



equal

Emploi & Diversité

CLAPEST Des ressources
ORIV régionales
pour
la diversité
dans
le monde
du travail
en Alsace

DOCUMENT RESSOURCES

DISCRIMINATIONS : ELEMENTS DE COMPREHENSION ET D'ACTION

**PRODUIT PAR L'OBSERVATOIRE
REGIONAL DE L'INTEGRATION ET
DE LA VILLE (ORIV ALSACE)**

MISE A JOUR EN DECEMBRE 2006

1ERE PARTIE - ELEMENTS DE DEFINITION, CADRE GENERAL

DEFINITION DES DISCRIMINATIONS

Etymologiquement, **discriminer**, c'est faire une distinction entre des objets¹, établir entre eux une séparation, une différenciation à partir de leurs traits distinctifs. Aujourd'hui, le mot discrimination se charge d'une connotation négative. Discriminer dans le langage courant, ce n'est plus simplement séparer, mais **séparer en hiérarchisant, en traitant plus mal ceux qui, précisément, seront dits victimes d'une discrimination.**

En fait pour que la différence de traitement soit une discrimination, il faut qu'elle ait un **caractère illicite et illégitime**. A ce titre est qualifié de discrimination, tout comportement ou attitude qui tend à distinguer, des autres, un groupe humain ou une personne et à son détriment.

Les discriminations consistent en *toute action ou attitude qui conduit, à situation de départ identique, à un traitement défavorable de personnes du fait [d'un critère illégitime], qu'une intention discriminante soit, ou non, à l'origine de cette situation* ».

[Définition du Haut Conseil à l'Intégration, rapport sur les discriminations, 1998]

Les discriminations peuvent être **d'ordre sexiste, raciale, liées au handicap...**

DISCRIMINATIONS ET PRINCIPE D'EGALITE

La définition juridique de la discrimination s'appuie en France sur le principe d'égalité.

Ainsi la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen stipule :

- art. 1 - Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits.
- Art. 2 - La loi est la même pour tous.

Le préambule de la Constitution de 1946 précise que « tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés. La France (...) assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, de ses opinions ou des ses croyances ».

Les discriminations, de tout ordre (sexiste, physiques, religieuses, raciales ou ethniques...), sont une **atteinte au principe d'égalité** dans la mesure où elles consistent, à situation semblable, dans un traitement différencié, au détriment de la personne, au regard d'un aspect subjectif, illégitime et illégal. Elles constituent souvent une forme de violence larvée, non dite et insidieuse puisqu'elles se fondent sur ce qui constitue l'identité, voire l'intégrité des personnes (le nom, l'apparence, le sexe...).

¹ Danièle LOCHAK, in Droit social, n°11, novembre 1987.

DISCRIMINATION POSITIVE

DEFINITION DE LA NOTION DE DISCRIMINATION POSITIVE

On appelle **discrimination positive** le fait d'établir une différence, au profit de personnes ayant fait ou pouvant faire l'objet d'une discrimination, dans le seul but de rétablir une égalité socialement rompue (par exemple encourager l'emploi des femmes).

Ce type de discrimination n'est pas nécessairement prohibé. La discrimination positive est donc la notion en vertu de laquelle la République s'autorise à rompre avec un de ses principes : le principe d'égalité et son application.

En fait il s'agit d'établir une inégalité de droit pour établir une égalité de fait, de chances, de résultat. S'établit alors une équation qui semble régler le conflit qui traverse toute la question de l'égalité qui est celui qui oppose l'égalité juridique formelle à l'inégalité matérielle des conditions économiques et sociales.

UNE NOTION QUI FAIT DEBAT

C'est une notion qui fait débat parce qu'elle met en cause la dimension d'égalité de traitement des individus et surtout compte tenu que le mode de traitement proposé repose sur un critère d'identification des individus (l'origine) qui n'est pas retenue comme pertinent dans la Constitution et la République qui prend seulement les individus pris isolément.

UNE REFERENCE A « L’AFFIRMATIVE ACTION »

La notion de discrimination positive se réfère souvent à la politique d' « affirmative action » mise en œuvre aux Etats-Unis. Or celle-ci est à mettre en lien avec le mode de relations au sein de la société américaine et résulte d'une histoire et d'un contexte spécifique.

L'affirmative action désigne l'ensemble des préférences accordées, sous certaines conditions, aux individus appartenant aux groupes raciaux et ethniques minoritaires pour remédier aux effets des discriminations passées ou présentes dont ces groupes sont victimes. Il s'agit donc d'une politique de traitement préférentiel.

L'expression « affirmative action » est officiellement apparue pour la première fois en 1961 dans un décret pris par Kennedy pour encourager les administrations fédérales et les entreprises contractantes de l'Etat à mener une action affirmative en faveur du recrutement et de la promotion d'employés issus de minorité ethniques et raciales. Cette notion est née dans un contexte de révolte de la communauté noire et du mouvement pour les droits civiques qui s'achève symboliquement à l'occasion de la grande marche de Washington en 1963 et de l'adoption des droits civiques en 1964-1965.

LA NOTION DE DISCRIMINATION POSITIVE DANS LE DROIT FRANÇAIS

Le principe d'égalité est un élément essentiel de l'héritage républicain. Il est l'un des plus anciens et des plus permanents du droit public. Il exprime, avec la défense des libertés, l'essentiel du contenu juridique de la devise républicaine.

En France, l'héritage républicain conduit, en principe, à ne pas admettre que l'égalité puisse être rompue, il y a donc un traitement uniforme de situation différente.

Dans l'application du principe d'égalité en France, le droit contemporain a précisé les modalités d'application suivante :

- 1) les différences de traitement qui doivent être interdites en toutes circonstances
- 2) celles qui sont acceptables au regard de situations concrètes
- 3) celles qui sont justifiées par des motifs d'intérêt général.

C'est bien évidemment dans ces deux derniers types de différences de traitement que se situe la notion de discrimination positive.

LA MISE EN ŒUVRE DE CE PRINCIPE DE DISCRIMINATION POSITIVE EN FRANCE

A la différence de « l'affirmative action » la discrimination positive en France est jusqu'à présent et compte tenu du mode d'approche de la question des « minorités » et plus largement des « communautés » en France d'ordre exclusivement spatial.

La discrimination positive en France existe mais prend une dimension, pour l'instant, exclusivement territorial.

« La discrimination positive territoriale consiste, dans le respect des principes républicains de l'égalité de l'ensemble des citoyens devant la loi, à doter certains territoires d'une capacité de faire mieux, mais aussi d'une capacité de faire autrement et différemment qu'ailleurs » (IDRAC).

Ainsi, et à titre d'exemple, la loi d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire du 4 février 1995 précise que « la politique d'aménagement et de développement du territoire corrige les inégalités des conditions de vie des citoyens liées à la situation géographique... Elle vise à compenser les handicaps territoriaux. Elle fixe des dispositions dérogatoires modulant les charges imposées à chacun ».

Ainsi à l'article 1, elle affirme l'objectif d'assurer à chaque citoyen, l'égalité des chances sur l'ensemble du territoire et de créer les conditions de leur égal accès au savoir.

La création en 1992 des zones d'éducation prioritaires a introduit également le principe de discrimination positive pour lutter contre l'échec scolaire dans les lieux difficiles. « Il s'agit de donner plus à ceux qui en ont le moins ».

« La reconquête sociale et la revitalisation économique de quartiers défavorisés des villes et des banlieues passent par la mise en œuvre de mesures de discrimination positive qui prennent en compte les difficultés propres des gens fragiles car, en ce qui les concerne l'application du principe d'égalité ne peut qu'aggraver la situation de ces territoires... » (circulaire de décembre 1994 pour les ZEP).

Les résultats de la politique des ZEP sont une illustration des aspects positifs et négatifs rencontrés dans presque toutes les expériences de discriminations positives :

- d'un côté, les ZEP ont rattrapé leur retard quant à la proportion d'élèves accédant au baccalauréat professionnel
- d'un autre, l'environnement général de ces zones ayant eu tendance à se dégrader depuis la création des ZEP, l'effort entrepris n'a permis que de maintenir le niveau moyen des élèves scolaires.

Or, cette dégradation n'est paradoxalement pas sans lien avec l'existence même des ZEP (comme on le constate aux Etats-Unis), la création d'une discrimination positive peut avoir pour conséquence psychologique de classer publiquement une catégorie de population dans un registre d'assistance et de créer à leur détriment, un effet de stigmatisation. Cet effet conduit les autres populations à éviter le contact avec les zones et les institutions discriminées et par suite à accroître l'isolement des personnes visées alors que l'objectif de la discrimination positive était de favoriser leur intégration sociale, économique et culturelle.

