rodier C., « Pour les inégalités entre étrangers et Français, on peut faire évoluer le droit » (en ligne), *Observatoire des inégalités*, publié le 3 février 2022. URL : [https://www.inegalites.fr/Pour-reduire-les-inegalites-entre-etrangers-et-Francais-on-peut-faire-evoluer\(Dernière consultation le 22 décembre 2023\).](https://www.inegalites.fr/Pour-reduire-les-inegalites-entre-etrangers-et-Francais-on-peut-faire-evoluer(Derni%C3%A8re%20consultation%20le%2022%20d%C3%A9cembre%202023).)
- Alix C., « Comment faire pour embaucher un salarié étranger ? » (en ligne), *PayFit*, mise à jour le 5 mai 2023. URL : [https://payfit.com/fr/fiches-pratiques/embaucher-salarie-etranger/#:~:text=Si%20vous%20souhaitez%20embaucher%20un%20salari%C3%A9%20%C3%A9tranger%2C%20vous%20devez%20savoir,d%27autorisation%20d%27embauche.\(Dernière consultation le 22 décembre 2023\).](https://payfit.com/fr/fiches-pratiques/embaucher-salarie-etranger/#:~:text=Si%20vous%20souhaitez%20embaucher%20un%20salari%C3%A9%20%C3%A9tranger%2C%20vous%20devez%20savoir,d%27autorisation%20d%27embauche.(Derni%C3%A8re%20consultation%20le%2022%20d%C3%A9cembre%202023).)
- Momboise P., « Une pétition pour aider Imran, le marchand de roses de Saint-Malo » (en ligne), *Ouest-France*, publié le 5 juin 2023. URL : [https://www.ouest-france.fr/bretagne/saint-malo-35400/saint-malo-une-petition-pour-aider-imran-le-marchand-de-roses-de-saint-malo-5c380d3e-fbda-11ed-b253-afd925c64d74\(Dernière consultation le 22 décembre 2023\).](https://www.ouest-france.fr/bretagne/saint-malo-35400/saint-malo-une-petition-pour-aider-imran-le-marchand-de-roses-de-saint-malo-5c380d3e-fbda-11ed-b253-afd925c64d74(Derni%C3%A8re%20consultation%20le%2022%20d%C3%A9cembre%202023).)
- Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), « Racisme : quels sont vos droits en tant que victime ? », *Service-Public.fr*, vérifié le 26 octobre 2020. URL : [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35455\(Dernière consultation le 22 décembre 2023\).](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35455(Derni%C3%A8re%20consultation%20le%2022%20d%C3%A9cembre%202023).)