

La lutte contre les discriminations : initiatives publiques et pratiques d'entreprises

Colloque du 9 décembre 2004

Forum de Grenelle – Paris

OUVERTURE : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : INITIATIVES PUBLIQUES ET PRATIQUES D'ENTREPRISES	2
Ouverture par Annie Fouquet et Jean-François Amadiou	
DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN FRANCE : BILAN ET PERSPECTIVES	4
Sylvie Moreau, Claude-Valentin Marie, Patrick Aubert, Myriam Bernard, Marie-Thérèse Lanquetin	
LES OUTILS POUR MIEUX CONNAÎTRE LES DISCRIMINATIONS	19
Jacqueline Costa-Lascoux, Patrick Taran, André Nayer, Francis Vennat	
PRESENTATION DE LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE	28
Philippe Bardiaux	
ANALYSE DES EXPÉRIENCES ÉTRANGÈRES	32
Jean-Denis Combrexelle, Daniel Sabbagh, Alexandra Palt, Marjan Van de Maele, Gwénaële Calves	
PRATIQUES D'ENTREPRISES : LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX	43
Jean-François Amadiou, Jean-Luc Vergne, Ommar Benfaïd, Michel Miné, Yazid Sabeg	
CLOTURE ET MISE EN PERSPECTIVE	51
Blandine Kriegel	

Il était demandé à chaque intervenant de limiter sa présentation à 15 minutes maximum.

Ouverture

Annie FOUQUET
DARES

C'est hier, à l'Assemblée, qu'a commencé à être débattue la création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE). C'est dire si le thème de notre colloque, qui rassemble aujourd'hui un large public, est d'actualité.

La France a pris tardivement conscience du fait que les discriminations sévissaient au sein de son modèle républicain. Ce n'est en effet qu'à la fin des années 1990 qu'il a été clairement établi que les principes d'égalité et de non discrimination en matière d'accès aux droits étaient battus en brèche par la réalité. Jusqu'alors, le débat s'était plutôt centré sur le racisme.

Les travaux du Haut conseil à l'intégration, qui ont contribué à l'introduction d'une variable « immigré » dans le champ de l'analyse statistique, sont notamment à l'origine de l'émergence du concept de discrimination ethnique. A la fin des années 1990, les chercheurs commencent ainsi à s'intéresser aux enjeux découlant de la discrimination et de l'ethnisation ; et en 1995, Michèle Tribalat, chercheur à l'INED, introduit cette variable « immigré » dans son enquête sur la mobilité géographique et l'insertion sociale (MGIS). Néanmoins, nombreux sont ceux qui continuent à faire montre de réticence, lorsqu'il s'agit d'insérer des variables ethniques dans leurs études, dans la mesure où celles-ci sont jugées contraires au modèle républicain.

L'année 1997 est marquée par la parution du livre de Philippe Bataille – *Le racisme au travail* – qui place la question de la discrimination sur le lieu de travail, au centre des débats. Dans un contexte où la prégnance du chômage n'est malheureusement plus à démontrer, le travail reste plus que jamais le premier vecteur d'intégration dans la société. La manifestation de discriminations sur le lieu de travail constitue donc un sujet d'étude important, en cette fin de XX^{ème} siècle.

La déclaration de Grenelle, effectuée le 11 mai 1999 sous la direction de Martine Aubry, alors Ministre de l'Emploi, constitue également une étape importante dans la prise de conscience des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, sur la façon de lutter collectivement sur les discriminations dans le monde du travail. C'est également dans ces années que sont créées les Commissions d'accès à la citoyenneté (CODAC), sous la tutelle du Ministère de l'Intérieur. Un numéro d'appel, le 114, est également mis en place, ainsi qu'un Groupe d'études sur les discriminations (GED), qui deviendra le GELD (Groupe d'études et de lutte contre les discriminations) un peu plus tard.

L'Europe a également largement contribué à faire progresser la lutte contre les discriminations. La loi de novembre 2001, transposition partielle des directives européennes de 2000 en droit français, étend en effet les motifs de discrimination prohibés à l'ensemble de la vie professionnelle du travailleur, tout en renforçant l'action des syndicats et des associations dans cette lutte contre la discrimination. Dans le même temps, le monde de l'entreprise s'empare du sujet.

Le colloque qui s'ouvre aujourd'hui rassemble des représentants du monde associatif, des politiques, des chercheurs, des représentants du monde de l'entreprise et des personnels de l'administration, ce qui atteste de notre souci commun de travailler ensemble dans cette lutte contre les discriminations. La présente journée, organisée par Hélène Garner et Jean-François Amadiou, que je remercie chaleureusement, devrait par conséquent être riche en échanges.

Jean-François AMADIEU
Paris I et Cergors

Cette journée intervient à un moment particulièrement charnière puisque le dispositif français de lutte contre les discriminations est à la croisée des chemins. Le texte précisant la création de la HALDE est en effet en cours d'examen à l'Assemblée. La loi sur le handicap et la loi de novembre 2001, évoquée par Annie Fouquet dans son intervention, contribuent également au renouvellement du cadre législatif national, en matière de lutte contre les discriminations.

Nous sommes à la croisée des chemins concernant la recherche, également. La France s'est en effet ouverte à des méthodes nouvelles, avec un certain retard et il a fallu surmonter une certaine frilosité pour que le *testing* soit reconnu par les juges ou que des études portant sur le patronyme reçoivent l'aval de la CNIL. De même, l'utilisation de statistiques à connotation ethnique, visant à analyser les phénomènes de discrimination au travail, est en nette progression.

Pour autant, la recherche française continue à manquer cruellement d'éléments de comparaison internationale, tant sur les politiques qui sont menées que sur la mesure de l'ampleur des phénomènes de discrimination à l'œuvre.

A cet égard, nous ne pouvons que nous réjouir de la création de la HALDE, qui contribue à rendre plus opératoire le cadre légal, en matière de lutte contre les discriminations. Sans doute convient-il de saluer, en outre, l'élargissement considérable des actions menées sur les différents facteurs de discriminations. Cet élargissement constitue d'ailleurs un authentique basculement car le modèle français, en la matière, était jusqu'à présent plutôt fragmenté. Ainsi, dans le cadre de ce passage du particulier au général, un vif débat sur les priorités à établir en matière de lutte contre les discriminations se fait jour, ce dont il convient de se réjouir.

A ce titre, plusieurs questions se posent : les actions mises en œuvre dans le cadre du renforcement de la lutte contre les discriminations doivent-elles être prises à l'initiative des employeurs ? Et *quid* de la voie législative et du rôle des partenaires sociaux dans cette affaire ? A cet égard, le débat portant sur l'éventuelle transposition du modèle américain d'*affirmative action* n'est pas encore tranché.

Dispositifs de lutte contre les discriminations en France : bilan et perspectives

Table ronde

Claude-Valentin MARIE, Directeur du Gip-Geld

Patrick AUBERT, Chef de bureau Emploi Formation, DPM

Myriam BERNARD, Directrice générale adjointe du FASILD

Marie-Thérèse LANQUETIN, Juriste, Chercheur à l'Université Paris X.

La table ronde était présidée par Sylvie MOREAU, Chef de service, Direction de la population et des migrations.

Sylvie MOREAU

Complexes et insidieuses, les discriminations au travail peuvent s'avérer en outre cumulatives, parce que liées tout à la fois à la race, au sexe, au handicap, à l'âge, etc. De fait, la lutte contre les discriminations au travail constitue donc un enjeu majeur pour notre pays, et ce d'autant plus que le travail reste le principal vecteur de l'intégration des individus dans la société.

Dans un pays comme la France, qui aura à faire face, dans les années qui viennent, à des départs en retraite massifs, la lutte contre les discriminations est plus nécessaire que jamais, dans la mesure où elle devrait permettre d'exploiter des ressources actuellement négligées, chez les jeunes diplômés, notamment, pour des raisons qui ne sont pas forcément objectives.

Si la création de la HALDE constitue de toute évidence une étape importante, dans la lutte contre les discriminations, elle ne décharge en aucun cas les acteurs de notre société de leurs responsabilités en la matière. La promotion de l'égalité des chances ne relève guère, quant à elle, de l'angélisme naïf de quelques-uns mais constitue au contraire un enjeu majeur dans la construction du monde de demain. La lutte contre les discriminations – garante de la mise en œuvre des dispositions de la charte de la diversité, incluse dans le rapport récemment remis par Claude Bébear au Premier Ministre – représente en effet une chance pour notre société, sur un plan tant social qu'économique. Ceci est d'ailleurs clairement libellé, dans le texte de la charte, lequel stipule ceci :

« La charte de la diversité dans l'entreprise repose sur une idée simple : nos entreprises ont intérêt à refléter la diversité de la société dans laquelle elles évoluent. La diversité relève non pas de la compassion mais bien de l'intérêt économique et social de l'entreprise. Dans d'autres pays, les entreprises qui ont placé la gestion de la diversité au cœur de leur stratégie ne souhaitent pas faire machine arrière. Elles sont conscientes que la diversité dans nos sociétés est devenue un avantage, tant sur le plan économique que social, dont l'impact se fait sentir sur la créativité et la compétitivité des entreprises. »

La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité constituent donc bel et bien une chance, pour notre société, et ne se limitent guère, de fait, à leur dimension morale. Nous ne pouvons par conséquent que nous réjouir de l'intérêt que suscite ces questions, au jour d'aujourd'hui, comme en témoignent la tenue d'une Conférence sur l'égalité des chances, en janvier prochain, sous l'égide du Premier Ministre, ou la mise en œuvre d'un programme européen de formation à la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi (le programme ESPERE), au sein des services publics de l'emploi, en partenariat avec les employeurs.

Patrick AUBERT

Même si la loi de 2001 et la création de la HALDE marquent un élargissement des types de discriminations à prendre en considération, la lutte contre les discriminations a dans un premier temps concerné, de manière quasi-exclusive, la discrimination raciale. Mon propos sera donc centré sur ce type de discrimination.

La France est un pays d'immigration massive, qui a eu besoin de forces venant de l'extérieur pour se reconstruire, après la guerre. Ainsi, 14 millions des personnes vivant actuellement en France sont soit étrangères, soit descendantes de parents ou de grands-parents étrangers. Ceci explique la création, dès 1958, d'un fonds d'aide et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD).

Si la discrimination au travail a toujours existé, la discrimination à l'embauche, en revanche, est relativement nouvelle et constitue le pendant de l'avènement d'un chômage massif, après les Trente Glorieuses. Après la guerre, en effet, durant la phase de reconstruction du pays, si les ouvriers étrangers étaient fortement encouragés à venir travailler en France, ces derniers étaient en revanche fortement pénalisés, au sein de l'entreprise. La plupart des immigrés recrutés comme OS achevaient en effet leur carrière à ce même niveau de qualification. L'apprentissage du français n'a pas non plus été pris en compte par les entreprises et actuellement 45 % des immigrés ne maîtrisaient toujours pas correctement la langue française, après plusieurs années passées en France.

Le sort des enfants issus de cette première vague d'immigration, pourtant plus qualifiés que leurs parents, n'est guère plus enviable. Ces derniers n'ont en effet pas trouvé leur place dans l'entreprise, dans un contexte de hausse sensible du chômage, dont ils ont particulièrement fait les frais. La crise économique qui a débuté dans les années 1970 a heurté de plein fouet, en outre, les immigrés de la première génération, dont bon nombre ont été licenciés parce qu'ils travaillaient dans des secteurs particulièrement vulnérables.

Au jour d'aujourd'hui, la discrimination au travail et à l'embauche est donc bien réelle, comme en attestent les statistiques dont nous disposons. Ainsi, les étrangers qui viennent de pays situés hors de l'Union européenne (UE) sont trois fois plus au chômage que les Français, et ce quel que soit leur niveau de qualification. Si les Maghrébins constituent 29 % de la population active étrangère, ils représentent 47 % des chômeurs. L'utilisation des méthodes de testing a d'ailleurs permis de mettre en lumière qu'un maghrébin recevait cinq fois moins d'offres d'emplois qu'un individu de race blanche, à niveau de diplôme égal.

En outre, 35 % des signalements effectués par le biais du 114 concernent des discriminations à l'embauche ou sur le lieu de travail. D'après une étude réalisée par l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ), 48 % des jeunes diplômés Bac + 3 occupent

un premier emploi non qualifié, sans perspectives d'avenir. Enfin, les contrats en alternance, facilitant pourtant l'accès à l'emploi, concernent moins de 2 % de jeunes étrangers.

Malgré cet état des lieux plutôt alarmant, la question des discriminations a émergé relativement tardivement en France. Ceci s'explique par le fait que la discrimination est un phénomène difficile à déceler et difficile à traiter. L'analyse se heurte en effet à la relative invisibilité statistique des populations étrangères. Il peut arriver, en outre, que les individus d'origine étrangère s'auto-discriminent, en anticipant les discriminations dont ils sont encore trop souvent victimes.

Force est de constater, par ailleurs, que les pratiques discriminatoires, qui sont mises en œuvre de moins en moins ouvertement aujourd'hui, sont, qui plus est, de plus en plus insidieuses. Il est en outre difficile, parfois, de faire la part des choses entre les différents types de discriminations – raciales, sexistes, liées à l'âge ou à l'habitat, etc. – dont peut être victime une seule et même personne.

Enfin, l'existence de la discrimination a pendant longtemps été niée car elle heurtait de front le principe d'égalité, qui reste, encore aujourd'hui, l'un de nos principaux principes républicains.

Pendant longtemps, la lutte contre les discriminations s'est ainsi heurtée à une véritable conspiration du silence et les pratiques discriminatoires n'ont pas émergé sur la place publique.

Cette conspiration du silence a néanmoins été progressivement mise à mal et la prise de conscience de la nécessité de lutter contre les discriminations de toutes sortes a bénéficié d'un certain nombre d'accélérateurs. L'action menée par l'Union européenne, en la matière, est particulièrement significative. L'article 13 du Traité d'Amsterdam, les directives de 2000 et 2002 relatives à toutes ces questions, le programme européen de coopération en matière d'emploi (EQUAL) ou la mise en œuvre d'un plan d'action communautaire attestent en effet du volontarisme européen particulièrement marqué qui s'est affirmé, au cours des dernières années, en matière de lutte contre les discriminations.

De même, les engagements pris par le Président de la République et le Premier Ministre, en la matière, sont particulièrement appuyés. C'est ainsi que les CODAC et le GED voient le jour en 1999 – année également marquée par la déclaration de Grenelle, signée conjointement par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. En mars 2000 se tiennent les assises de la citoyenneté, tandis que l'année 2001 est celle de la promulgation d'une loi sur les discriminations ; dans le même temps, l'engagement de mettre en place une autorité indépendante, en charge de la lutte contre les discriminations, est pris. En juin 2004, Claude Bébéar et Catherine Versini se voient confier la rédaction de rapports portant sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, ainsi que sur la prévention des pratiques discriminatoires dans les entreprises et dans le secteur public.

La HALDE devrait voir le jour en janvier-février 2005, Philippe Bardiaux vous en parlera tout à l'heure. Ce début d'année sera également marqué par l'organisation, à l'initiative du Premier Ministre, d'une conférence sur l'égalité des chances.

En outre, à l'initiative de la DPM et du FASILD, un important programme de partenariat avec des structures du monde économique (entreprises, groupements d'entreprises, chambres consulaires, syndicats, fondations, associations de DRH...) est développé pour faciliter la mise en place de plans de prévention des discriminations. Le même type de travail est en cours avec le service public de

l'emploi, avec l'ANPE, l'AFPA, l'INTEFP, les missions locales et les déléguées aux droits des femmes.

Au vu de tous ces éléments, force est de reconnaître que la politique de lutte contre les discriminations est encore jeune, balbutiante, même, à bien des égards. Pour autant, un réel saut qualitatif est en train de s'effectuer et nous assistons à la mise en place d'outils puissants, qu'il conviendra de mettre à profit dans les années qui viennent. Le stade du déni étant à présent surmonté, il devient urgent d'intégrer la prévention de la discrimination au cœur des pratiques professionnelles.

Myriam BERNARD

Créé en 1958, par le gouvernement du Général de Gaulle, le FASILD constitue un outil historique, en matière de lutte contre les discriminations. Au jour d'aujourd'hui, l'activité de ce fonds est principalement axée sur la société française, encore profondément raciste et n'acceptant pas facilement la différence. Dans la mesure où certains de nos concitoyens se refusent encore à admettre le caractère multiculturel de notre pays, nous nous efforçons en effet d'influer sur les représentations par trop négatives que nombre de Français se forgent encore à l'égard des immigrants.