2EME PARTIE - LES DISCRIMINATIONS, L'EUROPE ET LA DIMENSION JURIDIQUE

UN DELIT, SANCTIONNE PAR LA LOI

Est qualifiée de discrimination, tout comportement ou attitude qui tend à distinguer des autres, un groupe humain ou une personne, à son détriment.

Le « **délit de discrimination** » a été créé par la loi Pleven du 1er juillet 1972. Pour qu'il y ait délit de discrimination (on parle plus simplement de discriminations), il faut qu'il y ait **différence de traitement**, mais aussi que cette différence relève **d'un caractère prohibé, illicite**. Ces critères ont évolué dans le temps.

La **liste des critères prohibés** est précisée par la loi (Code pénal, art 225-1).

Il s'agit de l'origine, le sexe, la situation de famille, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation, une race ou une religion déterminée de la personne ou du groupe visé.

Par ailleurs, la discrimination est condamnée quand elle est en lien avec les critères précédents et au regard des **domaines suivants** (Code Pénal, art 225-2) :

- Refuser ou subordonner la **fourniture d'un bien ou d'un service**
- Entraver l'**exercice normal d'une activité économique**
- **Refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier** une personne
- Subordonner une **offre d'emploi ou une période de formation** en entreprise à l'un des critères précédents
- Refuser ou subordonner l'**accès à un stage** à l'un de ces critères.

C'est dans le **domaine de l'emploi** que les avancées en terme d'actions mais aussi de législation (modification du Code du travail) sont les plus importantes, à ce jour.

LES AVANCEES DU DROIT DANS LE DOMAINE DES DISCRIMINATIONS

Le système législatif français a connu des évolutions importantes ces dernières années sous l'impact de la législation européenne mais aussi du fait d'une volonté politique. Dans le domaine de la lutte contre les discriminations, l'Europe a un impact important

- dans la mesure où la réflexion y est plus ancienne que sur le plan national,
- que ce niveau a permis la prise en compte de dimensions (notamment les discriminations indirectes) au départ non intégrées aux réflexions françaises,
- en tant qu'effet levier sur les politiques nationales (dans la mesure où la France a ratifié un certain nombre de traités, dont le Traité d'Amsterdam...).

En dépit de ces avancées et d'une législation relativement complète, les difficultés demeurent même si le nombre de jugements sont plus importants.

DU PRINCIPE D'EGALITE A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

L'égalité : un idéal démocratique

Parler de discrimination en France en 2002, nécessite de faire un détour par l'histoire afin de mieux cerner comment la notion d'égalité à émerger au sein de la société française. Comme l'indique Daniel BORRILLO, juriste, « dans un univers aux ressources (matérielles et/ou symboliques) limitées, la question de l'accès à ces dernières constitue l'un des enjeux politiques majeurs des Etats démocratiques »². A travers cette question c'est celle de la répartition des biens qui est posée. La révolution française, et à travers elle la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 pose le principe d'un Etat conçu en fonction de l'individu et pour lui garantir la jouissance de ses droits « naturels »³. La Déclaration proclame la liberté et l'égalité de tous (« les hommes naissent libres et égaux en droits » article 1) sachant que l'Etat est le garant de cette égalité.

Cet idéal d'égalité n'a pas été remis en cause par les deux grandes doctrines politiques (libéralisme et marxisme⁴) à la fois en tant que principe moral mais aussi comme facteurs indispensables au développement personnel et à la cohésion sociale.

De l'égalité de droit à la lutte contre les discriminations

La crise de ces systèmes politiques oblige les dirigeants et décideurs à poser cette question de façon différente. Aujourd'hui, il s'agit plutôt « d'assurer les conditions d'une absence de discriminations dans l'accès aux droits, aux fonctions, aux pouvoirs et aux ressources naturelles, économiques et sociales ».

Etant entendu que, en accord avec Daniel BORRILLO, on peut considérer :

« Forme atténuée de l'égalité, la non-discrimination se contente de combattre les différenciations arbitraires par la création d'un climat général d'équité de chances. Puisqu'aucun système politique ne s'est montré capable d'assurer l'égalité des résultats, il semble nécessaire de se consacrer à la tâche menant de l'égalité formelle à l'égalité de possibilités. L'égalité des chances et la lutte contre les discriminations semblent donc compléter, plus ou moins efficacement, la notion traditionnelle d'égalité de droit ».

L'UNION EUROPEENNE, ACTEUR DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La prise en compte des discriminations raciales, au niveau européen, trouve son origine dans la généralisation du phénomène, qui affecte tous les pays européens, tout en restant spécifique à chaque territoire national compte tenu des contextes économiques, sociologiques et politiques différents.

L'émergence du besoin de lutter contre les discriminations au niveau de l'Europe trouve son origine également dans la logique de la construction européenne qui repose sur la nécessaire reconnaissance des différences. Vivre ensemble la différence est un enjeu essentiel de la construction européenne.

² Revue Française des Affaires Sociales, n°1, janvier-mars 2002, « Les instruments juridiques français et européens dans la mise en place du principe d'égalité et de non-discrimination ».

³ La période précédente reposait sur une distribution des biens en fonction de l'appartenance (naissance) à une lignée ou à un groupe social spécifique.

⁴ Même si les solutions retenues pour y parvenir ne sont pas les mêmes.

Un enjeu ayant donné lieu à une législation spécifique

Sur la question des discriminations, le **texte de référence est la Convention Européenne des Droits de l'Homme (1950)** qui contient un certain nombre de dispositions pertinentes quant aux questions de discrimination et d'intolérance.

Elle interdit de façon explicite la discrimination, à l'article 14, qui stipule que « *la jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation* ».

Dans les années soixante-dix, les directives communautaires se sont attachées à mettre en place les éléments d'une lutte efficace contre les discriminations fondées sur le sexe en introduisant les notions de « discrimination indirecte » et allégé les exigences de preuve pesant sur la victime.

Il fallu attendre le début des années quatre-vingt dix pour qu'une réflexion s'enclenche sur d'autres formes de discrimination et que les avancées dans le domaine des discriminations sexistes soient étendues à d'autres champs.

Concrètement, c'est lors du 1^{er} Sommet des Chefs d'Etat et de gouvernement des Etats membres du Conseil de l'Europe à Vienne en 1993 qu'il a été décidé la création de l'ECRI - European Commission Against Racism and Intolerance (Commission Européenne contre le racisme et l'intolérance).

Le 2^{ème} Sommet qui a eu lieu en 1997 à Strasbourg, en pleine « année européenne de lutte contre le racisme » a appelé à l'intensification de la lutte et a renforcé les activités de l'ECRI. Cette dernière a pour tâche de combattre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance. Son mandat consiste dans l'examen des législations, des politiques et des mesures, la stimulation des actions au niveau local, national et européen, la formulation de recommandations, l'étude des instruments juridiques.

Issu de ces réflexions et de cette volonté européenne, le **Traité d'Amsterdam**, signé le 2 octobre 1997 et entré en vigueur au 1^{er} mai 1999⁵, a pour objectif de confirmer formellement le respect des droits de l'homme en mettant en avant la notion de « droits fondamentaux ».

A ce titre, il s'inscrit dans une perspective de lutte plus efficace contre les discriminations notamment en élargissant les possibilités d'action de l'Union Européenne pour lutter contre les discriminations. Ainsi l'**article 13** prévoit que « *le Conseil peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ».

S'appuyant sur ce texte, l'action communautaire a consisté en un renforcement et une harmonisation des dispositifs nationaux via l'**adoption de deux directives**.

Directive 2000/43/CE du 29/06/2000

Elle est relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Son champ d'application est vaste : emploi, sécurité sociale, protection sociale, éducation, accès et fournitures de biens et de services. Elle incite les

⁵ Ce traité a été ratifié par la France par la loi n°99-229 du 23 mars 1999.

Etats à mettre en place un ou plusieurs organismes de promotion de l'égalité de traitement (objectif soutien et aide aux victimes dans leurs démarches).

Directive 2000/78/CE du 27/11/2000

Elle porte création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Centrée sur ces aspects, elle vise à garantir le principe de l'égalité de traitement dans des domaines tels que l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, la promotion, la rémunération, le licenciement.

L'examen de ces deux directives fait apparaître **trois aspects importants** :

- Elles **agissent dans le domaine des discriminations à la fois directes mais aussi indirectes**. Ces notions (définies page ?????) introduites récemment dans le droit français résulte d'une construction européenne. Ce sont des notions issues du droit européen (en particulier la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 et celle de 2000/43/CE du 29 juin 2000).
- Par ailleurs, ces directives autorisent **la mise en place de mesures spécifiques pour compenser les désavantages que rencontrent les personnes discriminées**.
- Enfin, elles introduisent **un aménagement de la preuve** (en matière civile) afin de permettre aux personnes de disposer de moyen efficace dans leur volonté de faire respecter le principe d'égalité de traitement. Cet aménagement consiste dans le fait que lorsqu'il existe une présomption de discrimination établie par le demandeur, il appartient au défenseur de montrer que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination.