Dans le contexte actuel, marqué notamment par la reconnaissance de l'existence de discriminations avérées, au sein de notre société, le FASILD prône une stratégie en trois axes :

- **La connaissance :**

Afin de pousser plus loin la connaissance, en matière de discrimination, le FASILD soutient depuis plus de dix ans la conduite d'enquêtes sur les discriminations, permettant d'établir notamment des diagnostics territoriaux en la matière. Le fonds apporte également son soutien à des centres-ressources dont l'action porte sur des thèmes relatifs à la politique de la ville ou à l'intégration, ainsi qu'à des structures associatives de lutte contre le racisme, telles que SOS racisme, le MRAP ou la LICRA, qui ont souvent été les premières à utiliser la méthode du *testing* pour mettre en lumière l'existence de certaines discriminations.

- **Faire connaître :**

Pour ce faire, le FASILD organise des colloques et des séminaires ; ces manifestations touchent néanmoins souvent un public de convaincus. Il conviendrait par conséquent d'élaborer une stratégie permettant d'atteindre un public plus large, en recourant aux médias, notamment.

- **Agir :**

Illustrant sa volonté de passer à l'action en matière de lutte contre les discriminations, le FASILD appuie la politique européenne mise en œuvre en la matière, dans laquelle s'inscrit notamment le programme ESPERE, lequel met l'accent sur la nécessité de former les acteurs en présence, à la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi.

Outre la formation des acteurs en présence, le FASILD œuvre à la sensibilisation de la société française sur le thème de la discrimination. Pour ce faire, le fonds a initié un important travail avec les médias, visant à démontrer la richesse que constitue une immigration forte, pour un pays tel que le nôtre. Dans ce cadre, le FASILD a noué un partenariat avec France 3, la Cinq et Arte, lequel est chaque année renforcé. Ces chaînes sont dorénavant convaincues de la nécessité de proposer une télévision à l'image de la société et le Président de France Télévision s'est engagé, dans le cadre du projet EQUAL, à faire valoir le principe de diversité, tant dans l'élaboration des programmes de ses chaînes que dans le processus de recrutement mis en

œuvre au sein de France Télévision. A terme, il conviendrait de mobiliser les chaînes privées sur tous ces enjeux.

Sylvie MOREAU

Votre intervention atteste de la nécessité de lutter sans relâche contre la peur de l'Autre.

Claude-Valentin MARIE

Après une période de grande frilosité des pouvoirs publics, un certain nombre de dispositifs, déjà évoqués par les interlocuteurs précédents, ont été mis en place pour lutter contre les discriminations : le GIP-GED, les CODAC, le 114, etc. L'objectif visé consistait notamment à mettre à mal l'intolérable impunité dans laquelle se trouvaient les personnes se rendant coupables de pratiques discriminatoires, laquelle impunité remettait considérablement en cause le pacte républicain.

Cette situation d'impunité contribuait en effet à accentuer les fractures de notre société, à faire douter de la valeur de notre Etat de droit et, plus grave encore, à légitimer les pratiques discriminatoires.

Dans un tel contexte, le vote de la loi du 16 novembre 2001 a constitué une véritable innovation, dans la mesure où celle-ci intégrait pour la première fois la notion de discrimination indirecte, ainsi que l'idée de l'aménagement de la charge de la preuve.

Tout aussi significatifs ont été les arrêts de la jurisprudence de la Cour de Cassation sur le *testing* et le principe de l'approche comparative dans la construction des éléments probatoires.

La mise en place du GIP-GED, du 114 et des CODAC a quant à elle permis de faire apparaître les discriminations pour ce qu'elles étaient. Ainsi, 123 000 appels ont été reçus par le 114 et 11 000 signalements ont été transmis aux CODAC. 10 000 personnes, s'estimant victimes de discriminations, ont ainsi pu se faire connaître. Pour autant, force est de reconnaître qu'il y a un pas entre s'estimer victimes de discriminations et démontrer qu'on l'est effectivement. D'ailleurs, s'estimer victime de discriminations ne signifie pas qu'on le soit réellement. De même, il ne suffit guère de sélectionner ou de tenir des propos racistes pour discriminer. Inversement, bien entendu, il ne suffit pas de ne pas tenir de propos racistes pour ne pas discriminer.

Il est à noter que le 114 visait au départ les jeunes d'origine étrangère. Or, ce sont plutôt des adultes, intégrés dans le monde du travail mais ayant subi de longues années de discrimination sans trouver les moyens d'obtenir réparation, qui ont mis à profit ce nouveau dispositif pour révéler au grand jour un certain nombre de pratiques répréhensibles. L'instauration de ce numéro d'urgence a donc permis de démontrer que, contrairement aux idées reçues, ce n'étaient pas seulement les jeunes des quartiers défavorisés, en mal d'intégration, qui étaient victimes de discrimination, mais de toute évidence leurs aînés également.

Le fait que la discrimination concerne plusieurs catégories de populations nous oblige, de toute évidence, à adapter la réponse que nous entendons apporter aux pratiques discriminatoires à l'œuvre, dans notre pays.

A cet égard, si l'ambition de lutter contre les discriminations – au travers d'un partenariat entre les pouvoirs publics et la société civile, symbolisé notamment par la mise en place des CODAC – était noble, elle n'a néanmoins pas abouti. Ceci prouve bien qu'une collaboration entre promoteurs des politiques publiques et acteurs sociaux ne s'improvise pas, mais doit, au contraire, être méthodiquement construite.

Il est par ailleurs à noter que les acteurs du jeu juridique se heurtent, encore aujourd'hui, à nombre de difficultés lorsqu'il s'agit de suivre ou de traiter des problèmes de discrimination. La disponibilité et l'investissement que requiert la lutte contre ce genre de pratiques font en effet encore trop souvent défaut.

Dans un tel contexte, sans doute convient-il de s'interroger sur ce qu'il adviendra des pratiques discriminatoires, suite à la mise en œuvre de la HALDE et des dispositions de politique publique en matière d'aide aux victimes. Qu'en sera-t-il, à terme, du développement de la connaissance en matière de discrimination et de la promotion de l'égalité, pour lutter contre cette dernière ? Mettront-ils fin au climat d'impunité qui entoure trop souvent encore les situations de discriminations avérées ?

Pour l'heure, la question de la preuve et des techniques permettant d'assurer son élaboration nous semble pour le moins centrale, pour mettre à mal, de manière quasi-définitive, le climat d'impunité précédemment dénoncé. En d'autres termes, comment passe-t-on d'une situation qui est profondément subjective à la construction d'une objectivation reconnue par la loi ?

Dans le contexte actuel, les personnes victimes de discriminations restent encore trop souvent démunies dans le champ du recours au civil, dans la mesure où elles ne bénéficient, la plupart du temps, d'aucun soutien. Ainsi, les affaires de discriminations qui sont traduites devant les Prud'hommes, à la demande des victimes, contribuent bien souvent à mettre en lumière une inégalité du rapport de force entre les parties en présence. Partant de là, il devient urgent, impératif même, que s'affirme un droit d'accès à la preuve, visant à rétablir un rapport équitable entre les parties.

A cet égard, les avancées enregistrées dans le champ des discriminations syndicales constituent, de fait, un réel progrès et un exemple à méditer pour les autres types de discriminations. Comment refonder, en effet, une méthodologie d'élaboration de la preuve, qui soit exportable dans d'autres champs que celui de la discrimination syndicale ? Pour ce faire, sans doute convient-il d'avoir recours aux enseignements de disciplines telles que l'histoire, l'économie ou la sociologie, si l'on entend saisir la complexité à l'œuvre, dans les mécanismes producteurs de discrimination.

Il est à noter, en outre, que la discrimination indirecte exige, de fait, un renouvellement des connaissances accumulées en la matière. Il n'est notamment pas évident que l'on puisse demander réparation d'une inégalité de traitement non intentionnelle. A cet égard, il serait faux de croire que la fonction des directives imposant la notion de discrimination indirecte pourrait se limiter aux seuls enjeux d'une répression plus efficace. Ces directives nous invitent en effet à une vision plus large des réalités en cause et à nous interroger sur l'ensemble des rouages de notre société. Nous devons en effet réfléchir à la multiplication des niveaux de responsabilités dans la production des discriminations. Il est à noter, en effet, que la discrimination directe cède déjà le pas à des pratiques apparemment plus subtiles apparemment neuves, mais qui introduisent des inégalités de traitement d'ampleur plus importante, au détriment de catégories plus larges de population. C'est dans un tel contexte que la nécessité de promouvoir l'égalité, qui constitue le versant du traitement non contentieux de la discrimination, prend toute sa signification.

Marie-Thérèse LANQUETIN

La lutte contre les discriminations prend un tour nouveau depuis quelques années en France. Longtemps la volonté politique n'était pas très affirmée et les « outils juridiques » existants étaient peu mis en œuvre. Ils l'étaient essentiellement par la voie pénale, mais le pourcentage de décisions rendues restait marginal dans le contentieux, compte tenu des difficultés rencontrées.

Quelques dispositions ont été adoptées dans les années 1980 en droit du travail mais n'étaient guère mises en œuvre. Ces dispositions marquaient une rupture par rapport à la situation antérieure car seule l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins était inscrite dans le Code depuis une loi de décembre 1972.

En réalité, le système juridique français se caractérise plus par le principe d'égalité que par le principe de non-discrimination : « *Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits* » et les distinctions ne peuvent résulter que « *de leurs vertus et de leurs talents* » dans l'accès aux dignités, places et emplois publics. Telles sont les dispositions de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789. La loi pouvait différencier et créer des catégories, mais n'était pas tenue de le faire et s'il y avait des différences, il ne pouvait s'agir que d'« *inégalités* ». Il y avait donc déni quant à l'existence de discrimination.

À cela il y avait plusieurs raisons. La conception de l'universalisme à la française n'est sans doute pas en cause. N'est-ce pas plutôt, la conception française de l'intégration républicaine, mais aussi, par exemple, la conception différentialiste du rôle des hommes et des femmes ? D'une manière plus générale, il s'agirait de la conception même de l'Etat Providence mais aussi d'une vision très morale de certaines différences.

La situation est-elle en train de changer ?

En matière d'égalité entre hommes et femmes, depuis 1997, une ou deux décisions par an sont rendues par la Chambre sociale de la Cour de cassation sous l'influence du droit et de la jurisprudence communautaire (notamment Usai-Champignons '1997', Thibault '1998'). Mais en matière de discrimination « *à raison de l'origine* » une seule décision importante a été rendue par la Chambre sociale en 1992. Elle concernait le critère des charges de famille dans l'ordre des licenciements, critère appliqué à un salarié d'origine turque, la charge de famille étant appréciée différemment en raison de son origine (arrêt Boufagher). Il a fallu attendre la période récente pour voir d'autres décisions concernant ce motif.

En revanche, s'agissant de la discrimination syndicale, la jurisprudence est actuellement abondante. Cette discrimination vécue longtemps comme une fatalité fait l'objet de décisions judiciaires qui appliquent les « outils » fournis par le droit communautaire, en matière de discrimination entre hommes et femmes. Ce qui conforte l'efficacité de ces outils.

En effet, un certain nombre de questions de principe commencent à être réglées justement par des arrêts de principe qui nous disent dans quel cadre doit se faire la comparaison lors des reconstitutions de carrières de salariés discriminés. Il ne peut s'agir du cadre ou périmètre étroit où se trouve le salarié. Le cadre mais aussi le temps de cette comparaison. Il ne peut s'agir là aussi de la dernière promotion du salarié par référence à « la moyenne » mais de toute sa carrière comparée à celle « des autres salariés de l'entreprise à diplôme équivalent et même ancienneté » (Cass.crim.9 mai 2004). De même, le recours en justice après une réclamation concernant une discrimination ne

peut donner lieu à des mesures de rétorsion...Cela n'est certes pas suffisant, mais traduit une certaine maîtrise de ces outils qui ne sont pas encore assez mobilisés.

Des influences diverses sont à l'œuvre et ont permis ces évolutions. La plus visible et la plus directe est celle du droit communautaire. Mais il faudrait plus largement parler de la montée en charge des droits fondamentaux. Ce qui fait référence d'une part à la Charte communautaire des droits fondamentaux adoptée à Nice en décembre 2000 et annexée au Traité constitutionnel actuellement en débat. Ce qui invite d'autre part à regarder, au plan européen, du côté de la Convention européenne des Droits de l'Homme et de la jurisprudence de la Cour de Strasbourg. Sans oublier au plan international et mondial, de citer les conventions de l'ONU sur l'élimination de toute discrimination raciale (de 1965, entrée en vigueur en France le 27.08.1971) ou à l'égard des femmes, dite convention Cedaw (de 1979 entrée en vigueur en France le 25.04.1984), mais aussi les conventions de l'OIT, surtout la convention 111 sur la discrimination dans l'emploi (de 1958 ratifiée par la France en 1981).

L'influence communautaire est la plus visible en raison des directives récentes adoptées et en cours de transposition, mais surtout en raison du système de contrôle juridictionnel et des acquis conceptuels élaborés par la CJCE.

Pour comprendre ce qui se joue au travers de ces influences, il convient de les analyser non comme une accumulation de dispositifs mais comme un approfondissement de la notion même de discrimination et de la façon de lutter contre les phénomènes discriminatoires. Cet approfondissement pouvant s'appliquer à divers ordres juridiques, pour autant que ces conventions ont été ratifiées.(ce qui n'est pas le cas des E.U).

Pour cela il convient donc de revenir sur la notion même de discrimination au sens du droit international des droits de l'Homme. Il convient ensuite de dégager les lignes de force de la jurisprudence de la CJCE dans sa définition de la notion de discrimination, avant d'analyser les nécessaires évolutions du rôle de l'Etat et notamment de la conception de l'Etat Providence à la française.

1. La notion de discrimination au sens du droit international des droits de l'homme

Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et à la protection contre la discrimination est un droit universel, un droit fondamental et non pas une simple obligation morale. Ce principe d'égalité est affirmé par le droit international des Droits de l'Homme et au plan de l'Europe par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme (article 14).

Les définitions :

Au sens commun du terme discriminer signifie séparer, opérer une distinction. Mais au sens du droit international des droits de l'Homme, discriminer signifie une différence de traitement arbitraire, illégitime, contraire au droit et comporte donc une connotation péjorative.

Discriminer c'est plus que distinguer ou différencier. Il est des différences légitimes. Ce qui est prohibé ce sont des différences dans des domaines où des droits sont reconnus et protégés et pour des motifs bien précis comme le sexe ou l'origine.

Cette notion ainsi entendue a fait l'objet d'une élaboration plus précise dans les conventions internationales des droits de l'homme.

- **Pour la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965 entrée en vigueur en France le 27 août 1971)**

Article 1 : Dans la présente convention, l'expression « *discrimination raciale* » vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence, fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.

- **Pour la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (de 1979 ratifiée 1983 entrée en vigueur en France le 25 avril 1984) (Cedaw) :**

Article 1 : Aux fins de la présente convention, l'expression « *discrimination à l'égard des femmes* » vise toute distinction, exclusion ou restriction, fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou civil ou dans tout autre domaine.

Enfin pour la Convention n° 111 de l'OIT (1958) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (ratifiée 1981) :

Aux fins de la présente convention, le terme *discrimination* comprend : toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;

Mais un Etat pourra spécifier tout autre distinction comme une discrimination (article 1 b)

Les éléments constitutifs de ces définitions :

la prise en considération de motifs.

La « *race* » dans la convention de 1965 est caractérisée également par « *la couleur, l'origine ou l'ascendance nationale ou ethnique* ». Dans la convention de l'OIT plusieurs motifs sont énumérés : la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

La fonction du motif apparaît d'abord comme une fonction procédurale. Dans la mesure où certaines distinctions sont interdites, le constat d'une telle distinction peut créer un doute, une présomption de discrimination.

Enfin dans ces définitions, la distinction, l'exclusion ou la préférence concerne l'effet de la mesure dans la convention de l'OIT, le but ou l'effet dans les conventions de l'ONU.

Ces textes visent d'abord l'effet de la distinction opérée, c'est-à-dire son résultat objectif. Les mobiles ou les intentions de l'auteur de la distinction, exclusion ou préférence peuvent ne pas être pris en considération et la discrimination peut exister indépendamment de toute recherche sur le but et les intentions de l'auteur. Ces textes consacrent une conception objective de la discrimination

même si la preuve de l'intention ou du but discriminatoire peut également concourir à cette qualification.

Cette conception de la discrimination est conforme à la conception civile de la discrimination tandis que la recherche de l'intention renvoie aux débats sur les éléments constitutifs de l'infraction pénale de discrimination.

Mais le terrain civil et le terrain pénal se distinguent aussi par des régimes probatoires différents. Au pénal, en effet, la preuve peut se faire par tout moyen. Ce qui explique la réception du *testing* par la Chambre criminelle de la Cour de cassation. Au civil, la preuve doit être loyale, d'où l'importance de la discussion sur les allégations, sur les éléments de fait précis apportés dans le procès.

Quant au terme de discrimination positive, il n'est pas reçu par le droit international des DH. L'article 4 paragraphe 1 de la convention Cedaw admet des mesures temporaires pour tendre à l'égalité. Ce sont au sens du droit communautaire des « *actions positives* », celui-ci refusant également la notion de discrimination positive au sens des premières jurisprudences de la Cour Suprême des Etats-Unis.

Entre les différentes cours juridictionnelles des emprunts peuvent exister. Mais chacune construit ses notions propres en fonction de la nature du système juridique concerné.

2. Quelques lignes de force de la jurisprudence de la CJCE

Le droit communautaire et spécialement la CJCE s'appuient sur ces conventions internationales des droits de l'Homme. Pour preuve, la référence à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme, dans les dispositions liminaires des traités communautaires successifs, ou la référence à telle ou telle convention de l'OIT dans la jurisprudence communautaire.

Le droit communautaire en effet, a depuis longtemps lutté contre les discriminations d'abord à raison de la nationalité (article 7 du traité CEE) puis à raison du sexe. Depuis le traité d'Amsterdam, la lutte contre les discriminations porte sur d'autres motifs (article 13) et notamment la race et l'origine ethnique.

Il s'agit d'une construction jurisprudentielle élaborée depuis les premiers règlements communautaires puis de la directive de 1976. Cette jurisprudence est reprise dans les directives 2000 et la directive 2002 pour définir la notion de discrimination directe et celle de discrimination indirecte. La Cour de justice a ainsi construit une conception plus concrète de l'égalité de traitement et de la non-discrimination que celle du droit français.

Les notions de discrimination :

La notion de discrimination directe

La jurisprudence l'a construite au cas par cas et alors qu'elle n'était pas définie dans la directive de 1976, sa définition est synthétisée dans les directives 2000 et 2002 :

« Une discrimination directe se produit lorsque pour des raisons de « race ou d'origine ethnique ou pour des raisons de sexe ou de situation de famille, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

La comparaison peut donc se faire :

- au présent ;
- au passé quand des salariés sont embauchés pour un même poste de travail mais à des conditions différentes et successivement dans le temps ;
- mais elle peut être également hypothétique : comment serait rémunéré un homme européen, blanc sur ce même poste de travail sur lequel est embauchée une femme de telle origine ?

Mais dans ces différentes hypothèses, l'intention de l'auteur de la mesure n'a pas à être recherchée. S'il apparaît au vu des éléments de fait que la mesure a été prise à raison du sexe, il y a discrimination.

La discrimination indirecte.

Mais c'est surtout la notion de discrimination indirecte qui permet de mieux comprendre et de saisir les phénomènes discriminatoires. La jurisprudence de la CJCE a élaboré cette notion pour que l'égalité soit réalisée en fait et en droit.

En effet, devant les difficultés d'appréhender les phénomènes discriminatoires, la Cour de justice considère qu'il y a discrimination lorsqu'une mesure apparemment neutre aboutit au même résultat que s'il y avait discrimination directe. Le droit communautaire considère en effet que la discrimination consiste dans le traitement différent de situations similaires mais également dans le traitement identique de situations qui en fait sont différentes.

La CJCE a construit cette jurisprudence dès les années 1970 concernant la discrimination à raison de la nationalité appliquée aux travailleurs exerçant leur droit à la libre circulation. Il ne devait pas exister d'obstacle d'entrave à la libre circulation telle qu'une condition de résidence que ne pouvaient pas remplir de la même façon le national et le migrant.

Elle l'a appliquée dans les années 1980 à la discrimination à raison du sexe. Mais la perspective était différente. Elle a eu recours à un critère statistique pour mesurer l'impact d'une mesure ou d'une pratique. Si un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes subit un désavantage alors il y a présomption de discrimination. Il y a un doute. L'on retrouve la fonction procédurale du motif.

Si un avantage de retraite est accordé aux travailleurs à temps partiel comme aux travailleurs à temps plein sous la condition d'avoir travaillé au moins 15 ans à temps plein, il y a présomption de discrimination puisque ce sont essentiellement les femmes qui travaillent à temps partiel.

De même alors que les femmes et les hommes étant rémunérés différemment aux Royaume Uni pour un même travail, si l'entreprise rémunère différemment les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel une fois l'égalité de rémunération affirmée dans une loi, le travail à temps partiel, est bien un critère apparemment neutre qui masque la discrimination. Il peut s'agir d'une discrimination déguisée.

Le recours au critère statistique a permis de montrer la différence de traitement entre hommes et femmes alors qu'il y avait déni. Pourquoi les femmes subiraient-elles majoritairement un

désavantage ? Mais le recours à ce critère statistique emprunté dans un premier temps à la jurisprudence de la Cour suprême des Etats-Unis (arrêt Griggs de 1971) a connu des évolutions. La Cour a ainsi pu montrer qu'il n'était pas toujours nécessaire de quantifier le nombre de personnes concernées et les directives 2000 et 2002 ont retenu une pluralité de critères dont le critère statistique pour révéler le désavantage subi.

Mais si la directive 2000/43 retient le critère du désavantage, c'est aussi parce que la France refusait de compter les personnes en fonction de leur origine. Ce qui était en l'espèce un faux problème car la constitution de données chiffrées n'était pas réalisée *a priori*, mais *a posteriori* de manière aléatoire pour analyser une situation concrète.

Cette construction participe d'une conception concrète, objective de la discrimination. Dans cette logique la CJCE a pu également admettre qu'il est des distinctions qui résultent du fonctionnement du marché du travail. Cette distinction que l'on ne peut imputer à l'employeur seul peut être qualifiée de discrimination d'origine structurelle.

Dans l'un et l'autre cas, et à la différence de la discrimination directe, l'auteur de la mesure doit justifier sa décision (politique de recrutement ou sa politique salariale...). Mais un contrôle du juge est de toute façon nécessaire car il s'agit du respect d'un droit fondamental et pour la CJCE du respect d'un principe général de droit communautaire dont la Cour a pour mission d'assurer le respect. L'auteur doit s'expliquer sur la finalité de la mesure prise, son caractère nécessaire et proportionné au but poursuivi.

La Cour précise en effet : *« à moins que l'entreprise n'établisse que la mesure s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe »*.

Ainsi la discrimination indirecte relève du champ de l'égalité de traitement. L'accent mis sur la justification de l'auteur de la mesure est plus qu'une explicitation de ses raisons d'agir car il s'agit de la protection d'un droit fondamental. La notion de justification implique un contrôle de la rationalité par un juge. Et ce contrôle demande une connaissance fine des mécanismes à l'œuvre en matière de discrimination et même par motif de discrimination

La discrimination indirecte implique enfin un travail de longue haleine et ne peut difficilement être portée par une personne seule. La jurisprudence de la CJCE a montré le rôle soit de l'organisation syndicale soit d'une agence pour porter de tels cas. Or cette notion est encore peu familière en droit interne. Il ne s'agit pas ici de penser à la médiation comme le suggère certaines voix, mais de rechercher une élaboration jurisprudentielle en droit interne.

La non-discrimination parvient-elle à l'égalité ? Non. Le droit communautaire met ici l'accent sur les actions positives. On peut simplement penser qu'il existe un principe de vases communicants entre la notion de discrimination indirecte et celle d'actions positives. Si la notion de Discrimination Indirecte était davantage mise en œuvre, le recours aux actions positives serait sans doute moins nécessaire.

Reste la question de la discrimination systémique

3. La discrimination systémique relève d'une autre problématique qui renvoie au rôle de l'Etat

Il ne s'agit pas de revenir sur la question de l'intégration républicaine. D'autres l'ont fait ou le feront et les réflexions sont engagées.

Mais il est un autre aspect qui n'est guère envisagé : celui de la conception de l'Etat Providence ou de l'Etat social à la française.

Le système juridique français, on l'a dit, se caractérise plus par le principe d'égalité que par le principe de non-discrimination. La loi a alors créé des catégories au nom de différences généralement admises concernant notamment les handicapés, mais aussi les femmes « différentes par nature » et au nom de la répartition, de la complémentarité des rôles.

Les politiques publiques ne peuvent plus se contenter d'affirmer une volonté de réduire les inégalités. Elles doivent éviter impérativement de créer des discriminations en raison de l'effet de certaines mesures. Et cela non seulement pour respecter le droit communautaire mais plus largement la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et les conventions universelles.

On raisonnait jusque-là en termes d'égalité et d'inégalités. La discrimination n'était pas dans le paysage.

Elle est maintenant au centre de nos dispositifs juridiques et les décideurs des politiques publiques doivent intégrer le caractère central de cette notion. C'est une notion objective qui implique de regarder les effets de toute disposition adoptée au nom d'une protection. Cette conception vise-t-elle à réaliser plus d'égalité ? Quel est son impact ? Ne risque-t-elle pas de créer un « désavantage » ? est-elle proportionnée à l'objectif poursuivi ?

Ce n'est pas seulement une obligation morale. C'est une obligation de caractère juridique dans un Etat de droit.

Francine MILLET, de la salle

Chargée de l'insertion dans un centre de travailleurs pour handicapés, je suis quotidiennement confrontée aux questions de discrimination à l'embauche. D'autant que notre structure accueille plus de 50 % de travailleurs d'origine étrangère, dans la mesure où les populations les plus exposées au risque d'accident du travail débouchant sur un handicap sont celles qui travaillent dans le bâtiment ou comme livreurs de pizzas – professions dans lesquelles les populations immigrées sont particulièrement représentées.

Certes, la loi a instauré un quota de 6 % de travailleurs handicapés au sein des entreprises. Pour autant, lorsque les entreprises parviennent à atteindre un tel quota, c'est bien souvent en requalifiant une partie des emplois existant déjà en leur sein. Force est de reconnaître, en outre, que l'Etat ne respecte pas strictement ce quota des 6 %. La législation a donc ses limites et gagnerait à recevoir un appui médiatique plus marqué. En l'état actuel des choses, en effet, le Téléthon constitue l'unique manifestation médiatique de grande ampleur sur le handicap et aucun spot sur la rééducation professionnelle n'est actuellement diffusé, tant en radio qu'à la télévision, ce que nous ne pouvons que déplorer.

Fatima ZEHOUANE, de la salle

Militant moi-même au sein du mouvement « Agir contre la discrimination à l'école », je ne peux que me réjouir du volontarisme dont font preuve les pouvoirs publics et la société civile pour favoriser la lutte contre les discriminations. Il est en effet urgent de combattre les pratiques discriminatoires à l'œuvre, lesquelles sont particulièrement cruelles en milieu scolaire, d'autant qu'elles ne relèvent pas du domaine privé, mais de l'Etat lui-même.

Frédéric WORMSER, de la salle

Il a été beaucoup question de la difficulté d'obtenir des données statistiques sur les phénomènes discriminatoires dans les interventions que nous venons d'entendre.

En 1995, une importante enquête sur les discriminations – l'enquête MGIS – qui avait coûté 20 millions de francs, avait permis de mettre en lumière un certain nombre de résultats. Or, presque douze ans plus tard, il ne semble être nullement question de renouveler une telle enquête, laquelle avait à l'époque touché près de 13 000 personnes. Nous ne pouvons que déplorer un tel état de fait, dans la mesure où la mise en œuvre de la méthode du *testing*, susceptible d'engendrer certains effets pervers dans des cas bien précis, ne peut prétendre, loin s'en faut, se substituer à tout autre type d'investigation

De la salle

Dans le cadre de mon action au sein du Comité opérationnel de lutte contre le travail illégal (COLTI) et dans le cadre des fonctions que j'ai occupées au sein de diverses instances, je me suis trouvé contraint de refuser, à certains étrangers souhaitant travailler en France, la délivrance de cartes de travail.

A cet égard, je suis toujours étonné de constater que l'influence des flux d'immigration clandestine sur la représentation que la société se fait des populations immigrées ne fasse pas l'objet d'une analyse plus poussée.

Dominique MÉDA, de la salle

Je voulais juste préciser que l'enquête « Identités et Histoires de vie », réalisée par l'INSEE en 2003, reprenait un certain nombre de thèmes qui avaient été abordés dans le cadre de l'enquête MGIS de 1995.

Claude-Valentin MARIE

Si des progrès se font sentir concernant l'intégration des handicapés dans le monde du travail, force est de reconnaître que l'Etat n'assume pas pleinement encore ses obligations en la matière.

S'agissant de la discrimination à l'école, cette question a trop longtemps été occultée dans la mesure où elle mettait à mal, de manière insupportable, l'idéal républicain. La nécessité de promouvoir une égalité des chances et une égalité de traitement est désormais abordée plus librement.

Enfin, il me semble important de ne pas réduire la question de l'emploi illégal à la seule question de l'emploi des immigrés sans titres.

Marie-Thérèse LANQUETIN

Pour lutter efficacement contre les discriminations, l'Etat-providence doit préférer la reconnaissance de droits aux personnes y compris dans le cadre d'actions positives plutôt que la promotion de dispositifs d'assistance.

Patrick AUBERT

La discrimination à l'école constitue un enjeu primordial, pour notre société, dans la mesure où il existe un lien direct entre l'école et le monde du travail. Au jour d'aujourd'hui, les enfants des populations d'origine étrangère, qui sont nés en France, placent tous leurs espoirs dans l'école de la république. Ils sont ainsi d'autant plus déçus lorsqu'ils échouent à s'insérer sur le marché du travail, en dépit des diplômes qu'ils ont accumulés durant leurs années d'études.

Les outils pour mieux connaître les discriminations

Table ronde

Patrick TARAN, Responsable du programme « Testing » au Bureau international du travail (BIT)
André NAYER, co-auteur du rapport BIT sur la Belgique, professeur de droit et vice-recteur, Université libre de Bruxelles
Francis VENNAT, sous-directeur Emploi et Marché du travail, DARES

La table ronde était présidée par Jacqueline COSTA-LASCOUX, Directrice de recherche au CNRS, Présidente de l'Observatoire des statistiques de l'immigration.

Jacqueline COSTA-LASCOUX

La nécessité de mieux connaître et de mesurer avec précision le phénomène des discriminations n'est plus à démontrer. Or, malgré un indéniable progrès dans l'enregistrement des faits et des réclamations, malgré la multiplication des enquêtes et des sondages, des zones d'ombre subsistent, qu'il convient d'explorer en utilisant de nouveaux outils.

Il s'agit, en effet, de quantifier non seulement l'ampleur mais aussi les évolutions des phénomènes discriminatoires qui sont actuellement à l'œuvre dans nos sociétés, d'en déterminer les principales composantes et de cerner les caractéristiques des auteurs et des victimes. Par ailleurs, il devient nécessaire d'analyser les logiques récurrentes qui jouent comme des facteurs d'accroissement ou d'infléchissement, pour mieux identifier les interactions possibles.

Avant d'aborder la question des outils, permettez-moi quelques observations préalables, qui ne sont pas sans répercussions sur les conditions de production des statistiques.

En premier lieu, une évidence, souvent minimisée : on ne comptabilise les discriminations que là où on les condamne. Dans de nombreux pays ou dans certaines sociétés, le racisme, le sexisme, l'homophobie, l'intolérance religieuse, la discrimination à l'encontre de toute personne "en marge" ou "non conforme", sont légitimées par des croyances, des philosophies ou des représentations sociales, parfois par la loi elle-même. Seules les démocraties avancées prévoient la condamnation de toutes les discriminations, seules elles définissent des catégories juridiques et mettent en place des instances spécialisées ; les statistiques sont alors, principalement, le produit de l'activité de ces institutions.

En France, depuis la loi du 1^{er} juillet 1972 portant condamnation du racisme, on a tendance, cependant, à trop attendre des statistiques judiciaires pour mettre en lumière les changements observés dans les diverses expressions de la discrimination. On oublie que les statistiques judiciaires ne couvrent qu'une faible partie de la réalité, ne serait-ce que parce que la justice pénale oblige à une interprétation stricte des règles de poursuite et de preuve, au nom de la présomption d'innocence. A ce sujet, il est regrettable que les moyens civils soient si peu requis et si mal comptabilisés. Plus généralement, les discriminations enregistrées et comptabilisées sont celles qui

sont signalées, poursuivies et qui donnent lieu à une décision. Par ailleurs, les catégories juridiques évoluent avec le cadre législatif et les instructions données au Parquet : une augmentation du nombre des condamnations peut être le résultat d'une vigilance accrue des tribunaux, non d'un développement des actes ou des propos discriminatoires. Enfin, les données changent en fonction de la capacité des associations à se porter partie civile.

Sur ce dernier point signalons que le mouvement associatif est depuis longtemps très actif. Les premières affaires de *testing*, en France, remontent aux années 1970. Cette méthode d'investigation avait été mise en œuvre en application de la loi de 1972, notamment en matière d'accès au logement et, plus généralement, de refus de service. A l'époque, elle avait donné lieu à des jugements de première instance. Aujourd'hui, la Cour de Cassation a validé ce moyen de preuve. Plus généralement, nous assistons à une prise de conscience des pouvoirs publics de la nécessité de connaître et de combattre les discriminations, de manière cohérente et coordonnée. La création de la Haute autorité en est une illustration.