Un enjeu de prévention

Par ailleurs, l'action dans ce domaine ne pouvant se focaliser sur le seul aspect juridique. L'union européenne a souhaité mettre en place une politique de prévention en parallèle de la politique de répression.

Le Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination - décision 2000/750/CE du 27/11/2000 (établi pour 2001-2006) est destiné à soutenir et compléter la mise en œuvre de ces directives. Il a comme objectif, notamment, d'encourager les mesures de prévention, de faire mieux comprendre les questions liées à la discrimination, de favoriser l'échange d'information et la mise en réseau. Il vise ainsi :

- la réalisation d'études, la mise au point de base et outils statistiques (dans le respect de la législation des différents pays),
- le renforcement des capacités des acteurs, publics ou privés, agissant dans ce cadre (analyse des actions dans une perspective transnationale, échanges de « bonnes pratiques »,...
- la mise en place d'actions de sensibilisation (conférences, séminaires, campagnes d'information...).

Dans ce recensement de l'action européenne de lutte contre les discriminations, il est nécessaire également de citer le programme d'initiative communautaire EQUAL.

Succinctement on peut dire que ce programme vise à corriger les inégalités en matière d'emploi sur le marché du travail. Il est financé par le Fonds Social Européen (FSE).

LA SITUATION FRANCAISE : DES EVOLUTIONS DANS LA PRISE EN COMPTE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

L'Europe a certainement contribué à une prise en compte accrue de la question des discriminations au niveau national.

Toutefois, les directives communautaires sont en fait venues compléter le paysage juridique français.

Le rôle du droit international des Droits de l'Homme dans la Lutte contre les Discriminations

L'arsenal juridique français de lutte contre les discriminations a été progressivement élaboré à partir de 1945, notamment sous l'influence du droit international des droits de l'homme mais aussi du droit communautaire.

Au lendemain de la 2nde guerre mondiale, le principe de non discrimination est énoncé avec force dans de nombreux textes internationaux. Ces conventions tendent à lutter contre toute forme de discrimination, et plus particulièrement la discrimination raciale. Pour n'en citer que quelques unes :

- a) La Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948,
- b) La Convention Européenne des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales du 4 novembre 1950 (Article 14),
- c) La Convention OIT C111 du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière professionnelle,
- d) Le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques adopté le 16 décembre 1966 (Article 26),
- e) La Convention Internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965.

Ces différents traités internationaux ont été ratifiés par la France et sont, dès lors, directement applicables en droit français et peuvent être invoqués devant les tribunaux. Ces différents textes ont sans aucun doute inspiré les rédacteurs des actuelles dispositions visant à lutter contre les discriminations.

Droit français et Lutte contre les discriminations

En dehors de ces influences, il convient de noter que le législateur français a pris en compte tardivement la problématique des discriminations; il faudra en effet attendre 1972 pour qu'un texte condamne pénalement les différenciations de traitement illégitimes.

Ainsi, la loi n°72-546 du 1^{er} juillet 1972, relative à la lutte contre le racisme (loi Pléven), considère comme injurieux et diffamatoire tout propos raciste et punit les discriminations basés sur des considérations raciales, nationales et religieuses consistant en un refus d'accès à un droit ou à un service. Elle est la première loi française spécifiquement destinée à combattre le racisme sous ses différentes formes. Elle crée l'infraction pénale de discrimination raciale (articles 6,7 et 8 de la loi n°72-546 du 1^{er} juillet 1972).

Cette loi est le l'aboutissement de l'application de la 1^{ère} convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale datée du 21 décembre 1965 (entrée en vigueur en France le 28 juillet 1971).

Le 11 juillet 1975, une nouvelle loi élargit le champ des discriminations incriminées à celles fondées sur le sexe et la situation familiale.

Il faudra attendre la loi du 25 juillet 1985 (n° 85-772) pour que la question des discriminations fondées sur les mœurs soit introduite. La condamnation des discriminations fondées sur le handicap ne sera effective qu'avec un texte du 13 janvier 1989 et la loi n°90-602 du 12 juillet 1990.

Concernant plus particulièrement le monde du travail, la loi du 7 juin 1977 introduit dans l'ancien Code Pénal la notion d'entrave à une activité économique. En 1992, le dispositif protecteur dans le droit du travail est complété (rédaction de l'article L 122-45).

Ainsi le droit français avec l'article 225-1 du Code Pénal définissait les discriminations qui sont passibles de sanctions pénales comme suit :
« *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions publiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales* ».

Les discriminations consistent à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, entraver l'exercice normal d'une activité économique, refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne, subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service ou une offre d'emploi à une condition discriminatoire.

Toutefois, et en dépit, devrait-on dire, de ce système juridique, le milieu des années quatre-vingt dix est marqué par le développement des écrits et interpellations, à tous les niveaux de la société française, devant **l'accroissement et le caractère intolérable des discriminations, en particulier raciales.**

Considérées comme une atteinte aux fondements de la République, par la mise en cause de l'égalité, et comme un risque pour la citoyenneté, dans un contexte de tensions extrêmes sur le marché du travail, de **nouveaux moyens sont mis en œuvre.**

Par ces moyens, il s'agissait, au-delà de la reconnaissance des discriminations raciales du fait de la prise de position publique, de favoriser :

- la mobilisation de l'ensemble des acteurs
- la connaissance des processus discriminatoires
- la possibilité de prise en compte des victimes.

Il restait toutefois à permettre aux personnes victimes de discrimination d'aboutir dans leur démarche sur le plan juridique dans la mesure où **l'obstacle majeur consistait dans le fait d'établir la preuve de ces discriminations.**

Les démarches engagées en France se sont fortement inspirées des réflexions européennes (notamment l'article 13 du Traité d'Amsterdam) et visées la mise en conformité aux directives qui en résultent. Ainsi, elles ont permis de poser le principe de l'égalité de traitement et de l'absence de discrimination en raison de la « race » ou de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. Par ailleurs elles ont permis de reprendre et d'introduire en France, dans le domaine juridique, la notion de « discrimination indirecte ».

L'élément majeur, dans le domaine juridique, a été **l'adoption de la loi 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.**

Le 13 septembre 2000, une proposition de loi relative à la lutte contre les discriminations est soumise à l'Assemblée Nationale. L'objectif de cette loi est notamment de faciliter l'accès des victimes à la Justice, en basant la décision du Juge sur deux dépositions : celle de la personne plaignante et celle de la partie adverse devant apporter la preuve que la décision prise n'est pas discriminatoire.

Initialement les éléments constitutifs de cette loi devait être partis intégrante de la loi générale sur « la modernisation sociale ». Finalement ceux-ci ont fait l'objet d'un texte

spécifique consacré exclusivement à la lutte contre les discriminations. Mais ce sont surtout les aspects relatifs à l'emploi et au travail qui ont donné lieu à la loi du 16 novembre 2001. Les mesures relatives aux discriminations dans la location des logements sont intégrés à la **loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002** (Loi n°2002-73, chapitre III, article 158).

La loi du **16 novembre 2001** (composée de onze articles) entrée en vigueur le 19 novembre 2001, modifie les dispositions relatives aux discriminations du Code du travail, du Code pénal, du Code de la sécurité sociale et de la loi du 13 juillet 1983 sur le statut des fonctionnaires.

Cette loi « constitue une révolution dans la culture de la preuve des discriminations » (Daniel BORRILLO, p. 125) dans la mesure où jusqu'à présent « (...) le système de la preuve reposait au niveau pénal sur l'intentionnalité et, même dans le domaine civil, il incombait au demandeur de produire la preuve de la discrimination. Cette situation rendait la loi française pratiquement impuissante ».

I. - L'article L. 122-45 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45. - Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

« En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. ».

... [extrait de la loi]

Les éléments nouveaux (en particulier intervenant dans le domaine du Code du travail) :

- l'introduction de nouvelles catégories de discriminations : les discriminations fondées sur « l'orientation sexuelle, l'âge, le patronyme, l'apparence physique »,

- la protection du salarié qui au départ porté sur l'embauche, les sanctions et le licenciement est élargie aux principaux actes affectant la carrière des salariés et son déroulement, y compris le refus d'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,
- l'élargissement de la définition des mesures discriminatoires par l'introduction de la notion de discrimination indirecte
- l'aménagement de la charge de la preuve
- le renforcement des moyens d'action en justice avec la possibilité pour les syndicats et les associations d'agir en justice et l'octroi de pouvoirs d'enquête élargis de l'inspection du travail
- la protection des témoins et des travailleurs sociaux.