En deuxième lieu, il convient de distinguer et de hiérarchiser les sources dont nous disposons, selon leur statut. Les statistiques institutionnelles ne fournissent pas le même type d'information que les enquêtes ou les sondages d'opinion. Or, il est fréquent qu'une confusion soit faite, ce qui introduit des commentaires jouant sur la dramatisation. A vrai dire, la capitalisation des connaissances et l'analyse critique des sources font encore trop souvent défaut. De même, les résultats fournis par les enquêtes, les réponses aux sondages sont, en ce domaine, dépendants de l'actualité politique et médiatique ; des données tombent dans l'oubli au fur et à mesure que surgissent de nouvelles manifestations discriminatoires, d'autres sont l'occasion d'accentuer les peurs du moment.

En troisième lieu, le mouvement d'ethnicisation dans lequel la société française semble aujourd'hui entraînée modifie la représentation que nous nous faisons des discriminations. Il est notable que des discriminations intercommunautaires se développent, que des auteurs de racisme, par exemple, sont eux-mêmes ou se disent victimes de racisme. Par ailleurs, les plus racistes sont aussi fréquemment les plus sexistes et les plus homophobes. Les discriminations peuvent ainsi se cumuler ou entrer dans une sorte de surenchère ; l'humiliation sociale favorise la victimisation, qui devient à son tour le prétexte à des réactions de rejet de la différence, réelle ou supposée.

En quatrième lieu, les circonstances de la discrimination sont souvent peu explicitées, comme si l'acte se trouvait essentialisé. Pourtant, les responsabilités en matière de discrimination varient sensiblement selon le statut de l'auteur, le lieu de commission de l'acte, les caractéristiques de la victime : les discriminations dans le service public ou dans un lieu privé, à l'égard d'une personne en situation de fragilité ou ayant une position d'autorité n'ont pas la même gravité, ni parfois le même sens. De même, force est de constater que les malentendus sur les codes sociaux peuvent conduire à des formes de discrimination indirecte, qui n'impliquent pas nécessairement une intention malveillante.

En cinquième et dernier lieu, les pratiques discriminatoires actuelles gagnent en complexité et en subtilité. Elles deviennent alors plus perverses et plus destructrices du lien social ; leur prévention en est plus difficile. Elles s'abritent derrière des précautions d'usage et recourent à divers supports de l'expression pour éviter la poursuite judiciaire. Ce sont parfois les racistes les moins intelligents qui sont condamnés, tandis que d'autres aux pratiques plus pernicieuses restent dans l'impunité.

Améliorer la connaissance des différentes formes de discrimination requiert donc la mise en œuvre d'outils diversifiés et complémentaires, ceux qui vont être présentés et débattus lors de cette table ronde.

I. Le contexte et le contenu des études BIT en matière de discriminations

Patrick TARAN

La mondialisation, les changements technologiques et les dynamiques de populations sont en train de transformer fondamentalement l'Europe. Les identités et les définitions politiques et sociales d'hier ne seront plus fonctionnelles demain.

Pour prendre la mesure du défi qui nous attend, dans un proche avenir, le BIT a dernièrement effectué une simulation portant sur les performances enregistrées par les systèmes nationaux de sécurité sociale en Europe, dans les années à venir. Pour ce faire, le BIT a supposé que les tendances actuelles resteraient les mêmes concernant l'âge de la retraite, le degré d'insertion des femmes sur le marché du travail, le vieillissement de la population active, le caractère peu élevé du taux d'immigration, les modestes avancées enregistrées en matière de productivité et le rythme relativement faible de la croissance économique.

Les résultats obtenus sont éloquentes : en 2050, le niveau de vie moyen en Europe occidentale sera sensiblement inférieur, à hauteur de 22 %, au niveau de vie actuel. Pour contrer cette analyse pour le moins pessimiste, sans doute convient-il d'envisager un certain nombre de solutions.

Au premier rang desquelles, la promotion d'une immigration plus importante, qui contraindra les politiques à procéder à certains ajustements, afin de s'assurer de l'existence d'une cohésion sociale, au sein du vieux continent, dans un contexte de renforcement des institutions démocratiques.

En Europe, nous nous sommes trouvés confrontés à un problème majeur, qui n'est autre que la reconnaissance de l'existence même de discriminations liées à la nationalité, à la couleur de peau, à la religion ou à l'origine, que les pouvoirs publics et la société civile doivent pourtant s'attacher à combattre de concert. Ainsi, la question de la surreprésentation des ressortissants étrangers parmi les chômeurs est trop souvent restée sans réponse.

Au jour d'aujourd'hui, l'OIT est mandatée pour élaborer, promouvoir et superviser la mise en œuvre de normes internationales concernant les conditions de travail. L'OIT a d'ailleurs contribué, à son niveau, à l'élaboration de normes et de mesures visant à défendre les droits et la dignité des populations d'origine étrangère, afin de protéger ces dernières contre tout type de discrimination dans la sphère professionnelle. Ainsi, l'OIT contribue à la mise en œuvre, depuis 1991, d'un projet visant à *Combattre la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants dans le monde du travail*.

Dans le cadre de ce projet, une série d'études nationales, visant à mesurer l'incidence des comportements discriminatoires dans l'accès à l'emploi a été menée en Allemagne, en Belgique, en Espagne, aux Pays-Bas et dernièrement en Italie.

Ces études ont mis en lumière l'existence d'une forte discrimination dans tous ces pays, en matière d'accès à l'emploi ; elles ont ainsi vocation à servir de base aux réponses que les pouvoirs publics et les acteurs sociaux choisiront d'apporter à ce phénomène.

En Belgique, l'étude réalisée sous l'égide du BIT a notamment permis une prise de conscience de la part de la population, concernant l'existence de phénomènes discriminatoires et a débouché sur un changement important de la politique du gouvernement, ainsi que sur la mise en œuvre d'actions de lutte contre la discrimination, à l'initiative des employeurs et des organisations syndicales.

Pour conduire ces études, le BIT a utilisé une méthodologie permettant d'identifier si l'origine nationale de candidats postulant à un emploi donné constituait une variable affectant le choix du candidat finalement retenu. Ainsi, l'étude menée en Italie a permis de :

- mesurer la discrimination à l'encontre d'un groupe de jeunes immigrants marocains de sexe masculin, étant entendu que les Marocains sont les étrangers les plus représentés dans ce pays, équitablement répartis tant sur le territoire que dans les différents secteurs productifs ;
- analyser cette discrimination pour les postes semi-qualifiés et non-qualifiés où la compétition entre les postulants italiens et marocains peut normalement être présumée ;
- conduire le *testing* dans trois grandes villes – Turin, Rome et Naples – et dans trois grands secteurs d'activité – l'industrie manufacturière, la construction et les services.

Afin de dépasser le stade du diagnostic, en élaborant des solutions adaptées à la situation, le BIT a récemment initié un programme régional, avec le soutien de l'Union européenne : *Promouvoir l'Egalité dans la Diversité : intégration en Europe*. Ce projet a notamment vocation à mettre l'accent sur le nécessaire engagement des acteurs sociaux dans le combat contre la discrimination et pour l'intégration des populations d'origine étrangère.

II. L'exemple belge

André NAYER

1. Etat des lieux

Le 24 novembre 2004, la presse française commentait le rapport de Claude Bébéar et plus particulièrement la proposition du *curriculum vitae* anonyme. Ainsi, le sociologue Philippe Bataille déclarait dans *Libération* : « *la France commence à combler vingt ans de retard en la matière. Partout ailleurs, en Europe, en Belgique, en Allemagne, dans les pays nordiques, les gouvernements ont mis en place de vrais dispositifs publics de lutte contre les discriminations, notamment au travail.* »

Hier, 8 décembre 2004, *La Libre Belgique* titrait pourtant sur « *Les étrangers clairement discriminés* ». Sur la base d'une étude récente, fondée sur les chiffres du chômage des années 2002-2003, il apparaît en effet que, quel que soit le niveau de qualification, le chômage frappe plus durement les ressortissants étrangers, au premier rang desquels les Turcs et les Marocains. Les chiffres repris dans cet article sont d'ailleurs suffisamment éloquents en la matière.

Si 61 % des Belges, âgés de 15 à 64 ans, ont un emploi, cette proportion tombe à 56 % pour les Européens, à 51 % pour les Belges naturalisés et à 26 % pour les Marocains et les Turcs.

En outre, si à peine 5 % des Belges de souche qui ont un diplôme universitaire n'ont pas d'emploi, cette proportion tombe à 30 % pour les étrangers non ressortissants de l'Union européenne.

Au vu de tels chiffres, l'article de *La Libre Belgique* s'achève logiquement sur une note pessimiste : « *Le BIT a montré, il y a quelques années, combien ces étrangers avaient du mal à ouvrir les portes des entreprises, manifestement, les choses n'évoluent guère.* »

Ainsi, en dépit des affirmations de Philippe Bataille, la Belgique n'est malheureusement pas si à l'honneur que cela, en matière de lutte contre les discriminations.

La recherche que nous avons conduite, entre février 1996 et février 1997 comportait :

- un test de situation ;
- une étude des pratiques de formations anti-discriminatoires ;
- une approche juridique de la discrimination.

Avant même d'analyser les résultats produits par cette enquête, je me propose de revenir sur les formations destinées à lutter contre les discriminations, qui sont offertes en Belgique.

2. Formations anti-discriminatoires

L'étude a montré qu'il existait très peu de formations anti-discriminatoires destinées, en Flandre, aux acteurs exerçant des responsabilités dans les processus d'embauche. Il est à noter, en outre, qu'on évoque plus volontiers, dans cette partie de la Belgique, un problème « d'immigration » qu'un problème de « racisme ».

Ainsi, les discriminations, relevées au sein de certaines entreprises dans le cadre de cette enquête, n'étaient pas reconnues comme telles.

A cette même période, la Belgique subissait, à l'instar de nombreux pays européens, une montée de l'extrême droite, laquelle a généré des réactions différentes dans la partie francophone et dans la partie non francophone de la Belgique.

Dans la région de Bruxelles, quelques actions de lutte contre la discrimination ont été relevées. Il est à noter que les ressortissants arabes présents en Belgique sont majoritairement opposés à l'établissement de quotas, car ils craignent d'être encore davantage stigmatisés et par suite, rejetés, au sein des entreprises.

3. Résultats de notre enquête

Le test de situation que nous avons conduit en Belgique consistait à vérifier l'hypothèse selon laquelle à qualification égale et à âge égal, les candidatures des Belges de souche et des autres candidats étaient traitées différemment. Notre étude a porté sur la candidature à des postes semi-qualifiés, dans différents secteurs d'activités et pour différentes fonctions.

La même enquête a été conduite simultanément dans la région de Bruxelles, en région wallonne (Liège) et en région flamande (Anvers). Les résultats obtenus dans ce cadre n'ont de valeur que dans leur région respective.

L'étude qui a concerné 3372 démarches de recrutement a fait ressortir le résultat suivant : le taux cumulé de discrimination nette s'élève à 39 % en région flamande, contre 34 % pour la région de Bruxelles et 27 % pour la région wallonne. Ainsi, la discrimination en raison de l'origine marocaine des sondés est effective, dans ces trois régions. La discrimination concerne tout à la fois les jeunes filles et les jeunes garçons d'origine étrangère. Les premières sont toutefois un peu moins touchées que les seconds. Enfin, cette discrimination est à l'œuvre tant dans le secteur marchand que dans le secteur non marchand.

4. Approche juridique de la discrimination

Le droit n'est rien, sauf un petit quelque chose d'utile, en cas de conflit, pour autant que l'on dispose de moyens de preuve...

En Belgique, nous disposons de tous les textes de loi imaginables pour que les choses fonctionnent bien. La loi de février 2003 (précisant celle du 30 juillet 1981), notamment, entérine la lutte contre les discriminations. Pour autant, l'effectivité de la loi est questionnée.

L'étude de la jurisprudence est rapidement terminée puisque, à ce jour, aucune décision n'a condamné un quelconque employeur pour un fait de discrimination visé ici. L'absence de condamnations peut révéler deux choses :

- soit la loi est correctement appliquée et son effectivité est telle que les plaintes sont inexistantes. Or l'enquête et le nombre de plaintes adressées au centre d'égalité de chances et de lutte contre le racisme montrent que cette hypothèse est à rejeter ;
- soit le défaut d'application de la loi résulte d'une carence de la mise en œuvre de la procédure aboutissant à la démonstration de l'existence d'une discrimination.

Les discriminations à l'œuvre restent difficiles à prouver et le Parquet se montre par conséquent réticent à engager des poursuites contre les contrevenants à la loi. Il est à noter, en outre, que la méthode du 'test de situation' présente certaines limites dans la mesure où la discrimination est souvent effective avant même que le candidat n'ait pu présenter ses diplômes à un employeur potentiel. Les préjugés restent malheureusement très vivaces dans nos sociétés ! Mais comment maîtriser les pupilles de nos regards ?

III. L'apport des statistiques dans l'objectivation des discriminations à raison de l'origine raciale ou ethnique, des convictions religieuses ou politiques, de l'âge, du handicap et/ou de l'orientation sexuelle

Francis VENNAT

Les statistiques ont largement contribué à l'objectivation des discriminations à raison de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions politiques, de l'âge, du handicap et de l'orientation sexuelle

1. Éléments de contexte, le rôle de la statistique

L'exploitation d'enquêtes statistiques, notamment l'enquête MGIS, la multiplication des sondages, et la construction à des fins statistiques de la variable « immigré » au début des années 1990 ont servi de déclencheur à des initiatives politiques pour lutter contre les discriminations, en tant qu'infraction au principe d'égalité.

Désormais, et depuis plusieurs années, que ce soit au niveau européen ou national, la statistique peut être mobilisée dans les actions en justice pour alléguer de faits (actes, propos, refus de services) qui laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. L'Inspection du travail, les associations, les syndicats, les victimes elles-mêmes, peuvent recourir aux statistiques pour attester des manquements à l'égalité de traitement.

Dans la mesure où la statistique publique a comme mission de répondre à une demande sociale, on peut s'interroger sur la manière dont celle-ci éclaire les discriminations à l'œuvre, dans le contexte actuel. Sans doute convient-il par ailleurs de ne pas limiter son analyse à l'utilisation de la seule variable « immigré », dès lors que les discriminations concernent également l'apparence physique (le poids, l'apparence vestimentaire, la langue, le patronyme, etc.

2. Les règles encadrant le traitement des données et la fabrication d'une enquête statistique

En la matière, la loi raisonne par exception ; elle « *interdit de collecter ou traiter des données à caractère personnel qui font apparaître directement ou indirectement les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci* » mais à plusieurs exceptions près, et « *dans la mesure où la finalité du traitement l'exige* » (art . 8), et en particulier si la « *personne concernée a donné son accord exprès* », ou s'il s'agit de « *traitements nécessaires à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice* », ou s'il s'agit de « *traitements statistiques réalisés par l'INSEE ou l'un des services statistiques ministériels dans le respect de la loi de 1951* ».

En résumé l'utilisation de ces données relatives aux discriminations est autorisée, par l'INSEE et les SSM à proportion de la finalité poursuivie.

3. La position institutionnelle du système statistique public ?

La position institutionnelle du système statistique public est reprise dans une note du 25 mai 1999 co-signée par l'INSEE, la DARES, la DREES, la DPM et l'INED.

Trois types de variables sont distinguées : standards, spécifiques et sensibles.

Le pays de naissance des parents, qui permet d'identifier les enfants d'immigrés, la langue maternelle sont rangées dans les variables spécifiques. Il est demandé que ces variables ne soient construites que pour des enquêtes particulières. Il est aussi demandé d'utiliser ces variables dans des études « toutes choses égales par ailleurs » qui permettent de neutraliser les effets de structure et de les utiliser en comparaison avec d'autres facteurs socio-démographiques.

Les variables sensibles sont celles propres à caractériser les discriminations.

Dans cette note la statistique publique suggère d'enrichir la gamme des outils utilisés, en mettant en œuvre des enquêtes qualitatives et quantitatives portant sur les discriminations ressenties.

Il est proposé en complément des repérages des procédures juridiques, ainsi que des études monographiques et des opérations de *testing*.

4. Dans les faits, de quoi traite la statistique publique dans le champ des discriminations ?

La mise en évidence de discriminations a porté avant tout sur les populations immigrées. En effet, les enquêtes statistiques comptent de longue date les populations concernées.

Depuis 1871 le recensement de la population utilise la distinction juridique entre les Français de naissance, les Français par naturalisation, et les étrangers. La nationalité antérieure des personnes naturalisées figure dans tous les recensements depuis 1962.