La loi de novembre 2001 a été complétée par la suite par différents textes :

Les dispositions du chapitre III de la **loi du 17 janvier 2002 sur la modernisation sociale** (Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale) consacrée à la « lutte contre les discriminations dans l'accès au logement ».

Elle traite plus spécifiquement de la **discrimination dans l'accès au logement** et complète ainsi l'article 1er de la loi no 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs:

« Aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de son origine, son patronyme, son apparence physique, son sexe, sa situation de famille, son état de santé, son handicap, ses moeurs, son orientation sexuelle, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

« En cas de litige relatif à l'application de l'alinéa précédent, la personne s'étant vu refuser la location d'un logement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles».

Elle traite également de la notion de **harcèlement moral au travail** et permet l'instauration d'un régime juridique précis à ce sujet (Chapitre IV Lutte contre le harcèlement moral au travail Articles L. 122-49 à L. 122-53 du Code du travail)

Par la suite, le 9 mars 2004 est adoptée la **loi n°2004-204 relative à l'adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité dite loi Perben II**

Une partie de cette loi **renforce la lutte contre le racisme et dans une moindre mesure l'homophobie.**

Ainsi le délai de prescription pour les propos racistes (injures, diffamation...) et négationniste passe de 3 mois à un an. Dans le domaine des discriminations, les peines encourues sont portées à 3 ans et 45.000 euros d'amende...

En dépit de ces évolutions... des limites demeurent

Quelques difficultés demeurent en dépit des avancées de la loi :

- les tribunaux n'ont pas encore beaucoup l'habitude de traiter de ce type de questions,
- beaucoup de faits discriminatoires restent néanmoins difficiles à prouver,

- de nombreuses discriminations relèvent du « racisme ordinaire » plus que de fait avéré et sont donc difficiles à démontrer, à prendre en compte sous l'angle juridique et à résoudre (faiblesse des prises en charge de cet aspect),
- les avancées concernent surtout certains domaines comme l'emploi et le travail, mais d'autres thèmes restent à investir comme l'accès au logement (on devrait dire à toute forme d'habitat et à tout territoire), l'accès aux services publics, l'éducation.

LA MISE EN PLACE D'UNE AUTORITE ADMINISTRATIVE INDEPENDANTE

Le contexte récent a également vu la mise en place d'une instance indépendante en matière de lutte contre les discriminations, dans un souci de conformité aux directives européennes.

La directive européenne 2000/43/CE relative à l'égalité raciale prévoit la mise en place dans chaque Etat membre d'une « *organisation chargée de promouvoir l'égalité de traitement et d'apporter une aide indépendante aux victimes de discrimination raciale* ».

La HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité) a été créée par la loi 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Elle a pour mission générale de lutter contre toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi, de fournir toute l'information nécessaire, d'accompagner les victimes, d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques pour faire entrer dans les faits le principe d'égalité. Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers.

L'article 1 précise ainsi que « la haute autorité est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie ». Dotée d'un collège de 11 membres, elle a pour mission principale le traitement des réclamations dont elle aura été saisie par toutes personnes s'estimant victimes de discriminations. (Pour plus de détails, voir « Acteurs »).

Cette loi a également le mérite d'introduire des mesures en matière de discrimination dans le domaine des biens et des services. La loi du 30 décembre 2004 prévoit ainsi dans son article 19 **un recours spécifique en matière de discrimination raciale dans l'accès aux biens et services**. Par ailleurs, elle prévoit devant les juridictions civiles un aménagement de la charge de la preuve.

En matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services, de fournitures de biens et services, d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, ainsi que d'accès à l'emploi, d'emploi et de travail indépendants ou non salariés, chacun a droit à un traitement égal, quelles que soient son origine nationale, son appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une race.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte en ces domaines établit devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le précédent alinéa ne s'applique pas devant les juridictions pénales (Extrait de la loi)

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination peut saisir par écrit la HALDE. En une année (avril 2005 à avril 2006), la HALDE a eu à traiter quelques 1.822 réclamations. 626 (34%) ont reçu une réponse définitive, les autres sont encore en cours de traitement. Ces plaintes donnent une image des discriminations en France. Le critère le plus souvent évoqué est celui de l'origine (40%). Le second critère est celui de la santé et du handicap. Les plaintes pour discrimination de genre sont peu nombreuses (6% dont 40% émanant d'hommes). Par ailleurs plus de la moitié des réclamations relève de questions d'emploi. La question des discriminations du logement ne représente que 5,3% des réclamations.

RECONNAISSANCE DU TESTING

Le testing est un moyen destiné à établir l'existence d'une sélection discriminatoire. D'abord utilisé, notamment par SOS Racisme, pour dénoncer les abus commis, à l'entrée de boîtes de nuit ou de débits de boisson, à l'égard de la clientèle supposée être d'origine étrangère, cette méthode est devenue aujourd'hui un moyen de prouver la discrimination reconnu sur le plan juridique.

Reconnu sur le plan de la jurisprudence comme valide dans le domaine de la preuve des discriminations, puis par la Cour de Cassation (12/09/2000), c'est avec la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances que ce procédé a un statut légal. En introduisant dans le Code Pénal l'article 225-3-1 il devient possible de permettre l'incrimination pénale en l'absence de véritable victime.

Le testing ou test de discrimination permet d'établir l'existence de pratiques discriminatoires en mettant en lumière les différences de traitement entre des personnes présentant des caractéristiques « objectives » identiques mais appartenant à des groupes différents (par exemple différence d'origine, d'apparence...).

Concrètement, le testing consiste à constater, par une mise en situation des personnes présentant des différents profils, l'attitude adoptée par l'organisme testé. L'initiateur du testing dispose d'un « groupe de personnes de référence » et de groupes de personnes présentant des profils « à risque discriminatoire » et compare les attitudes adoptées.

Cette légalisation du testing rend plus aisée la formalisation de cette preuve. Cette méthode permet de construire, d'une certaine manière les preuves manquantes.

3EME PARTIE - FONCTIONNEMENT DES DISCRIMINATIONS

UN SYSTEME COMPLEXE ET DIFFICILEMENT APPREHENDABLE

Les études ont souligné la réalité des discriminations en France mais aussi leur aspect paradoxal en mettant en évidence l'extrême complexité de l'appréhension des pratiques discriminatoires.

Les discriminations sont, en effet, **difficiles à mesurer compte tenu de la difficulté à prouver l'acte discriminatoire** (en dépit des évolutions législatives sur la question).

Le problème est double car, d'une part, il est rare de pouvoir désigner l'auteur de la discrimination (s'agit-il du recruteur, du chef d'entreprise...), et, d'autre part, il s'avère matériellement difficile pour la personne à la recherche d'un emploi de faire la preuve de l'existence de comportement discriminatoire.

En fait, les **pratiques discriminatoires relèvent d'un « système discriminatoire » extrêmement complexe** où tous les acteurs y intervenant (par exemple : employeurs, intermédiaires, personnes à la recherche d'un emploi) engendrent, directement ou non, consciemment ou non, de la discrimination.

Les discriminations peuvent en fait relever de **deux types d'attitude**.

Discrimination directe : « elle se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, 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 semblable ».

Discrimination indirecte : « elle se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition (...) ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime (...) ».

A cela s'ajoute le fait que les **pratiques discriminatoires peuvent prendre des formes multiples, extrêmement diversifiées et souvent diffuses**.

- dans la formation : non finalisation de diplôme par absence de lieu de stage, déterminisme des orientations...
- dans l'accès à l'emploi : refus d'embauche, non mise en relation entre un demandeur d'emploi et une offre par des intermédiaires, auto-censure de la part des personnes se sentant discriminées...
- dans l'emploi : embauche sous conditions (développement de l'intérim et des contrats précaires), « ethnicisation des tâches », tensions verbales et vexations...
- dans la promotion : absence de promotion...

Elles trouvent, pour les discriminations à l'emploi, leur justification dans le contexte économique et social.

Par ailleurs, les **discriminations sont éminemment sélectives**. La différence seule ne peut expliquer les discriminations dans la mesure où toute différence n'est pas porteuse de discrimination.

Si les discriminations peuvent prendre la forme de faits ponctuels et identifiables (refus de location au regard de l'origine, refus d'embauche par exemple), le plus souvent les pratiques discriminatoires **relèvent d'un « système » extrêmement complexe auquel participe les différents acteurs, directement ou non, consciemment ou non (pas d'intention de discriminer)**. On parle alors de discrimination systémique.

La **discrimination systémique** est une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des différences de traitement.

« La **discrimination systémique** n'est ni explicite, ni volontaire, ni même consciente ou intentionnelle, mais relève le plus souvent d'un système de gestion fondé sur un certain nombre de présupposés, le plus souvent implicites, quant aux divers groupes et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalité à l'égard des membres des groupes cibles. »

Exemple de discrimination systémique : « L'un des exemples flagrants de cette forme de discrimination est celui des caractéristiques physiques exigées pour occuper certains emplois, alors qu'elles ne sont pas directement reliées à la tâche. On a notamment longtemps exigé des pompiers et des pompières, comme des chauffeurs et chauffeuses d'autobus, une taille minimale. Cependant, après examen, il s'est avéré que la taille n'était pas un facteur important pour accomplir efficacement les tâches reliées à ces postes. Les exigences liées à la taille ont donc été jugées discriminatoires puisque, même si elles s'appliqueraient à toutes les candidatures, elles avaient pour conséquence d'exclure sans justification la majorité des femmes qui, en général, sont de moins grande taille que les hommes.

Il peut en aller de même de certaines exigences de scolarité ou de formation. Une telle pratique discriminatoire se repère toutefois assez facilement; d'autres sont plus subtiles»⁶.

DISCRIMINATIONS ET REPRESENTATIONS

L'une des difficultés majeures lorsque l'on travaille sur les discriminations c'est qu'elles trouvent leur fondement dans des **représentations**. L'individu afin de comprendre son environnement construit des représentations et utilise celles-ci pour régler sa conduite. Il ne s'agit pas de savoir si une représentation est vraie ou fausse, elle est fonctionnelle. Les représentations sociales décrivent, expliquent et prescrivent.

On entend par **représentation sociale** une forme de connaissance, dite de sens commun, socialement élaborée et partagée. Constituée à partir des expériences, des informations, des savoirs, des modèles de pensée. Elle a une visée pratique d'organisation, de compréhension et d'orientation des conduites. Elles sont produites par des individus et portent la marque de leur milieu d'appartenance. Ces représentations agissent comme des grilles de lecture et des guides d'action. [Denise JODELET, Les représentations, 1993]

⁶ Journée de préparation à la Commission parlementaire portant sur le concept d'égalité et une politique en condition féminine tenue le 25 mai 2004, à Québec.

4EME PARTIE - RAISONS DE L'EMERGENCE DE LA QUESTION ET DE L'ACTION DANS CE DOMAINE

La prise en compte de la question des discriminations, en terme d'action publique puis, à compter de 1998, de politique publique, résulte d'une conjonction d'éléments.

Cette politique publique s'est construite en particulier autour des enjeux liés aux discriminations liées à l'origine réelle ou supposée des personnes.

UN ENJEU DE SOCIETE

UN CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIAL PROPICE

L'apparition de cette question trouve certainement son origine dans **le contexte économique et social** mais aussi dans **les caractéristiques des pratiques discriminatoires et du public visé** par celles-ci.

En effet, dans la mesure où les représentations et les comportements qui fondent les discriminations touchent non seulement l'étranger, celui qui n'a pas la nationalité française, mais aussi **le jeune français d'origine étrangère ou encore toute autre personne qui présente une différence assimilée à celle caractérisant un étranger** (nom, couleur de peau, appartenance religieuse...).

La mise au ban et l'absence de reconnaissance qui étaient passées sous silence par les migrants de la première génération sont apparues comme inacceptables pour des personnes françaises, de naissance ou par acquisition. Cette situation, latente depuis de nombreuses années, a dans un contexte de crise économique connu une visibilité renforcée voire une banalisation du phénomène.

L'émergence du débat actuel sur les discriminations raciales trouve également son origine dans les facteurs suivants (présentation des facteurs sans aucune hiérarchisation) :

- Mise en cause du **principe d'égalité** - un des trois piliers de la République et développement des interventions dites de « discrimination positive »
- **Négation des investissements et des efforts réalisés par les familles immigrées** afin de permettre à leurs enfants de connaître une ascension sociale
- Développement des **violences émanant de jeunes** : pouvant résulter pour partie d'un vécu quotidien de la discrimination dans les loisirs, le logement, la formation, le travail et en dépit de trajectoires individuelles diversifiées (diplômés ou non,...)
- Existence d'une **situation conflictuelle entre les jeunes français d'origine étrangère et les institutions** de manière générale
- Emergence d'un **statut particulier pour les étrangers** relevant de la **communauté européenne** (droit de vote notamment)
- Revendications portées par le mouvement associatif pour de **nouvelles formes de citoyenneté**
- Multiplication des **travaux de recherche**, au niveau national comme local, sur le sujet.

LES DISCRIMINATIONS : UN COUT SOCIAL ELEVE ET UNE MISE EN CAUSE DU PRINCIPE D'EGALITE

L'émergence de cette question a également été possible en raison d'une prise en compte de la réalité des enjeux de la discrimination par les pouvoirs publics au plan national. L'ampleur de la prise en compte résulte, également, du « coût social » de ces pratiques qui mettent en cause la cohésion sociale dans son ensemble et l'intégrité du pacte républicain et de la cohésion nationale.

Martine AUBRY, Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, rappelait lors des Assises de la Citoyenneté (18 mars 2000) que « A chaque acte discriminatoire, c'est la République tout entière qui vacille ».

Jean-Pierre RAFFARIN, Premier Ministre, dans son intervention lors de l'installation du Haut Conseil à l'Intégration, le 24 octobre 2002, précisait également que « l'un des enjeux de la décentralisation est bel et bien la refondation du lien social dont l'établissement fragilise la nation dans son ensemble, quand il est affaibli. Mon ambition, notre ambition, est de susciter la volonté d'adhésion à la République en assurant l'égalité des droits et en rétablissant l'égalité des chances. Ses règles doivent être valables pour tous. De ce point de vue, le refus des communautarismes doit être intimement lié à la lutte contre le racisme, à la lutte contre l'antisémitisme, à la lutte contre toutes les discriminations. Nous voulons fustiger l'intolérance. Il n'y a pas de tolérance pour l'intolérance. »

UN SUJET DIFFICILE A METTRE EN DEBAT

Le thème de la discrimination dans le monde du travail (et plus largement les questions de discriminations) a été **pris en compte tardivement** par la **recherche universitaire française** (peu d'études antérieures aux années 90).

Plusieurs éléments d'explications peuvent être avancés pour expliquer ce « désintérêt ».

La discrimination (à l'emploi comme les autres) et le racisme, sont des thèmes tabous au sein de la République compte tenu des principes qui les sous-tendent. En effet admettre les discriminations c'est reconnaître l'échec des valeurs qui fondent la République.

La difficulté de mesurer les discriminations a également consisté un obstacle au dévoilement du problème. La République, compte tenu de son fondement même¹ s'interdit de collecter toutes les données relatives aux origines qu'elles soient nationales, ethniques ou religieuses. Concrètement, ce principe qui repose sur des aspects éthiques importants (éviter toutes possibilités de discrimination ou d'utilisation de ces données : référence à la deuxième guerre mondiale) entraîne une incapacité totale à mesurer le phénomène d'un point de vue statistique.

Ce tabou de la discrimination est d'autant plus ancré qu'il affecte pour partie des populations dont l'histoire est intimement liée à la France (par les processus de colonisation). En France, l'immigration et les processus d'intégration ont occupé pendant longtemps une place marginale et dévalorisée dans les sciences sociales. Les travaux relatifs plus largement à ce public ont connu le même sort.

Le débat public sur l'immigration a également influencé le développement de la recherche universitaire, autour de l'intégration sociale et culturelle. Mais, ce n'est qu'au début des années 90 que le thème de l'emploi émerge, lorsque la question du chômage et de la précarité devient centrale. On peut relever le caractère paradoxal de ce phénomène dans la mesure où ce thème (l'emploi) fait l'objet d'un intérêt tardif, alors qu'il constitue le fondement même d'une grande partie des flux migratoires connus par la France.

UN SUJET QUI MET EN CAUSE CERTAINES FORMES D'ANALYSES

Le développement des travaux sous l'angle de la discrimination a eu des **incidences fortes** sur les questions d'intégration, d'immigré....

En effet, réfléchir à la question des discriminations, ce n'est plus seulement analyser les difficultés sociales et économiques, les manques des populations (comme c'est souvent le cas lors d'une approche en termes d'intégration) mais travailler sur **la capacité de la société d'accueil (en l'occurrence la société française) à favoriser ou non leur intégration sociale et économique.**

UN DECLENCHEUR RELAYE PAR D'AUTRES

Il revient au sociologue Philippe BATAILLE d'avoir mis en relief **l'étendue actuelle des discriminations et comportements racistes et discriminatoires** dans le monde de l'Entreprise et à l'extérieur envers ceux qui cherchent à être embauchés (date 96-97).