Les grandes enquêtes statistiques permettent désormais d'identifier les immigrés, personnes nées étrangères à l'étranger et résidant en France : le recensement de la population, les enquêtes Budget, Emploi, Logement, Formation Qualification Professionnelle, Patrimoine, Conditions de vie, Santé, Sans Domicile, Histoire familiale, l'échantillon démographique permanent, l'enquête Génération.

La description des origines dans ces enquêtes s'est progressivement enrichie par l'origine des parents, permettant ainsi le repérage des enfants issus de l'immigration.

Des enquêtes spécialisées, telles que l'enquête MGIS ou l'enquête Histoire de vie, ont introduit progressivement des variables permettant de mieux rendre compte des discriminations.

Enfin la DARES dispose d'un panel de bénéficiaires de mesures de politique d'emploi avec des variables concernant la discrimination, et elle a lancé une enquête par *testing* qui sera réalisée en 2005, avec l'OIT.

Il y a donc eu de toute évidence, et ce en quelques années, des évolutions sensibles, en fait en cohérence avec l'ouverture et les principes de prudence mis en avant par la statistique publique, et dans le respect des contraintes imposées par la CNIL.

5. Quelles voies de progrès ?

Le principe selon lequel on ne souhaite pas disposer de variables sensibles permettant d'apprécier les discriminations dans les enquêtes générales et régulières ne devrait pas être remis en cause. En effet il faudrait régulièrement et sur longue période donner une représentation de l'emploi, du chômage, du logement, de l'éducation, etc. à partir de ces variables sensibles. On s'exposerait à un double risque. D'une part les enquêtés pourraient refuser progressivement de répondre à ces questions relevant du domaine de la vie privée, si elles étaient posées régulièrement. D'autre part on risquerait de raisonner dans un cadre figé. Enfin, la mesure des différences entre les populations différenciées par leurs caractéristiques socio-démographiques habituelles suffisent à mesurer l'objet des politiques publiques telles que la pauvreté, l'exclusion, etc.

La statistique publique devrait poursuivre les approches complémentaires et adaptées :

a. *En termes de discriminations générales :*

- les enquêtes sur le ressenti sont bien adaptées, non pas pour mesurer objectivement les discriminations, mais pour apprécier leur ampleur et leurs différents niveaux ;
- l'opération de mesure de discrimination à l'embauche par *testing* entre dans cette catégorie, et pourrait être reproduite selon d'autres critères que la nationalité ;
- les opérations sur les actions juridiques devraient sans doute faire l'objet de travaux réguliers.

Sans doute conviendrait-il également d'ouvrir le chantier d'enquêtes spécialisées, ou de volets spécialisés complémentaires à des enquêtes générales, établies sur des faits.

Ne devrait-on pas non plus ouvrir le chantier d'une enquête auprès des auteurs de discrimination, pour compléter l'analyse du ressenti des victimes ?

b. *En termes de discriminations liées à l'origine :*

La question de l'identification des immigrés, des enfants issus de l'immigration, et de la mesure des discriminations dont ils sont l'objet est un problème particulier, dans le sens où elle renvoie à une politique spécifique, de l'immigration et de l'intégration. Le rapport du HCI en 1998 parle de discrimination ethnique comme de « *toute action ou attitude qui conduit, à situation de départ identique, à un traitement défavorable de personnes du fait de leur nationalité, origine, couleur de peau ou religion, qu'une intention discriminante soit, ou non, à l'origine de cette situation* ».

On a vu les progrès réalisés en matière d'identification dans les enquêtes générales ou spécialisées. La question de l'extension des variables permettant de repérer les immigrés et les enfants d'immigrés, y compris dans les enquêtes régulières, à l'instar de l'enquête Emploi, sera sans doute posée.

Les formulaires de politique d'emploi collectent l'information, pour certains contrats, de la nationalité du bénéficiaire selon trois modalités : Français, étrangers UE, autres étrangers. Il est prévu de généraliser cette collecte aux nouveaux contrats du Plan de Cohésion Sociale. Il pourrait être envisagé d'élargir les modalités de nationalité, en fonction de objectifs poursuivis.

Les fichiers administratifs utilisés à des fins statistiques ne devraient-ils pas être enrichis ? En détaillant la variable nationalité par exemple. La CNIL a fixé des recommandations plus restrictives en la matière qu'en matière de fichier statistique en recommandant que la nationalité soit codée selon les trois modalités déjà citées Français, étrangers UE, autres étrangers.

Ces évolutions, tant dans la prise en compte des immigrés et des enfants issus de l'immigration que des travaux complémentaires engagés, sont tout à fait importantes.

S'il semble très difficile, scientifiquement, moralement, politiquement, d'institutionnaliser une partition ethnique de la population, la suggestion faite plus haut d'un chantier d'enquêtes spécialisées, ou de volets spécialisés complémentaires à des enquêtes générales répond au souci d'objectiver les discriminations. Cette proposition a l'avantage de dépasser les oppositions par nationalité, ou nationalité des parents, et permettrait de traiter des discriminations en tant que telles.

Présentation de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

Philippe BARDIAUX

1. Genèse de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

En préambule, je souhaiterais excuser l'absence de Bernard Stasi. La loi sur la HALDE a en effet été adoptée hier en seconde lecture à l'Assemblée nationale et une seconde lecture est prévue au Sénat dans des délais très brefs¹. M. Stasi est donc sollicité de toutes parts en ce moment et n'a pu être présent parmi nous aujourd'hui.

Dans le cadre de la première mission qui lui avait été confiée, Bernard Stasi a dû recueillir puis analyser, en amont, les demandes exprimées par tous les acteurs en présence, en matière de lutte contre les discriminations. Le premier rapport rédigé par l'équipe de M. Stasi a ainsi porté sur l'utilité politique de la mise en place de la HALDE.

Dans un second temps, Bernard Stasi s'est vu confier, par les pouvoirs publics, un rôle plus opérationnel dans la mise en place de cette structure spécifique. Un retard considérable a toutefois été pris durant cette phase de création de la HALDE, dans la mesure où celle-ci a suscité de nombreux débats au sein de l'Assemblée nationale et a fait l'objet de 85 amendements au Sénat.

2. Rôle de cette autorité et mode de fonctionnement

Cette autorité sera compétente pour traiter de toutes les discriminations. Son champ de compétences sera donc très large, pour ne pas dire immense, dans la mesure où la HALDE aura la possibilité d'intervenir dans tous les domaines où des pratiques discriminatoires pourraient se faire jour (accès à l'emploi, au logement, etc.).

L'équipe en charge de la mise en place de cette autorité a procédé, en amont, à 140 auditions, auprès de ministres, d'élus locaux, de directeurs d'administrations, de représentants du milieu associatif, de parlementaires et de responsables religieux. L'objectif poursuivi en la matière consistait à faire adhérer au principe même de création d'une telle structure l'ensemble des acteurs susceptibles de jouer un rôle actif en matière de lutte contre les discriminations.

Le projet de création de la HALDE a en outre donné lieu à une approbation unanime, au-delà de tous les clivages politiques.

Quatre raisons nous sont apparues essentielles pour la création de cette autorité :

¹ Adoption définitive le 30 décembre 2004 par l'Assemblée nationale et le Sénat de la loi n°2004-1486 portant création de la HALDE (ndlr).

- depuis une dizaine d'années, un nombre toujours croissant de personnes a le sentiment d'être victimes ou témoins de discriminations ;
- volonté de lutter contre les discriminations manifestée de manière très ferme par le Président de la république (cf. discours de Troyes en 2002) ;
- nécessité de se mettre en conformité avec la législation européenne (transposition des directives européennes de 2000) – à cet égard, la France est le 5^{ème} pays à mettre en place une telle autorité ;
- insuffisances du dispositif actuel de lutte contre les discriminations.

S'il a permis des progrès notables concernant la connaissance des discriminations à l'œuvre, le GELD ne possède pas la capacité de traiter l'ensemble des cas signalés au 114.

Les CODAC fonctionnent quant à elles de manière très inégale, selon les départements.

Enfin, les tribunaux sont trop souvent saisis de dossiers mal constitués et mal présentés : le nombre de condamnations pénales demeurent par conséquent très modeste et le nombre de recours civil est quasi-inexistant ce qui ne peut plus être toléré.

La HALDE aura ainsi vocation à traiter les réclamations individuelles et à apporter son soutien aux victimes de discriminations. Le mode de la saisine directe a été retenu à la demande de M. Stasi.

La HALDE exercera une seconde mission essentielle : la promotion de l'égalité. Pour ce faire, elle sera force de proposition auprès des pouvoirs publics, dans le cadre d'une mission consultative et exercera en outre une mission d'observation, d'étude et d'animation de la recherche.

Durant la phase d'élaboration de cet organe de lutte contre les discriminations, le devenir du 114 a fait l'objet de nombreuses discussions. Bernard Stasi a notamment proposé à ce titre que le 114, actuellement en charge de l'accueil et de l'orientation téléphonique des personnes victimes de discriminations, ne soit plus, à l'avenir, ni un service d'urgence, ni un service gratuit.

Il a par ailleurs été décidé que la HALDE serait une autorité collégiale, dirigée par un collège de onze personnes désignées notamment par le Président de la république et le Premier Ministre, selon un système de désignation classique. Ce collège de onze personnes sera assisté par un Comité consultatif, désigné par le collège lui-même ; ce comité aura un rôle d'expertise essentiel et sera de nature à représenter la société civile.

La HALDE sera par ailleurs dotée de services centraux, et d'un réseau de délégués territoriaux. A terme, sur les trois années à venir, 26 délégations territoriales devraient ainsi être créées.

Cette structure bénéficiera de moyens d'investigations importants, tant à l'égard de l'administration que des entreprises. Elle pourra notamment réclamer certains documents et procéder à des auditions. Si un refus lui était opposé, la HALDE aurait la possibilité de s'adresser au juge des référés pour solliciter la prise de mesures utiles à la poursuite de son enquête.

L'autorité pourra en outre signaler les faits susceptibles d'entraîner des poursuites.

Dans le cadre de ses relations avec la justice, l'autorité ne pourra guère s'immiscer dans la procédure judiciaire. Elle contribuera en revanche à une meilleure compréhension, par les

tribunaux, des cas de discrimination. Elle aura en effet pour mission d'éclairer le juge, en l'aidant à mieux caractériser les situations discriminatoires.

L'autorité exercera par ailleurs une fonction de médiation.

Dans le cadre de sa mission de promotion de l'égalité, la HALDE favorisera la mise en œuvre de pratiques égalitaires, par des voies non contentieuses, en privilégiant notamment l'établissement de partenariats avec les entreprises, les administrations et les partenaires sociaux. Elle élaborera en outre des codes de promotion de l'égalité, destinés à établir les bonnes pratiques en la matière. Enfin, elle encouragera les administrations et les entreprises à s'engager volontairement dans ce processus.

La HALDE présentera chaque année au Président de la République et au Parlement un rapport faisant état de son activité. A cet égard, on peut d'ores et déjà souligner l'évidente complémentarité existant entre l'action de la HALDE et celle de la justice, des administrations, des instances consultatives, du milieu associatif et des autres autorités administratives.

3. Conclusion

Ce n'est pas un hasard si la création de la HALDE a été confiée à Bernard Stasi, lequel avait déjà fait montre de ses idées novatrices, en matière de lutte contre les discriminations, en écrivant, il y a vingt ans, *L'immigration, une chance pour la France*.

En combattant pour l'égalité, la HALDE aura notamment vocation à relever le défi du « mieux vivre ensemble », au sein d'un pays tel que la France, qui devra accepter la diversité qui est la sienne s'il entend assurer le bien-être de ses concitoyens, d'une part, son rayonnement international, d'autre part.

Serge SLAMA, de la salle

Quel traitement la HALDE réservera-t-elle aux discriminations légales et institutionnelles, telles que les conditions d'âges et de nationalité que les candidats aux fonctions administratives doivent obligatoirement remplir pour être recrutés?

Plus globalement, de quels moyens financiers la HALDE disposera pour mener ses missions à bien ?

Philippe BARDIAUX

La HALDE a fait le choix de concentrer son action sur les discriminations prohibées par la loi. Pour autant, la HALDE devra s'attacher à faire progresser le débat sur les disparités de la législation concernant les homosexuels ou, plus généralement, sur la prise en charge des discriminations revendiquées.

S'agissant du budget alloué à la Haute autorité, il s'élèvera à 10,7 millions d'euros, en regard des 10,9 millions d'euros initialement réclamés par Bernard Stasi. Si l'on peut toujours réclamer davantage, un tel budget nous permettra tout de même de recruter une cinquantaine de personnes, dans un avenir proche. En outre, le caractère éminemment évolutif de ce budget, sur 2006 et 2007 devrait permettre à la HALDE, à terme, d'employer jusqu'à 80 personnes.

Analyse des expériences étrangères

Table ronde

Daniel SABBAGH, Politologue, Ceri-Sciences-Po

Alexandra PALT, Responsable du programme Gestion de la diversité, Institut du Mécénat de Solidarité-Entreprendre pour la Cité

Marjan VAN DE MAELE, Sociologue, Université catholique de Louvain

Gwénaële CALVÈS, Professeur de droit public, Université de Cergy-Pontoise.

La table ronde était présidée par Jean-Denis COMBREXELLE, Directeur de la Direction des relations du travail (DRT).

Jean-Denis COMBREXELLE

Les juristes anglo-saxons ont toujours été plus à l'aise que les juristes français pour traiter des cas de discrimination indirecte. En outre, si les arrêts rendus par la Cour de Justice sur des affaires de discrimination directe ou indirecte font l'objet d'une réelle publicité dans les médias, au Danemark, en Grande-Bretagne ou en Hollande, ces mêmes arrêts tombent très souvent dans l'oubli, en France.

Partant de là, il nous a semblé particulièrement intéressant de nous intéresser aux expériences menées à l'étranger, en matière de lutte contre les discriminations ; non pas pour reproduire strictement ce qui se pratique ailleurs, mais plus pour s'imprégner de l'état d'esprit et de la culture régnant dans des pays plus prompts, peut-être, que la France, à réagir contre les discriminations à l'œuvre, sur leur territoire.

I. Genèse et bilan de l'affirmative action aux Etats-Unis

Daniel SABBAGH

L'*affirmative action* désigne l'ensemble des dispositions, de nature publique ou privée, adoptées pour la plupart à partir de la fin des années 1960 à l'initiative de différents organes de l'appareil administratif fédéral, qui octroient aux membres de certains groupes ayant été soumis dans le passé à un régime juridique discriminatoire d'ampleur variable, un *traitement préférentiel* dans la répartition de certaines ressources rares, génératrices de gratifications matérielles et symboliques. Les groupes en question sont les Noirs, les « Hispaniques », les femmes, les descendants des populations autochtones (*Native Americans*), et parfois les Asiatiques. Les trois domaines d'application du dispositif sont l'emploi, l'attribution de marchés publics et l'admission dans les universités. Il est à noter que les Etats-Unis ne sont pas le seul pays à avoir mis en place un tel dispositif. Des dispositifs similaires existent en effet également en Irlande, au Canada, en Malaisie et en Afrique du Sud.

Dans tous les cas, l'objectif est de remédier à la sous-représentation statistique des membres de ces groupes dans la population de référence. Pour ce faire, c'est l'*identification raciale* qui, pour les acteurs en présence, constitue le facteur déterminant de l'obtention ou de la non-obtention d'un

bien valorisé. La caractéristique essentielle du dispositif réside donc dans l'écart qu'il manifeste par rapport à une éventuelle norme de non-prise en compte des catégories raciales par les pouvoirs publics (*color-blindness* ou cécité aux différences raciales), et au principe méritocratique, alors même que ce dernier, censé être en vigueur dans deux des trois secteurs concernés par l'*affirmative action* (emploi et admission à l'université), demeure perçu comme intrinsèquement juste par la grande majorité de la population américaine.

Aux Etats-Unis, en effet, les études d'opinion publique démontrent que les adversaires de la discrimination positive mettent d'abord en avant la défense du principe méritocratique, pour justifier leur position ; en France, en revanche, l'accent est plutôt mis sur l'illégitimité de la prise en compte **du facteur racial** par les pouvoirs publics,.

En matière d'accès à l'emploi, l'expression *affirmative action* regroupe deux types de politiques :

- les politiques de traitement préférentiel (visant à prendre en compte le facteur racial à toutes les étapes de la procédure de recrutement) ;
- les politiques d'*outreach* (visant à prendre en compte le facteur racial dans la phase de constitution du lot de candidatures).

Si cette forme de politique sociale est en vigueur depuis un laps de temps suffisamment long pour apparaître désormais aux yeux des observateurs français comme l'une des principales caractéristiques du « modèle » américain d'intégration, son instauration au tournant des années 1970 constitue néanmoins une rupture paradoxale au regard de la législation anti-discriminatoire adoptée quelques années plus tôt. En effet, le *Civil Rights Act* du 2 juillet 1964, qui énumère l'ensemble des facteurs ne pouvant légitimement être invoqués par des acteurs privés pour motiver l'adoption d'une décision portant préjudice à d'autres acteurs privés dans un certain nombre de situations d'échange potentiel, interdit notamment aux entreprises de plus de 25 salariés d'exercer à l'encontre d'*aucun individu (any individual)* une forme quelconque de discrimination dans l'emploi qui serait fondée sur « *la race, la couleur, la religion, le sexe ou les origines nationales de l'individu en question* ». Si l'objectif de mettre un terme à la discrimination raciale subie plus spécifiquement par les Noirs est indiscutablement à l'origine de la mise sur agenda du projet de législation anti-discriminatoire, la protection accordée par la loi s'étend en principe à *l'ensemble* des individus, et donc, par implication, aux Blancs. Cette universalité dans la formulation, nécessaire à la reconnaissance par le pouvoir judiciaire de la validité de la norme législative ainsi promulguée, n'a cependant pas empêché la mise en place de politiques d'*affirmative action* dans les années suivantes. L'analyse de la genèse du dispositif en question, qui a fréquemment donné lieu à des simplifications hâtives, mérite, nous semble-t-il, un examen quelque peu détaillé.

Entre 1965 et 1968, les émeutes intercommunautaires aux Etats-Unis causent plus d'une centaine de morts, font 10 000 blessés et sont à l'origine de 40 000 arrestations. Confrontés à un tel bilan, les pouvoirs publics en arrivent à considérer que la question raciale est prioritaire pour la préservation de l'ordre public.

Dans ce contexte d'urgence, l'instauration de la discrimination positive est la principale forme d'action retenue par le gouvernement de l'époque pour mettre un terme à la crise politique majeure que traverse le pays.

La discrimination positive n'est donc pas, comme certains l'ont prétendu, le produit de pressions exercées par le lobby des associations communautaires en charge de la défense des minorités, lesquelles n'étaient d'ailleurs pas en mesure de contrôler les émeutiers. Les revendications de ces associations noires n'incluaient d'ailleurs pas l'instauration de la discrimination positive. Pour autant, à partir du moment où les pouvoirs publics ont pris la décision de mettre en place le système de l'*affirmative action*, ces mêmes associations s'y sont ralliées et se sont toujours battues pour son maintien.

La discrimination positive est ainsi une politique dont l'initiative est venue d'en haut et plus précisément du gouvernement Nixon.

Dans le domaine de l'emploi, les deux organismes principaux sont l'EEOC² et l'OFCC³. La première a pour mission de détecter les infractions au Titre VII du *Civil Rights Act* de 1964 et d'engager, le cas échéant, des poursuites judiciaires à l'encontre des employeurs fautifs. Quant au second, subdivision du Ministère du Travail, il est censé vérifier que les entreprises signataires d'un contrat avec le gouvernement fédéral - et leurs sous-contractants éventuels - se conforment à l'obligation de mettre en œuvre des mesures d'« *affirmative action* ». C'est d'un effort d'harmonisation des procédures employées par les deux agences que sera issue, dès mars 1966 la mesure qui apparaît rétrospectivement comme la première étape décisive dans la mise en place des politiques de discrimination positive.

En effet, à cette date, la commission mixte (*Joint Reporting Committee*) chargée de mettre au point un outil statistique qui permettrait de comparer entre elles les données recueillies par l'EEOC et l'OFCC dévoile le résultat de ses travaux. Les deux organismes sont désormais invités à faire usage d'un même formulaire normalisé : le *Standard Form 100* qui a pour but de faciliter la collecte d'informations jugées nécessaires au repérage des infractions à la législation de 1964 d'une part, du non-respect par les employeurs soumis à la supervision de l'OFCC de leurs obligations contractuelles d'autre part. Or parmi ces informations figure pour la première fois la « race » des employés de l'établissement en question. Dorénavant, les entreprises de plus de 50 salariés sous contrat avec le gouvernement fédéral ainsi que l'ensemble des entreprises de plus de 100 salariés seront tenues de fournir chaque année un document actualisé faisant état de la composition de leur main d'œuvre, en fonction d'un schéma classificatoire issu de la superposition des trois modes de catégorisation suivants :

- le clivage sexuel (hommes/femmes) ;
- l'appartenance à l'un des neuf « groupes professionnels » (*job-group*) qui rassemblent les titulaires d'emplois exigeant un niveau de qualifications comparables et considérés comme similaires quant à la nature des tâches à accomplir, la position correspondante dans l'échelle des salaires et les perspectives de promotion qui leur sont associées ;
- l'identification à l'une des cinq catégories suivantes : les « Blancs » ; les « Noirs » ; les « Indiens d'Amérique » ; les « Orientaux » ; enfin, les personnes « portant un nom à consonance hispanique » (*Spanish-surnamed*).

De manière générale, la discrimination positive apparaît avant tout comme le résultat d'un processus de *rationalisation bureaucratique* de l'action anti-discriminatoire.

² Equal employment opportunity commission

³ Office of federal contract compliance

En effet, l'approche individualisée qui, à l'origine, conduisait l'EEOC à examiner chaque plainte séparément allait se révéler inadaptée au regard du nombre considérable de requêtes adressées à l'agence - dont celle-ci n'était en mesure de traiter qu'une infime partie (soit à peine plus d'une centaine parmi les quelque 15 000 plaintes qui lui étaient parvenues dès l'année de sa création) -, ainsi que des difficultés quasi-inextricables que soulevait l'administration de la preuve d'une intention discriminatoire devant les tribunaux. Par ailleurs, les conditions d'activation des mécanismes de contrôle, et notamment le fait que l'enclenchement d'une procédure judiciaire soit subordonné au dépôt d'une plainte par un individu estimant avoir été victime de discrimination, permettait paradoxalement aux entreprises dont les pratiques discriminatoires étaient notoires - au point de dissuader les Noirs à la recherche d'un emploi de simplement présenter leur candidature - de passer entre les mailles du filet.

Dans la pratique, les entreprises transmettaient donc le formulaire précédemment évoqué à l'EEOC, qui établissait ensuite des comparaisons entre la population de ces mêmes entreprises et celle du bassin d'emplois dans lequel celles-ci étaient implantées. Ainsi, en cas d'écarts trop importants entre ces deux types de données, des programmes d'*affirmative action* étaient mis en place.

Il est à noter, toutefois, que si les données émanant des entreprises étaient établies par « hétéro-identification » (les chiffres étaient produits par les contremaîtres), les données relatives au bassin **d'emplois dans son ensemble** étaient quant à elles issues du recensement et reposaient par conséquent sur le principe de l'auto-déclaration.

La comparaison entre ces deux types de données n'était pas sans poser problème. C'est pourquoi il a été recommandé, en juin 2003, d'harmoniser lesdites données dans le sens d'une généralisation de « l'auto-identification ».

Le bilan de la politique de discrimination positive, mise en œuvre aux Etats-Unis à compter du début des années 1960, varie sensiblement selon son domaine d'application.

Il est désormais établi que le dispositif d'*affirmative action* n'a eu que peu d'impact dans le domaine des marchés publics. Le bilan en la matière est en effet peu concluant car on a relevé de multiples fraudes, ce qui a largement contribué à discréditer le dispositif à l'œuvre.

En matière d'emploi et d'accès à l'université, en revanche, le dispositif d'*affirmative action* s'est révélé efficace, sur un plan quantitatif, comme l'a notamment prouvé, *a contrario*, la chute spectaculaire de la proportion de Noirs et d'Hispaniques dans les universités les plus sélectives des Etats qui, dans la seconde moitié des années 1990, ont décidé de mettre un terme à son application.

II. Egalité de traitement et gestion de la diversité

Alexandra PALT

L'IMS est un réseau de 120 entreprises européennes qui s'engagent en matière de responsabilité sociale.

En France, l'égalité de traitement et la gestion de la diversité sont au centre des débats depuis un an environ. Dans d'autres pays, en revanche, on n'en est pas encore à parler de discrimination raciale mais on évoque plus volontiers la nécessité de trouver un compromis entre vie familiale et vie professionnelle.

En outre, si certaines entreprises cherchent, de manière isolée, à lutter contre le racisme ou à soutenir les populations immigrées, aucune politique globale de gestion de la diversité n'est actuellement mise en œuvre.

Il est par ailleurs à noter qu'il existe, en Grande-Bretagne, une agence en charge d'assurer la gestion de la diversité au sein des administrations.

Il convient également d'opérer une distinction nette entre le concept « d'égalité de traitement » ou *equal employment opportunities* et la « gestion de la diversité » ou *managing diversity*. Alors que le premier de ces deux concepts stipule en effet que tous les individus ont les mêmes droits (approche reposant sur le concept de « *sameness* »), la *managing diversity* s'apparente quant à elle à la reconnaissance et à la valorisation des différences individuelles considérées comme des atouts pour la performance de l'entreprise (approche centrée sur l'individu et sur des enjeux économiques).

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITIES	MANAGING DIVERSITY
Pour les individus victimes de discrimination	Concerne tous les individus
Actions assurant l'égalité de traitement devant et dans l'emploi	Actions favorisant le développement du potentiel de chaque collaborateur
Logique d'assimilation	Individualisation
Obligation légale	Initiative de l'entreprise

Si l'on entend favoriser l'égalité de traitement, un certain nombre de mesures doit être mis en œuvre :

- affirmation de la politique d'égalité de traitement dans tous les documents officiels ;
- révision des processus RH afin de les objectiver si nécessaire ;
- sensibilisation et formation à l'égalité de traitement.

S'agissant de la gestion de la diversité, il conviendrait d'instaurer :

- une politique intégrée à la stratégie de l'entreprise ;
- une approche réfléchie à partir des enjeux *business* de l'entreprise ;
- une démarche consistant à modifier les pratiques à l'œuvre (et pas seulement à accroître la représentation de certaines populations) ;
- une démarche faisant évoluer les mentalités et les comportements ;
- une démarche qui s'inscrirait dans la réflexion de l'entreprise à l'égard de l'ensemble de ses parties prenantes.

Dans le cadre d'une réflexion portant sur la diversité des fournisseurs, un certain nombre d'entreprises s'est engagée à contractualiser avec des entreprises employant, à plus de 51 %, des personnes handicapées, des représentants des minorités visibles et des femmes. L'objectif visé consistait notamment à promouvoir le développement économique de cet ensemble d'entreprises. Pour autant, sans doute convient-il de souligner qu'une démarche de ce type ne peut s'avérer productive, à terme, que si elle s'inscrit dans le cadre d'une gestion plus exhaustive de la diversité.

Pour conclure, je soulignerai une nouvelle fois que la gestion de la diversité ne s'applique pas seulement aux minorités raciales, mais à l'ensemble des individus ; j'insisterai par ailleurs sur le fait que l'égalité de traitement constitue une réelle politique de non discrimination, comme préalable à toute politique de gestion de la diversité.

III. L'exemple des Pays-Bas

Marjan VAN de MAELE

1. Les différentes phases de la politique publique de lutte contre les discriminations à l'encontre des populations d'origine étrangère

La mise en œuvre, au cours des vingt-cinq dernières années, de la politique publique de lutte contre les discriminations des populations d'origine étrangère aux Pays-Bas, peut se décomposer en quatre phases distinctes :

- **1979-1985 :**
Prise de conscience de la nécessité d'initier des mesures politiques favorisant l'intégration, au sein de la sphère professionnelle, de travailleurs d'origine étrangère, suite à la publication, en 1979, par le Conseil scientifique de la politique gouvernementale, d'un rapport faisant état des discriminations à l'encontre de ces mêmes travailleurs.
- **1986-1993 :**
Constatant l'absence d'amélioration concernant la situation des populations d'origine étrangère, sur le marché du travail, le gouvernement hollandais décide d'initier une politique spécifique en faveur de l'inclusion de ces populations dans l'administration de l'Etat.

C'est dans ce cadre que le plan « 1 000 emplois pour les Moluquois⁴ » a été initié.

Le gouvernement a par ailleurs initié des discussions avec les partenaires sociaux, sur les mesures à prendre, au sein du secteur du privé, en matière de lutte contre les discriminations. Ces discussions ont débouché sur la signature d'un accord prévoyant la création de 60 000 nouveaux emplois en 5 ans pour les travailleurs étrangers. Les partenaires sociaux n'ont toutefois pas été capables de mobiliser leurs bases, comme ils auraient dû le faire, conformément à la tradition du *Poldermodel*, et cet objectif de 60 000 nouveaux emplois n'a donc pas été atteint.

- **1994-2003 :**

Mesures législatives visant à favoriser l'intégration des personnes d'origine étrangère dans le monde de l'entreprise.

Le Parlement émet notamment, en 1998, une proposition de loi sur l'équité en matière d'emploi, ou loi « *SAMEN*⁵ », l'abréviation néerlandophone de Stimulation de la Participation au Travail des Minorités Ethniques.

Cette loi sera complétée par de nombreuses initiatives prises par le gouvernement, en accord avec les grandes entreprises, les PME et l'agence nationale pour l'emploi.

- **2004- :**

Fin des politiques publiques en faveur de l'intégration des personnes d'origine étrangère.

Abolition de la loi et de toutes les initiatives d'appui, suite à un changement d'idéologie (législation jugée étouffante pour les entreprises ; idéal du *self-made man* et limitation du rôle de l'Etat).

2. L'exemple du plan « 1 000 emplois pour les Moluquois »

L'objectif de ce plan consistait à mettre au travail 1 000 Moluquois, soit presque un chômeur moluquois sur cinq. Les emplois réservés aux Moluquois, dans le cadre de ce plan, se situaient principalement au sein des collectivités territoriales et de la fonction publique d'Etat.

Pour atteindre l'objectif qu'il s'était assigné, le gouvernement avait noué un partenariat avec un institut de formation et un Conseil de représentants des Moluquois.

Si la méthode mise en œuvre s'est révélée très coûteuse, son efficacité n'est plus à démontrer. Outre les effets positifs mécaniques qu'elle n'a pas manqué de générer, sa mise en application a en effet contribué à modifier l'état d'esprit des Moluquois en général, qui ont retrouvé l'espoir de s'insérer sur le marché du travail. Ainsi, par effet de contagion, les Moluquois qui n'avaient pas bénéficié directement du système d'aide mis en place par le gouvernement ont eux aussi trouvé plus facilement du travail que par le passé.

⁴ L'archipel des Moluques est situé à l'est de Java et compte environ 2.5 millions d'habitants et ces derniers constituent une source importante d'immigration néerlandaise (ndlr).

⁵ Qui signifie en français « ensemble ».

En définitive, quatre facteurs ont contribué au succès de ce plan :

- l'implication des représentants du groupe cible dans la mise en œuvre de ce dispositif ;
- l'engagement politique ;
- le trajet de formation et d'accompagnement individuel ;
- la certitude d'être embauché après le trajet de formation.

En 2000, un nouveau plan concernant les Marocains a en revanche complètement échoué, suite à des problèmes de concertation entre les agences de l'emploi locales, à qui la responsabilité de mettre en œuvre ce type de mesures, incombant jadis au Ministère de l'Emploi, avait été confiée.

3. La loi « *SAMEN* »

Cette loi avait vocation à promouvoir, au sein de la sphère professionnelle, une représentation des populations étrangères qui soit proportionnelle à celle enregistrée au niveau de la population globale.

A cet égard, les employeurs étaient notamment contraints de rendre public un rapport annuel faisant état du nombre de salariés d'origine étrangère travaillant dans leurs entreprises et mentionnant en outre les mesures mises en œuvre, pour accroître ce nombre.

L'application de cette loi a cependant posé beaucoup de problème. Parce qu'elle dérogeait au *Poldermodel*, cette loi n'a notamment bénéficié ni du soutien des partenaires sociaux, ni du soutien du gouvernement. Ni les chambres de commerce, ni l'agence nationale pour l'emploi, ni les chercheurs en sociologie du travail n'ont été associés aux discussions ayant débouché sur l'entrée en vigueur de ce texte de loi, auquel ils n'ont finalement pas adhéré.

Ainsi, progressivement, la loi « *SAMEN* » s'est révélée difficilement applicable. Elle a néanmoins contribué à une meilleure perception du problème, à une sensibilisation accrue pour cette problématique et à la réussite d'autres initiatives ; et nombreux sont les acteurs de terrain qui ont considéré, a posteriori, que la loi « *SAMEN* » avait constitué un véritable « pied de biche », permettant d'ouvrir les portes des entreprises aux populations d'origine étrangère.