(Ouvrage : Le Racisme au travail 1997 - Ed. La Découverte)

L'enquête, qui a abouti à cette analyse, a été menée pour le compte de la CFDT. Le point de départ réside dans le constat de l'existence, au sein des militants, de propos et attitudes discriminatoires. Ce travail a privilégié une démarche d'action-recherche avec les militants (différentes entreprises concernées dont Peugeot Mulhouse).

Ce travail a constitué un **déclencheur**, même si d'autres travaux antérieurs avaient déjà traité de cette question. S'il a pu jouer ce rôle c'est également en raison du contexte (social, politique, conjoncturel...) dans lequel il s'est inscrit.

L'EUROPE : UN IMPULSEUR

L'Union européenne a joué un rôle de premier plan. La prise en compte des discriminations, au niveau européen, trouve son origine dans la généralisation du phénomène, qui affecte tous les pays européens, tout en restant spécifique à chaque territoire national, compte tenu des contextes économiques, sociologiques et politiques différents. L'émergence du besoin de lutter contre les discriminations, au niveau de l'Europe, trouve également son origine dans la logique de la construction européenne qui repose sur la nécessaire reconnaissance des différences. Vivre ensemble la différence est un enjeu essentiel de la construction européenne.

L'Europe s'est engagée sur cette question dès les années 50. Dans les années 70, plusieurs directives ont été mises en place pour lutter contre les discriminations fondées sur le sexe. Ce n'est que dans les années 90 que les avancées dans le domaine des discriminations sexistes ont été étendues à d'autres champs.

Le 1er Sommet des Chefs d'Etat et de gouvernement des Etats membres du Conseil de l'Europe à Vienne en 1993 a décidé la création de l'ECRI (European Commission Against Racism and Intolerance). Le 2ème Sommet, en 1997 à Strasbourg, a appelé à l'intensification de la lutte et a renforcé les activités de l'ECRI. Le Traité d'Amsterdam, signé le 2 octobre 1997 et entré en vigueur au 1er mai 1999⁷, est issu de cette volonté. Il a pour objectif de confirmer formellement le respect des droits de l'homme en mettant en avant la notion de « droits fondamentaux ». L'article 13 prévoit que « le Conseil peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ». S'appuyant sur ce texte, l'action communautaire a consisté en un renforcement et une harmonisation des dispositifs nationaux via l'adoption de deux directives³⁸. La transposition dans le droit français de ces directives a constitué un moteur important dans la mise en œuvre de la politique publique française dans le domaine.

Il est à noter toutefois que les directives communautaires sont venues compléter le paysage juridique français, qui comportait déjà, et cela depuis l'après guerre, des textes mettant en cause les comportements discriminatoires⁹⁵.

⁷ Ce traité a été ratifié par la France par la loi n°99-229 du 23 mars 1999.

⁸ Il s'agit de la directive 2000/43/CE du 29/06/2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78/CE du 27/11/2000 qui porte sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

⁹ Le principe d'égalité avait été réaffirmé lors de la promulgation de la constitution de la IV^e République (octobre 1946). Dans le préambule, il est en effet rappelé que « tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés ». Notre constitution actuelle (celle de la V^e République du 4 octobre 1958) se réfère à ces textes et indique que la République « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion » (article 1^{er}).

UN ENJEU ECONOMIQUE

Les discriminations s'expriment là comme ailleurs dans la société française. Elles peuvent prendre des formes très variables et apparaître à différents niveaux. Les discriminations au travail, et en particulier à l'embauche, sont celles le plus souvent mises en avant par les travaux d'étude sur le sujet. Ce sont également celles qui ont donné lieu à la mise en oeuvre d'actions.

Plusieurs arguments peuvent être avancés.

Discriminer c'est être « hors » la loi. Les pratiques discriminatoires (directes ou non) sont un délit, condamnées par la loi.

Discriminer c'est porter atteinte au principe de la République française basée sur l'égalité entre les individus. En effet discriminer c'est distinguer, séparer, traiter différemment, de manière inégalitaire, des personnes au regard de critères non objectifs.

Discriminer peut avoir un coût économique pour les entreprises. En effet, discriminer c'est exclure de l'emploi ou sous utiliser les savoirs faire de personnes.

Les pratiques discriminatoires privent l'entreprise concernée de compétences mais aussi dans une certaine mesure de nouveaux marchés, voire de compétitivité. La commission européenne souligne que, pour certaines entreprises, ce sont des raisons économiques qui les ont amenés à prôner la non-discrimination.

Un rapport établi pour le compte de la Commission Européenne, intitulé « Coûts et avantages de la diversité » (octobre 2003) montre que la diversité (sociale, culturelle...) peut aider les entreprises. En effet, une enquête auprès d'entreprises ayant fait le choix de la diversité montre que ces dernières ont, de ce fait, peut :

- sur le court terme, pallier aux pénuries de main d'œuvre, ouvrir de nouveaux marchés...
- sur le long terme, améliorer la qualité du capital humain, améliorer l'image de marque, agir sur l'innovation...

Les analyses, notamment de prospective, plaident pour **une mise en valeur de toutes les compétences disponibles.**

Tous ces constats plaident pour la mise en oeuvre d'actions visant à favoriser la non-discrimination dans le monde du travail.

5EME PARTIE - CONSTRUCTION DE LA POLITIQUE PUBLIQUE

QUELQUES DATES CLES

C'est dans ce contexte (crise économique, tension sur la cohésion sociale, évolution de la réflexion sur la société française, incitation européenne, travaux de chercheurs) que le **gouvernement a pris position et s'est doté de moyens nouveaux.**

Quelques points de repère :

- Octobre 1998 - Le Haut Conseil à l'Intégration remet au 1^{er} Ministre un rapport intitulé « Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité »¹⁰.
- 21 octobre 1998 - Communication de Martine AUBRY, Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, en Conseil des Ministres sur la politique d'intégration. Elle considère que la mise en œuvre du principe républicain d'égalité suppose de lutter contre les discriminations. A cette occasion elle souligne l'ampleur du phénomène, l'importance des prises de position publique et la nécessité d'une parole politique forte. Elle fait également de la lutte contre les discriminations une priorité de l'action gouvernementale.
- 18 janvier 1999 - Circulaire de M. Jean-Pierre CHEVENEMENT, Ministre de l'Intérieur, sur la mise en place des CODAC - Commission Départementale d'Accès à la Citoyenneté-. Elles ont pour mission de lutter contre toutes les formes de discrimination dont sont victimes les jeunes issus de l'immigration en matière d'embauche, de logement, de loisirs.
- Mars 1999 - Publication du rapport BELORGEY (Jean-Michel BELORGEY, Lutter contre les discriminations) réalisée à la demande de Mme la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité). Il préconise notamment l'adaptation de l'arsenal juridique ainsi que la création d'une autorité indépendante. Le premier aspect sera suivi d'effet, le second sera non suivi¹¹.
- 11 mai 1999 - Table ronde au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité avec l'ensemble des partenaires. Adoption de la déclaration de Grenelle qui marque l'engagement de tous les acteurs du monde du travail dans ce combat.
- Septembre 1999 - Constitution du GED, Groupe d'Etudes sur les Discriminations, chargé d'analyser les phénomènes relevés (devenu depuis puis le GELD - Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations)
- 18 mars 2000 - Assises de la citoyenneté et de la lutte contre les discriminations - Paris
- 16 mai 2000 - Lancement du 114, numéro de téléphone gratuit à destination des personnes victimes ou témoins de discriminations.
- 12 octobre 2000 - Proposition de loi soumise à l'Assemblée Nationale relative à la lutte contre les discriminations. L'objectif de cette loi est notamment de faciliter l'accès

¹⁰ A noter que ce travail s'inscrit dans la lignée de la production au cours des années 1996 à 1998 de nombreux travaux de chercheurs, universitaires... sur ce sujet des discriminations, dont le plus connu est celui réalisé par Philippe BATAILLE, publié en 1997 sur « le racisme au travail ».

¹¹ La mise en place d'une autorité indépendante dans le domaine de la lutte contre les discriminations semble toutefois relancer depuis le discours du Président de la République à Troyes en Octobre 2002.

des victimes à la Justice, en basant la décision du Juge sur deux dépositions : celle de la personne plaignante et celle de la partie adverse devant apporter la preuve que la décision prise n'est pas discriminatoire.

- 30 octobre 2001 - Circulaire relative à la relance et à la consolidation du dispositif 114-CODAC [DPM/AC12 n° 2001/526].
- 16 novembre 2001 - Adoption de la loi **relative à la lutte contre les discriminations** [loi n°2001-1066]. Elle inscrit, dans son article 9, le dispositif 114-CODAC dans un cadre législatif. Elle modifie considérablement le Code du travail (extension du domaine de la discrimination prohibée ; nouvelle répartition de la charge de la preuve ; droit d'agir en justice des syndicats et des associations ; pouvoirs d'enquête élargis de l'inspection du travail...), les textes relatifs aux droits et obligations des fonctionnaires (liste des causes de discrimination complétée ; sanctions disciplinaires à l'égard des auteurs...) ainsi que le Code pénal (extension du domaine de la discrimination prohibée à l'accès au stage ; liste des causes de discrimination complétée).