4. Conclusion

En guise de conclusion, il convient sans nul doute de mettre l'accent sur un certain nombre de points :

- les acteurs concernés (organisations patronales et syndicales) par les discriminations à l'œuvre, aux Pays-Bas, ne sont pas en mesure d'agir efficacement, parce qu'ils ne parviennent pas à convaincre leur arrière-ban de l'importance de cette question. En outre, les minorités ethniques ne sont pas représentées, ni au sein des organisations syndicales, ni dans les associations d'employeurs pour appuyer ces revendications ;
- les agences pour l'emploi sont tributaires des relations qu'elles entretiennent avec les employeurs ; elles ont en outre tendance à placer en priorité les salariés dont l'employabilité est forte, afin d'atteindre les objectifs qui leur sont assignés en matière de nombre de demandeurs d'emplois finalement embauchés ;

- dans un tel contexte, il incombe sans nul doute au gouvernement d'imposer l'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi.

IV. Politique française de diversification de la main d'œuvre

Gwénaële CALVÈS

La signature, par un certain nombre d'entreprises, d'une désormais fameuse « Charte de la diversité » adoptée à l'instigation de l'Institut Montaigne, constitue la dernière manifestation en date d'un impératif de « diversité » érigé en ardente obligation dans de nombreux champs de la vie sociale.

Cette préoccupation a émergé, il y a une dizaine d'années environ, au sein de la fonction publique de l'État. Elle a ensuite gagné les grandes entreprises publiques, telles que la SNCF, la RATP ou - plus récemment - France Télévision, avant d'atteindre les partis politiques (à la fin des années quatre-vingt-dix), puis le secteur de l'enseignement supérieur. Elle pénètre aujourd'hui, enfin, le champ de l'entreprise privée.

C'est au milieu des années 1990 que la notion de « diversité » s'impose dans l'espace public. Plus précisément, c'est au sein de la fonction publique militaire qu'émerge la volonté de constituer un corps de soldats reflétant la composition de la population française. En 1995, en effet, la France renonce au principe de la conscription et entreprend de professionnaliser ses armées. Dans un rapport sénatorial datant de cette même année, l'accent est mis sur la nécessité de veiller à la représentativité de cette nouvelle armée, qui doit continuer à assumer son rôle de « creuset républicain ». En outre - et c'est même là une raison essentielle de la mise en circulation de ce nouveau discours - le recrutement volontariste de jeunes gens « issus de l'immigration » est clairement présenté comme une solution à une crise du recrutement redoutée par les pouvoirs publics.

Ce discours a ensuite été transposé au cas de la police nationale. Parce que cette dernière, soupçonnée de racisme, connaissait des difficultés à entrer en contact avec les populations de certains quartiers difficiles, on a considéré que la police gagnerait en efficacité si elle « faisait corps » avec lesdites populations. Un recrutement diversifié des « adjoints de sécurité » a donc été favorisé. Les mêmes préoccupations centrées sur les nécessités de maintien de l'ordre expliquent que le recrutement des emplois-jeunes chargés d'assurer, dans les zones sensibles, un rôle de médiation sociale, de prévention et d'animation ait fait l'objet, officiellement, d'une assez forte ethnicisation. L'idée, en gros, était que des jeunes issus des quartiers qu'ils avaient pour mission d'aider à « pacifier » seraient mieux accueillis par la population que des agents entrés dans la fonction publique selon des voies plus classiques.

Dans les années qui ont suivi, les entreprises de transports publics (locales d'abord, puis nationales) ont, pour des raisons proches, engagé une réflexion sur la diversité de leur recrutement. Les partis politiques, dans un contexte marqué par le débat sur la parité, se sont ensuite saisis de ce thème, sous l'effet, notamment, de « l'effet Coupe du monde » en 1998. Au sein du service public audiovisuel, des conventions ont invité, en 2000 et 2001, les chaînes de télévision à prendre en compte la diversité des origines de la population. Le discours sur la promotion de la diversité, gagnant encore du terrain, s'est enfin traduit, dans la sphère de l'enseignement, par l'ouverture d'une nouvelle voie d'accès à Sc. Po., réservée aux élèves issus de ZEP.

Aujourd'hui, le secteur privé s'approprié le discours ambiant sur la diversité, sous l'influence, notamment, des multiples travaux publiés par l'Institut Montaigne (rapport Méhaignerie, rapport Bébéar, Charte de la diversité dans l'entreprise, etc.). Les entreprises semblent ainsi tenir compte de l'obligation qui leur est faite par l'article L. 133-5- 9° d'inclure dans les conventions de branche des dispositions relatives à « l'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation, ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail ». L'application (très partielle) d'une disposition similaire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'incite pas à l'optimisme. Mais ce gage de bonne volonté, de la part d'entreprises qui redoutent, aujourd'hui plus qu'hier, de faire l'objet de poursuites pour faits de discrimination, marque, sans aucun doute, un pas dans la bonne direction. Il y a quelques années, les boîtes de nuit de plusieurs départements s'étaient ainsi engagées, en adoptant elles aussi diverses « chartes », à respecter la loi. La menace du droit semble ainsi devenir, même dans les secteurs de la société les plus notoirement rétifs à une application loyale du principe de non-discrimination, une menace crédible. Il convient de s'en réjouir.

V. Questions de la salle

Manuel BOUCHER (LERS-IDS)

La nécessité de lutter contre les discriminations obéit à plusieurs logiques, susceptibles de se superposer, le cas échéant :

- logique sécuritaire de gestion de l'ordre social ;
- logique de mise en conformité avec la législation européenne ;
- logique stratégique de management de la diversité ;
- logique électoraliste (nécessité de séduire un corps électoral qui se diversifie).

Il semblerait en outre que l'avalanche politico-médiatique dont les questions de discrimination font actuellement l'objet, tende à dépolitiser totalement le débat. Partant de là, on ne s'étonnera guère de constater que c'est plutôt la droite libérale qui s'est emparée, au cours des dernières années, du débat sur les discriminations, et non la gauche.

Fatima ZEHOUANE

Quid de la discrimination à l'école aux Etats-Unis et aux Pays-Bas ?

Hedi KOUATI

Depuis ce matin, j'entends beaucoup parler « d'intégration », « d'insertion », de « minorités visibles ». Mais cela a-t-il encore du sens, en 2004, d'évoquer l'intégration de populations qui sont en France depuis plusieurs générations déjà ? Et ne serait-il pas temps d'élaborer un concept qui ait davantage de sens et reflète plus fidèlement la réalité de notre pays ?

Nora ALLEKI

En France, il semblerait que la discrimination positive, appliquée à l'attention des femmes, notamment, fasse des émules. Pour autant, ce dispositif tarde à entrer en application dans le secteur professionnel.

Daniel SABBAGH

Il n'existe guère, aux Etats-Unis, de politique publique visant à lutter contre les discriminations dans l'enseignement secondaire. Certaines actions, visant à combattre la ségrégation, sont en revanche mises en œuvre à l'attention des écoliers, collégiens et lycéens. C'est ainsi que l'Etat alloue notamment des moyens au transport quotidien d'élèves noirs vers des établissements scolaires situés dans des quartiers à majorité blancs.

S'agissant des femmes, ceux qui ont entrepris de défendre la parité ont toujours fait en sorte d'opérer un net *distinguo* entre la défense de cette cause et la promotion de la discrimination positive.

Alexandra PALT

Contrairement à ce qu'affirmait tout à l'heure Mme Calvès, je souhaiterais simplement souligner que le risque juridique encouru par les entreprises se rendant coupables de discriminations ne constitue pas, encore aujourd'hui, une menace suffisamment dissuasive, à l'encontre de ces mêmes entreprises.

Pratiques d'entreprises : le rôle des partenaires sociaux

Table ronde

Jean-Luc VERGNE, Directeur des relations et ressources humaines de PSA

Ommar BENFAÏD, Secrétaire confédéral CFDT

Michel MINÉ, Professeur-associé de droit privé, Université de Cergy-Pontoise

Yazid SABEG, Président de CS Communication et Systèmes

La table ronde était présidée par Jean-François AMADIEU, Université Paris I

Jean-François AMADIEU

Les initiatives prises en matière de lutte contre les discriminations, dans l'entreprise, peuvent parfois émaner des partenaires sociaux. Il peut également arriver que les mesures prises, en la matière, soient le résultat d'initiatives conjointes.

I. L'exemple de PSA PEUGEOT CITROËN

Jean-Luc VERGNE

Le 8 septembre dernier, nous avons signé, au sein de PSA PEUGEOT CITROËN, un accord sur la diversité avec l'ensemble des organisations syndicales représentées au sein de l'entreprise. Cet accord vise à permettre à des hommes et à des femmes, à des Français « de souche » et à des travailleurs d'origine étrangère, à des débutants et à des salariés expérimentés, à des homosexuels et à des hétérosexuels de travailler ensemble, au sein de notre entreprise.

De toute évidence, PSA PEUGEOT CITROËN n'a pas agi par pure philanthropie, dans cette affaire, mais bien parce qu'elle s'est trouvée confrontée 3 enjeux : un enjeu sociétal, un enjeu économique et un enjeu de cohésion sociale auxquels il nous faut répondre.

Pour ce faire, il faut d'abord combattre le poids de l'habitude, qui nuit, à n'en pas douter, à la diversification de notre recrutement. Nous avons en effet coutume de recruter toujours les mêmes types de profils. Il faut donc faire bouger les choses en profondeur, afin de promouvoir une plus grande diversité, dans le cadre des 15 000 recrutements réalisés par le groupe chaque année.

De toute évidence, cette politique de diversification de notre main d'œuvre apporte une grande richesse à l'entreprise, dans la mesure où elle permet à des salariés d'origines très diverses de se côtoyer. C'est en effet souvent de la confrontation entre des idées et des vécus différents que jaillit la créativité, au sein d'une entreprise telle que la nôtre, laquelle débouche inmanquablement sur une amélioration de nos performances.

Notre démarche s'inscrit d'ailleurs dans le prolongement d'actions que nous avons déjà entreprises. Ainsi, en amont de l'accord sur la diversité que nous avons conclu en 2004, nous avons signé en 2001 un accord sur le droit syndical. Nous avons veillé, en outre, à favoriser l'insertion des personnes handicapées au sein de notre entreprise et avons signé un accord sur l'évolution professionnelle et l'emploi féminin au sein de PSA PEUGEOT CITROËN .

Dans le cadre de ces accords, nous avons initié un certain nombre de mesures pratiques visant à garantir la non-discrimination, à chaque étape de la vie professionnelle. Nous avons notamment sensibilisé les équipes en charge de recrutement à la nouvelle donne sociétale, à laquelle nous nous trouvons confrontés. Nous avons en outre signé un accord avec l'ANPE, afin que celle-ci présélectionne les ouvriers que nous étions susceptibles de recruter ensuite.

Je réfléchis actuellement à l'introduction de nouvelles mesures, dont l'instauration du CV anonyme pourrait faire partie. Je ne suis pas favorable à une loi sur le sujet mais il pourrait en effet être envisagé de transmettre à la hiérarchie, en interne, des CV codés, ce qui lèverait alors tout soupçon de discrimination, dans le processus de pré-recrutement tout au moins.

Nous souhaitons par ailleurs mettre en place des outils de suivi de toutes les mesures anti-discriminatoires que nous avons d'ores et déjà initiées. Nous devons en effet pouvoir nous faire une idée des progrès induits par la mise en œuvre des accords que nous avons élaborés puis conclus avec les partenaires sociaux.

Jean-François AMADIEU

Les expérimentations que vous menez présentent un intérêt certain et l'accord que vous avez signé, avec les organisations syndicales, est de très bon augure pour la suite. Il vous reste simplement à faire des émules.

II. La position de la CFDT

Ommar BENFAID

En guise de préambule, je profite de l'absence de la CGT pour souligner la complémentarité de nos travaux et de nos actions en matière de lutte contre les discriminations. Sur ce thème nous travaillons également avec l'UNSA, la CFTC et FO qui sont dans la salle et que j'invite à intervenir.

L'action de la CFDT s'appuie sur des constats critiques, une volonté d'agir puisée dans nos valeurs et enfin une stratégie, des objectifs et des résultats sans lesquels tout ceci ne serait que discours et bonnes intentions.

1. Nos constats critiques

Deux constats s'imposent, tant au niveau de l'emploi qu'au sein de notre société. C'est indispensable pour comprendre la situation paradoxale dans laquelle nous nous trouvons, qui fait que les discriminations raciales sont, tout à la fois, les formes d'inégalités les plus intolérables mais dans les faits les plus tolérées

a. Dans l'emploi

Le constat selon lequel il existerait des discriminations au travail est, aujourd'hui encore, plus alarmant que les conclusions qui étaient ressorties de notre recherche action sur le racisme au travail, mise en œuvre en 1995⁶.

Au jour d'aujourd'hui, l'état de la société contribue largement à banaliser les discriminations à l'œuvre et à faire montre de toujours plus de tolérance à leur égard, d'autant que ces dernières sont de plus en plus insidieuses et dissimulées, dans un contexte latent de communautarisme qui s'ignore.

b. Au sein de la société

Alors qu'elle a évolué en profondeur, la société n'a pas su ajuster ses capacités d'intégration à la nouvelle donne à laquelle elle se trouvait confrontée. C'est ainsi qu'une partie de la population s'est trouvée reléguée dans des quartiers « ghettos », ce qui n'a pas manqué de renforcer le sentiment d'exclusion et de discrimination.

Ainsi, depuis le milieu des années 1980, la société française se trouve largement confrontée à une véritable remise en question implicite de la conception républicaine de l'intégration. Une certaine forme de communautarisme « gaulois » qui s'ignore contrôle en effet pratiquement tous les espaces (emploi, politique etc.) et la diversité réelle de notre société sert trop souvent de repoussoir, légitimant du même coup les discriminations à l'œuvre. Le paradoxe, pour ne pas dire le comble, c'est qu'au registre de ces menaces figure en première place le risque du communautarisme.

Le tableau que nous venons de dresser, tant du côté de l'emploi que de la société, nous contraint à une mobilisation urgente, pour tenter de mettre un terme au processus particulièrement destructeur de la discrimination au travail, dès lors que le travail reste aujourd'hui le principal vecteur d'intégration sociale et économique, pour l'ensemble de nos concitoyens.

2. Notre volonté

Nous ne voulons bien évidemment pas en rester au stade des incantations, des « y a qu'à, faut qu'on », qui nous réduirait au *statu quo*. Nous devons donc nous mobiliser, en interrogeant tout d'abord nos propres pratiques. C'est ce que nous avons d'ailleurs d'ores et déjà entrepris, dans le cadre du projet européen EQUAL portant sur le renforcement des pratiques syndicales, dans un contexte de lutte contre les discriminations. Nous devons également réaffirmer haut et fort la nécessité de promouvoir le principe d'égalité, en assumant du même coup pleinement nos responsabilités. Nous continuons en outre à faire de l'emploi notre priorité, tout en militant pour l'avènement d'une société plus juste.

Pour ce faire, sans doute convient-il de lutter contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme bien sûr, mais aussi, au quotidien, contre toutes les discriminations que la société secrète et qui ont tendance à se banaliser.

⁶ Voir les travaux de P. Bataille susmentionnés.

3. Notre stratégie

Elle pourrait se résumer par notre signature « des choix des actes » ou encore plus simplement par la formule consistant à passer de l'intention à l'action.

a. Sur le terrain

L'enjeu essentiel, aujourd'hui, consiste à généraliser cette lutte contre les discriminations à toutes les structures CFDT et toutes les sections CFDT d'entreprise.

Dans ce cadre, le rôle des sections syndicales est essentiel pour :

- oser affronter les comportements racistes et les discriminations à l'œuvre, sur le lieu de travail ; oser faire parler les adhérents, les salariés et les autres acteurs, employeurs notamment ; libérer la parole pour rendre plus visibles les maux endurés par les victimes de discriminations ;
- sensibiliser les salariés et former les militants ;
- repérer, préciser, comprendre les enjeux, les causes des formes d'inégalité, de discriminations sur une entreprise, un quartier, une profession ;
- y remédier sur la base d'un diagnostic et d'objectifs partagés avec les acteurs concernés (employeurs, associations, institutions, service public de l'emploi, élus, etc.) ;
- repérer les inégalités et lever tous les obstacles qui s'opposent à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement ;
- identifier, pour les généraliser ensuite, les pratiques de lutte contre les discriminations dont l'efficacité n'est plus à démontrer.

Vous l'aurez compris il ne s'agit pas tant d'inventer de nouvelles pratiques que de rendre opératoires et concrètes des pratiques syndicales ordinaires, motivées par la nécessité de promouvoir l'égalité de traitement.

Sur un autre registre, notre rôle consiste également à créer les conditions d'un dialogue social par la mobilisation des énergies. A cet égard, je ne peux qu'être sensible aux propos tenus par Jean-Luc Vergne sur le CV anonyme. Une telle question pourrait en effet être tranchée avec les partenaires sociaux, dans le cadre de l'accord sur la gestion de la diversité.