Cette loi « constitue une révolution dans la culture de la preuve des discriminations » dans la mesure où jusqu'à présent « (...) le système de la preuve reposait au niveau pénal sur l'intentionnalité et, même dans le domaine civil, il incombait au demandeur de produire la preuve de la discrimination. Cette situation rendait la loi française pratiquement impuissante ».

[Daniel BORRILLO, Revue Française des Affaires Sociales, n°1, janvier-mars 2002, « Les instruments juridiques français et européens dans la mise en place du principe d'égalité et de non-discrimination » p. 125]

- 17 janvier 2002 - Vote de la **loi de modernisation sociale** (Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002) qui traite de la discrimination dans l'accès au logement ainsi que du harcèlement moral, instaurant un régime juridique précis à ce qui, aux termes des directives européennes, est apparu comme l'une des formes possibles de la discrimination raciale. Par ailleurs, cette loi consacre le changement d'objet du FAS (Fonds d'Action Sociale) qui devient le FASILD.
- 10 octobre 2002 - Intervention du **Président de la République à Troyes**
A cette occasion, il précise qu' « au-delà du rétablissement de la sécurité et de la qualité de vie, l'égalité des chances suppose de donner une nouvelle vigueur à notre modèle d'intégration ».
- 10 avril 2003 - **Comité Interministériel à l'Intégration**
Dans cette perspective, le **Comité Interministériel à l'Intégration a fait état d'un programme d'actions** (55 actions) qui sera engagé dès 2003. La volonté affichée par le gouvernement lors de ce Comité Interministériel et le programme d'actions (court et moyen termes) qui en découlent est de « **marquer un tournant en matière de politique publique d'intégration** ».

Cette politique se structure autour de **trois volets** :

- volet **accueil**, il consiste à « créer les conditions d'un accueil digne de ce nom »
- volet **promotion sociale et professionnelle**, il s'agit « d'encourager, de permettre les conditions d'une promotion sociale et professionnelle / réparer l'ascenseur social »
- volet **lutte contre les discriminations**, il relève plus globalement de la volonté « d'agir contre l'intolérance, pour l'égalité des droits ».

Dans ce domaine, il s'agit par ailleurs, et parallèlement, « **d'agir pour l'égalité de traitement** ». Le Ministre met en avant le fait qu'il n'y a pas d'intégration tant qu'il y aura de la discrimination. Dans ce domaine, **l'objectif est de modifier le regard de la société**. L'enjeu par rapport à ce volet est de poursuivre le combat quotidien contre les discriminations, dans un souci de cohésion nationale.

Cela passe par des actions mettant en avant la relance des CODAC¹², la formation des agents d'accueil (au niveau des services publics), le développement des délégués des médiateurs de la République. Un accent particulier sera mis dans le cadre de ce volet aux discriminations faites aux femmes. Ainsi, parmi les actions proposées est notamment mis en avant le fait de prévenir la discrimination des femmes immigrées ou issues de l'immigration (prévention des mariages forcés et des mutilations).

Par ailleurs il est prévu l'instauration d'une **autorité pour l'égalité de traitement** (mission donnée à B. STASI en lien avec le GELD).

- 9 mars 2004 - Loi n°2004-204 relative à l'adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité dite loi **Perben II**
Une partie de cette loi **renforce la lutte contre le racisme et dans une moindre mesure l'homophobie**.
Ainsi le délai de prescription pour les propos racistes (injures, diffamation...) et négationniste passe de 3 mois à un an. Dans le domaine des discriminations, les peines encourues sont portées à 3 ans et 45.000 euros d'amende...
- 2 juin 2004 - **Seconde édition du Comité Interministérielle à la Ville**
Il a permis, notamment, de faire le bilan des actions engagées depuis avril 2003. Il a notamment été évoqué, dans ce cadre, les initiatives prises pour favoriser l'égalité des chances par l'éducation, la formation et l'emploi.
- 30 juin 2004 - **Adoption du Plan de cohésion sociale en Conseil des Ministres**
- 18 Janvier 2005 - Loi 2005-32 dite **Loi de programmation pour la cohésion sociale** (Titre III)

L'objectif du plan est d'apporter une **réponse globale aux inégalités croissantes** (qu'elles soient d'ordre professionnel, social ou encore territorial) et d'agir pour « **reconstruire la cohésion sociale** ».

Le contenu du plan de cohésion sociale s'appuie sur le constat qu'en dépit d'une forte implication de la France dans le domaine de la protection sociale, les indicateurs de **précarité et d'inégalités sociales** soulignent des **tensions fortes**. Or pour le gouvernement cette situation apparaît inacceptable dans « une société démocratique et avancée ». De plus, la prospective économique et la prospérité sociale sont perçues comme indissociables. Il s'agit donc d'agir pour favoriser la cohésion sociale et de « **retrouver l'égalité des chances** ».

Le plan repose sur **trois pôles** qui constituent les domaines prioritaires et simultanés d'intervention pour rétablir la cohésion sociale : **l'emploi, le logement, l'égalité des chances**.

L'enjeu principal est le **retour à l'activité**, qui « constitue une priorité absolue », pour éviter l'implosion sociale et redonner de la dignité individuelle. Les actions viseront donc à combattre le chômage de longue durée, d'exclusion et celui qui touche les jeunes (ceux à la recherche d'un premier emploi). Cela suppose en parallèle d'agir pour rétablir l'égalité des chances en matière de logement, d'école mais aussi de territoire.

Ce plan, composé de **20 programmes d'action**, sera mis en œuvre à dans le cadre de la loi de programmation de cohésion sociale votée le 18 janvier 2005.

Le rétablissement de l'égalité des chances [programmes 15 à 20] passe par un effort d'accompagnement :

- en direction des enfants en grande difficulté qui repose notamment sur la création « **d'équipes de réussite éducative** » reposant sur une mobilisation de tous les professionnels spécialistes de la petite enfance [programme 15]
- en direction des collégiens, par une prise en charge globale dans le domaine social, médical et éducatif (rénovation de l'éducation prioritaire) : création « d'internats

¹² CODAC : Commission Départementale d'Accès à la Citoyenneté.

de réussite éducative », adaptation de la carte scolaire, création de « **pôles d'excellence éducative** » [programme 16].

Il s'agit également d'agir pour **promouvoir l'égalité des chances entre les territoires** par une **refonte de la DSU** (Dotation de Solidarité Urbaine) par le biais d'une augmentation du montant global et une meilleure distribution en faveur des communes les plus pauvres [programme 17].

Il s'agira également de conclure des « **chartes territoriales de cohésion sociale** » [programme 18] et **de rénover l'accueil des primo-arrivants** notamment par la **création de l'ANAEM** (Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations) et la généralisation du Contrat d'Accueil et d'Intégration mais aussi l'actualisation des missions du FASILD [programme 19]. Ceci en lien avec la création au niveau du Haut Conseil à l'Intégration d'un Observatoire statistiques coordonnant les données sur les flux migratoires.

La création de la **HALDE** (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité) devra permettre de lutter contre les discriminations. Il est prévu également de retravailler les outils juridiques et de poursuivre la réflexion autour de la **charte de la diversité** avec le milieu des entreprises [programme 20].

- 30 décembre 2004 - Loi no 2004-1486 portant création de la **Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE)**
L'article 1 précise que « la haute autorité est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie ».
- 26 janvier 2005 - **Charte de la diversité** (engagement des partenaires sociaux).
- 3 février 2005 - **Conférence nationale pour l'égalité des chances**
Dans le cadre de la politique mise en œuvre par la France pour lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité des chances, le 3 février 2005 s'est tenue la première conférence nationale pour l'égalité des chances. Cette conférence inscrite dans le plan de cohésion sociale présentée en 2004 par le gouvernement doit permettre d'insuffler de nouvelles actions dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Cette conférence s'est tenue sous la présidence du Premier Ministre et en présence de plusieurs ministres du gouvernement, d'organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Les propositions issues de cette conférence relèvent de trois domaines : la formation initiale et continue, l'accès à l'emploi et la promotion professionnelle. Il s'agit, autour de ces axes, de mobiliser les partenaires sociaux, l'Etat dans sa fonction d'employeur mais aussi en tant qu'incitateur auprès du monde de l'entreprise. L'Etat en effet va mettre en œuvre des actions pilotes dans un souci d'exemplarité.
- 23 avril 2005 - Installation de la **HALDE** par le Président de la République à l'Élysée.
- Création d'un **Ministère délégué à la promotion de l'égalité des chances**
- **Loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances** qui notamment renforce les pouvoirs de la HALDE, légalise le testing, instaure la mixité dans l'audio-visuel.