Nous devons œuvrer dans le sens d'une égalité de traitement accrue, dans le monde du travail. En d'autres termes, il s'agit pas de favoriser Mohamed mais de faire en sorte que ni Mohamed ni Rémi, ni Françoise, ni Sarah, ni Fatima ne soient écartés d'un processus de recrutement, à raison de leur origine réelle ou supposée comme pour tout autre raison illégale.

Concernant la diversité, le rôle de CFDT consiste notamment à s'appuyer sur toutes les initiatives prises en la matière, sans procès d'intention et fondées sur des traductions concrètes de promotion de l'égalité. Tout ceci doit s'opérer dans le cadre du dialogue social parce qu'il est le seul espace débouchant sur des engagements et des adhésions.

Pour conclure il n'est pas question de nous contenter d'intervenir en bout de chaîne par la gestion de la pénurie d'emplois qui ne peut que produire et amplifier les discriminations. Il nous faut aussi

innover et faire des efforts sans précédent pour que l'emploi redevienne une machine à inclure et non pas à exclure. Cela aussi c'est le rôle de la CFDT elle y prend toute sa part. Enfin, ce serait trop long, mais je tiens à vous dire que la question de l'accueil de l'étranger et sa place dans notre société et son avenir est centrale et nous œuvrons également à une nouvelle politique de migration qui prenne en compte le fait migratoire sous l'aspect d'un droit à la mobilité.

III. La ressource que constitue le droit pour promouvoir l'égalité de traitement, au sein de nos entreprises

Michel MINÉ

Sans doute convient-il de souligner, avant toute chose, qu'agir contre les discriminations, c'est toujours agir sur les représentations culturelles.

Si le droit demeure parfois difficile à mobiliser au sein de l'entreprise, c'est surtout à cause de pesanteurs sociologiques. Et il est aussi à noter qu'aucune action en justice ne peut être entreprise et menée sérieusement si la personne discriminée ne saisit pas le juge, directement ou indirectement.

En matière d'action contre les discriminations, le procès remplit plusieurs fonctions et il a une incontestable vertu pédagogique. Il permet tout d'abord de valider, de valoriser même, la parole des personnes discriminées. Il permet ensuite la réparation du préjudice, professionnel (reclassification, affaire Florence Buscail contre IBM) et personnel (jusqu'à la perte d'une chance de rester en bonne santé, affaire Michel Buisson contre Carrefour). A cet égard, il est à noter que le droit français reposait avant tout sur la condamnation de l'auteur de la discrimination par le juge répressif. Sous l'influence du droit communautaire, la réparation par le juge civil devient première. Les sanctions doivent être « effectives, proportionnées et dissuasives ». Le procès permet également de mettre en lumière les mécanismes discriminatoires à l'œuvre, intentionnels ou systémiques, de déconstruire les processus. Les décisions de justice des cours et tribunaux sont alors de nature à restaurer la confiance dans l'Etat de droit et à remettre en cause l'intolérable tolérance dont bénéficie encore aujourd'hui parfois la discrimination dans l'emploi.

Peu à peu, la jurisprudence, communautaire puis interne, fait son œuvre et forge des ressources juridiques de plus en plus performantes pour agir efficacement contre les discriminations. A cet égard, des entreprises ont joué un rôle novateur, quoique involontaire, en matière de condamnation pour discrimination. La sanction et la réparation ont ensuite parfois pu déboucher sur une prise de conscience salutaire de la nécessité d'agir et sur un processus de négociation collective.

Dans le cadre d'affaires de discriminations touchant au monde du travail, le juge est parfois amené à sanctionner l'entreprise en tant que personne morale (affaire Moulin rouge, au pénal, pour discrimination raciale; IKEA civilement pour discrimination raciale et pour discrimination liée à la situation de famille d'une salariée). La jurisprudence fait du droit une menace crédible et fournit des outils qui viennent compléter l'arsenal juridique légal et conventionnel. Comme le protocole du 16 juillet 2001, qui prévoit la mise en œuvre d'actions positives pour les syndicalistes victimes de discrimination, et surtout l'accord national interprofessionnel du 1^o mars 2004 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés. Cet accord, qui a vocation à agir sur les causes des discriminations, matérielles comme l'organisation du travail et culturelles comme les stéréotypes sexuels, prévoit la mise en œuvre d'actions positives (à cet égard, sans doute convient-il de rappeler que, depuis la loi Roudy de 1983, des actions positives en faveur des femmes sont possibles). Des accords ont été

conclus dans plusieurs entreprises, de différents secteurs et de différentes tailles. Si certains de ces accords font suite à des condamnations judiciaires, d'autres viennent prévenir une éventuelle condamnation judiciaire. Dans les deux cas, le droit a vocation à fournir des points de repères, des modèles de comportement, en assurant sa fonction de grille de lecture du réel.

Parallèlement à ces accords collectifs, aux dispositions législatives, aux décisions de justice, en matière d'action contre les discriminations apparaissent des « chartes » et des « codes de bonne conduite » au sein de certaines entreprises. Ces initiatives peuvent utilement accompagner la mise en œuvre des accords en partenariat avec les signataires, l'inaction produisant, à coup sûr, de la discrimination, même si celle-ci est parfois non intentionnelle.

Enfin, le droit constitue un facteur de rationalisation de la gestion des ressources humaines. Il oblige les départements RH à justifier leurs choix, de manière plus transparente et plus objective, en matière de recrutement, d'affectation, de promotion, etc. Le droit amène ainsi à repenser l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise au regard des attentes diverses de salariés divers.

IV. Le paradoxe français

Yazid SABEG

La France ne sait pas gérer sa diversité car elle ne la reconnaît pas. Nombreux sont en effet les champs de représentation sociale qui adoptent une posture de déni complet face à la diversité de notre société, tout en laissant, de fait, la discrimination ethnique s'immiscer insidieusement dans l'espace démocratique, mettant ainsi à mal le pacte républicain.

Partant de là, nous nous trouvons de fait confrontés à une situation pour le moins paradoxale, dans la mesure où la France a, d'un côté, 80 000 emplois à pourvoir et continue, de l'autre, à exclure de l'emploi plusieurs milliers de personnes, en fonction de leur patronyme, de leur origine, etc. Pourtant, dès 1992, Michel Tribalat, dans le cadre d'une enquête INED, avait tiré la sonnette d'alarme, en indiquant que le niveau de diplôme ne suffisait pas à expliquer le chômage des jeunes algériens. Et aujourd'hui encore, de nombreuses analyses statistiques confirment que l'origine a une influence sur l'insertion sur le marché du travail.

Il est à noter, d'ailleurs, que l'accès à la nationalité française ne modifie en rien l'accès de ces jeunes d'origine étrangère à l'emploi, dans la mesure où la discrimination prend avant tout sa source dans le regard de l'autre, sur lequel il reste difficile d'exercer une quelconque influence.

Partant de là, les pratiques discriminatoires à l'œuvre, dans notre pays, constituent non seulement une injustice sociale flagrante, mais également une aberration économique, pour les raisons invoquées ci-dessus.

Il est par conséquent urgent de remédier à cet état de fait, en prenant des mesures concrètes, pour lutter contre les discriminations.

Depuis 2001, le nombre de condamnations pour discriminations, au civil et au pénal, est en augmentation ; pour autant, si certaines entreprises s'efforcent de promouvoir en interne un mode de recrutement plus juste, qui soit davantage à l'image de la société, d'autres continuent à recruter

de préférence des salariés ressemblant à ceux qu'elles emploient déjà, sans se soucier des évolutions à l'œuvre.

Au jour d'aujourd'hui, la discrimination est vécue de plus en plus douloureusement par les populations. Et ce n'est pas la création de la HALDE, qui prétend s'attaquer à toutes les formes de discriminations à la fois, qui mettra un terme à tous les problèmes et dysfonctionnements rencontrés. Cette haute autorité dispose en effet de moyens largement insuffisants pour mener à bien toutes les missions qu'elle s'est fixées.

D'autant que si l'on entend lutter contre les discriminations, il convient d'ébranler, dans un premier temps, la posture de cécité et de surdité sur l'état de la société française, à laquelle nous nous heurtons encore trop souvent aujourd'hui. Force est de reconnaître, en effet, que les pratiques discriminatoires à l'œuvre dans notre pays sont liées à son Histoire et constituent un héritage quelque peu encombrant de l'époque coloniale.

L'Institut Montaigne se montre particulièrement volontariste dans cette lutte contre les discriminations, comme il l'a récemment démontré en proposant notamment une Charte de la diversité, signée par une quarantaine d'entreprises, le 22 octobre dernier. Ces entreprises s'engagent à lutter contre les discriminations, à recruter et à promouvoir des personnes d'origines culturelles et ethniques diverses. Nous avons ensuite voulu ouvrir un débat sur l'intérêt fondamental que représente la diversité pour notre pays.

L'objectif poursuivi dans cette affaire consiste à permettre aux entreprises de passer d'une démarche passive, au mieux préventive, à une démarche volontariste, en se ralliant à cette Charte. Pour l'heure, 200 à 250 entreprises ont d'ores et déjà manifesté leur souhait de souscrire à ce texte de promotion de la diversité au sein de l'entreprise, ce dont nous ne pouvons que nous réjouir. Il conviendra en outre de poursuivre la lutte entreprise pour conférer davantage de transparence aux processus de recrutement à l'œuvre, en militant, au besoin, pour l'instauration du CV anonyme.

V. Questions

De la salle

Diplômée de l'une des trois plus grandes écoles de commerce de Paris, je suis actuellement un troisième cycle en droit du travail. Or, force est de constater que la mixité sociale et ethnique est quasi-inexistante au sein de ces deux cursus de formation. Partant de là, je m'interroge sur la faible latitude laissée, de fait, aux entreprises qui souhaitent diversifier quelque peu leur recrutement. En d'autres termes, et cette question s'adresse plus spécifiquement à M. Vergne, vous efforcez-vous de rechercher des profils différents ou privilégiez-vous toujours le recrutement de jeunes diplômés sortis d'une école de commerce ou ayant validé un troisième cycle ?

Jean-Luc VERGNE

Je ne suis pas favorable à l'établissement de quotas mais je ne m'en fixe pas moins certains objectifs à atteindre. Ainsi dans la mesure où 23 % des étudiants d'écoles d'ingénieurs sont des femmes, je me suis efforcé, au cours de l'exercice qui vient de s'écouler, de recruter des femmes, à hauteur de 24 %, à des postes d'ingénieurs. Je tente donc de m'adapter aux évolutions à l'œuvre.

Pour autant, je ne suis pas là pour faire de la démagogie. Je veux bien recruter des jeunes, des femmes, des Noirs, des Maghrébins, des Asiatiques, mais encore faut-il qu'ils soient compétents !

Evelyne PERRIN

Au-delà d'une charte, par laquelle les entreprises signataires échangeraient leurs bonnes pratiques, en matière de promotion et de gestion de la diversité, il conviendrait de faire de la publicité sur ce texte, hors des frontières de l'entreprise. Il faudrait en outre songer à concrétiser certaines initiatives par la signature d'accords.

Yazid SABEG

Nous entendons bien évidemment nous fixer des objectifs concrets. A ce titre, nous allons demander à la CNIL de pouvoir nous livrer à des enquêtes statistiques indispensables, si nous entendons y voir plus clair concernant les discriminations à l'œuvre, à l'encontre des « minorités visibles ». Nous communiquerons en outre régulièrement sur les différentes étapes que nous aurons franchies pour parvenir aux objectifs que nous nous serons préalablement assignés.

Par ailleurs, l'entreprise CS Communication et Systèmes, que je dirige, reçoit environ 25 000 candidatures par an, pour les 600 recrutements qu'elle effectue. De fait, parce que nous recrutons soit des ingénieurs, soit des diplômés d'école de commerce, la mixité sociale et ethnique n'est pas toujours au rendez-vous. En d'autres termes, il me semble inutile de prétendre diversifier le recrutement d'entreprises telles que la mienne si nous n'élargissons pas préalablement la base de recrutement des écoles post-baccalauréat.

De la salle

Que faire au sein des PME et des TPME pour la lutte contre les discriminations ?

Yazid SABEG

Je pense qu'il faut mettre à la disposition de ces catégories d'entreprises les mêmes outils que ceux que nous mettons à la disposition des grandes entreprises.

Clôture et mise en perspective

Blandine KRIEGEL

Présidente du Haut Conseil à l'Intégration.

Nul doute que les populations des territoires en difficulté subissent plus que d'autres des discriminations à l'emploi, au logement, etc. Ainsi, une « surcharge » des facteurs d'exclusion frappe les plus jeunes et les plus fragiles.

Dans un tel contexte, il nous appartient de répondre à cette question lancinante : comment lutter contre les discriminations ? Comment remédier aux inégalités de traitement dont notre société se rend coupable ?

A cet égard, nous ne pouvons que nous réjouir de la prise de conscience récente des autorités, concernant le sujet qui nous occupe aujourd'hui. J'en veux pour preuve la tenue d'une conférence sur l'égalité des chances, en janvier prochain, à l'initiative du Premier Ministre, suite au rapport remis à ce dernier par Claude Bébéar.

Je citerai en outre les mesures prises pour que nos écrans de télévision reflètent davantage, à l'avenir, la diversité de notre société.

J'évoquerai également le « Forum de la réussite des Français venus de loin », qui sera prochainement organisé. A titre personnel, j'ai d'ailleurs été sidérée par la variété et la qualité des parcours qui seront présentés dans ce cadre ; outre les succès traditionnellement engrangés dans le domaine du sport ou de la musique, ces Français d'origine étrangère peuvent en effet se prévaloir de parcours particulièrement exemplaires dans des disciplines telles que les mathématiques, la physique ou la médecine.

Outre la promotion de la diversité par le biais de grandes déclarations universelles, nous devons mettre en œuvre des actions concrètes de lutte contre les discriminations, en veillant notamment à ce que les victimes de discriminations obtiennent réparation.

Nous devons en outre pratiquer l'intégration avec les acquis qui sont ceux de notre tradition. A cet égard, je m'inscris en faux contre ceux qui prétendraient que le modèle français d'intégration n'est plus du tout en mesure de répondre aux besoins des populations d'origine étrangère. Force est de constater, en effet, que la majeure partie de nos compatriotes issus de l'immigration vit comme la majorité de nos compatriotes qui n'en sont pas issus. C'est bien là la preuve, me semble-t-il, que la politique d'intégration à la française présente une certaine efficacité.

D'aucuns prétendent par ailleurs résoudre tous les problèmes d'intégration et de discrimination par la mise en place d'un dispositif d'*affirmative action* à la française. Si un tel dispositif présente incontestablement certains avantages, il me semble que les inconvénients de cette politique seraient à la hauteur de ses avantages supposés. La discrimination positive, si elle était mise en place, déclencherait en effet une insurrection dans un pays tel que le nôtre, attaché plus que tout à l'idéal républicain de l'égalité des chances.

Si l'on insufflait ce vent de discrimination positive, que certains appellent de leurs vœux, la promotion des individus ne serait plus liée aux performances personnelles de ces derniers mais à leur appartenance à un groupe. Or, dans une société démocratique telle que la nôtre, tout repose sur les performances individuelles.

Dans une société comme la nôtre, qui s'est toujours attachée à maintenir l'équilibre entre l'Etat et l'individu, l'affaiblissement de l'Etat-providence et du service public au profit des communautés aurait pour effet de cimenter lesdites communautés, débouchant par là même, à terme, sur des conflits intercommunautaires.

Dans le contexte actuel, nos banlieues ne connaissent pas, fort heureusement, l'état d'insurrection des ghettos noirs américains des années 1960. Les résultats obtenus, en matière d'intégration, par la mise en œuvre d'une politique républicaine telle que la nôtre me semblent par conséquent plus probants que ceux obtenus dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique de discrimination positive.

Fort de ce constat, il me semble inutile de prétendre s'affranchir des politiques de droit commun pour lutter contre les discriminations à l'œuvre. Bien au contraire, il convient de tirer parti de ces mêmes politiques, pour promouvoir l'égalité de traitement à l'attention de l'ensemble de nos concitoyens. L'Histoire de France a en effet montré, à plusieurs reprises, l'efficacité des solutions consistant à instaurer un espace public neutre, à l'égard de l'origine religieuse, notamment (cf. Edit de Nantes) – condition *sine qua non* de l'émergence d'une paix civile, d'un « vivre ensemble ».

Nous devons donc rester fidèles à cette tradition historique et garder confiance en la capacité républicaine de la France, si nous entendons lutter efficacement contre les discriminations à l'œuvre.

Annie FOUQUET

Je remercie l'ensemble des participants à ce colloque, qui a permis de mettre en exergue certaines pistes de progrès, tout en contribuant à la clarification de nombreux concepts.