6EME PARTIE - MOYENS D' ACTIONS

Au départ les initiatives dans le domaine des discriminations raciales dans le monde du travail relevaient d'une logique incitative de l'Etat en direction du monde économique notamment.

Au fur et à mesure des années ces acteurs, conscients des enjeux (développement des marchés, cohérence entre profil de la population et celle de l'entreprise, valorisation des compétences...) et/ou confrontés à certaines difficultés (problème de recrutement, modification d'image...) ont eux-mêmes pris l'initiative et engagé des actions ou structurés leurs interventions dans ce domaine.

Les actions peuvent être menées à différents niveaux : au moment de l'embauche, auprès du collectif de travail, en direction des clients. Elles peuvent s'inscrire dans une logique préventive ou offensive (un constat de pratiques discriminatoires ayant été établi).

Ces actions peuvent être le fait d'entreprises (notamment de grandes entreprises) mais aussi de branches ou secteurs d'activités ou encore le fait de catégories d'acteurs (intermédiaire à l'emploi, directeur des ressources humaines).

L'action peut relever d'une initiative individuelle de l'entreprise, mais elle peut aussi résulter d'une démarche collective (accord-cadre) ou encore s'inscrire dans un partenariat, notamment à l'échelle d'un territoire (plan local de lutte contre les discriminations dans le cadre de contrats de ville) ou plus restreint (partenariat de travail).

On peut classer **les actions au regard de leurs objectifs** (cette présentation n'a pas une visée exhaustive mais illustrative).

- **Actions de formation** (différents niveaux : parfois de l'ordre de la sensibilisation, formation aux publics, aux questions d'immigration, à des modes d'intervention...) Elles prennent des formes différentes selon le public visé et l'objectif assigné :
 1. **formation-sensibilisation** (données de cadrage général sur le public, sur le phénomène des discriminations, sur la législation, les réponses...)
 2. **formation- outils / modes d'approche** de la question (développement d'argumentaires, gestion de l'accueil...)
 3. **formation - management...**
 - actions de formation des acteurs de la formation et du marché du travail ► exemple : dispositif de formation proposé par le FASILD
- **Actions d'accompagnement à et dans l'emploi** : parrainage, tutorat, réseau d'expert, club de jeunes diplômés, aide à la création d'entreprises...)
 - actions de parrainage, de tutorat permettant de faciliter l'entrée dans l'entreprise et son maintien ► exemple : activités du CEPI
- **Actions visant la mise en place de référent** (référents discriminations au sein de diverses structures : ANPE, Mission Locale, AFPA...)
 - ESPERE : projet qui vise la mobilisation des agents du Service Public de l'Emploi et la conception d'une offre de formation initiale et continue pour tous les agents (expérimentation sur 6 sites)
- **Actions en direction des acteurs de l'entreprise en terme d'information sur la question du droit** (respect du droit)
 - actions de sensibilisation en direction des clients ► exemple : envoi d'un courrier faisant état de la déontologie de l'entreprise en matière de lutte contre les discriminations (ADECCO)

- **Actions visant à accompagner et appuyer les victimes** (réelles ou supposées) de discrimination (groupes de parole, aide juridique...).
- **Actions visant l'échange de pratiques entre acteurs** (entre professionnels de structures identiques, entre professionnels d'un même territoire ou d'une même branche) et/ou **l'évolution des pratiques professionnelles**.
 - actions d'accompagnement des salariés lors de la mise en relation → exemple : étude permettant de connaître les obstacles rencontrés par les jeunes filles issues de l'immigration et diplômées et d'adapter les accompagnements à l'emploi (AFIJ)
 - production d'argumentaires pour aider les professionnels en charge d'assurer des fonctions d'intermédiation entre l'entreprise et le salarié → exemple : réalisation par l'APCM (Assemblée Permanente des Chambres de Métiers) d'un céderom à destination des professionnels des centres d'aide à la décision des chambres de métiers
- **Actions visant une mobilisation collective sur des principes de fonctionnement** : charte, accord d'entreprise, accord de branche...
 - Signature de charte → action ASPECT mené en Rhône-Alpes visant à sensibiliser les entreprises à une politique de non-discrimination par la mise en place d'actions adaptées aux entreprises.
 - Mise en place de la charte de la diversité → Claude BEBEAR (Président du Club « Entreprise et Cité », club porteur d'une « charte pour l'égalité des chances ») a été missionné par le 1er Ministre pour définir les intérêts des entreprises s'inscrivant dans une logique de diversité et d'égalité des chances. Cette idée d'une charte de la diversité est reprise par ailleurs dans le plan de cohésion sociale les entreprises sont l'un des vecteurs les plus importants de l'intégration. La diversité de leur recrutement, leur capacité à promouvoir des collaborateurs d'origine diverses sont déterminantes pour l'efficacité et la qualité des relations sociales.
 - PSA Peugeot Citroën a signé un accord sur la diversité et la cohésion sociale. L'accord consiste à :
 - mettre en place des outils et des procédures garantissant l'égalité des chances et de traitement (accès à l'emploi, formation et évolution professionnelles),
 - développer l'insertion de jeunes diplômés issus de « zones urbaines sensibles »,
 - créer un observatoire paritaire de la diversité,
 - mener une campagne de communication sur le respect des différences et la lutte contre toutes les formes de discrimination.
 - Des accords cadre sont signés au niveau national (en lien avec la DPM13 et le FASILD) mais peuvent faire l'objet d'une déclinaison locale. Depuis 2000, plusieurs accords ou partenariats ont été établis dans le domaine de la lutte contre les discriminations raciales à l'emploi. Ainsi des accords cadre ont été signés avec l'ANPE, AFPA, ADECCO, APCM (Assemblée Permanente des Chambres de Métiers) et un protocole d'accord est en cours avec l'IMS (Institut du Mécénat de Solidarité) qui regroupe de nombreuses grandes entreprises françaises ainsi qu'avec EIFFAGE Construction.
- **Actions de réflexion, d'apports de connaissance (études, baromètres...) et de mise en débat (colloques).**

¹³ DPM : Direction de la Population et des Migrations

7^{EME} PARTIE - STRUCTURES ET INSTITUTIONS

AU NIVEAU EUROPEEN

OBSERVATOIRE EUROPEEN DES PHENOMENES RACISTES ET XENOPHOBES (EUMC)

L'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (en anglais, European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia - EUMC) est une agence de l'Union européenne. Il est basé à Vienne (Autriche).

L'objectif principal de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) est de fournir à la Communauté et à ses États membres des informations et des données objectives, fiables et comparables sur les phénomènes racistes, xénophobes et antisémites au sein de l'Union européenne afin de leur permettre de prendre des mesures ou de définir des actions de lutte contre le racisme et la xénophobie.

Contact : Rahlgasse 3 - A-1060 Vienne

Tél. (43-1) 580 30-0

Fax (43-1) 580 30-93

E-mail: information@eumc.europa.eu

Internet: <http://www.eumc.europa.eu>

MEDIATEUR EUROPEEN

Institué en 1992 par le Traité de Maastricht, le Médiateur européen, (également appelé "Ombudsman"), a pour mission d'assurer la protection des citoyens en cas de mauvaise administration dans l'action des institutions et organes communautaires.

Il sert ainsi d'intermédiaire entre les citoyens et les institutions européennes.

Contact : 1 avenue du Président Robert Schuman - BP 403 - F-67001 Strasbourg cedex -

Tél.: 03.88.17.23.13 - Fax: 03.88.17.90.62 - euro-ombudsman@europarl.eu.int

RESEAU RAXEN (Racism and Xenophobia European Network, en français Réseau d'information européen sur le racisme et la xénophobie)

L'EUMC a établi et coordonné un Réseau européen contre le racisme et la xénophobie (RAXEN). La tâche essentielle de ce réseau consiste à fournir à l'Union européenne et à ses États membres des données objectives, fiables et comparables (comprenant notamment des exemples et des modèles de "bonnes pratiques") au niveau européen sur les phénomènes de racisme, de xénophobie et d'antisémitisme afin de les aider à prendre des mesures ou formuler des trains de mesures. Le réseau RAXEN se compose de 15 points focaux nationaux (PFN), à raison d'un PFN par État membre. Pour la France : le Centre d'études sur les discriminations, le racisme et l'antisémitisme, CEDRA, association indépendante spécialement constituée regroupant les organismes intéressés.

ENAR (European Network Against Racism - Réseau Européen Contre le Racisme)

Réseau d'ONG européennes œuvrant pour lutter contre le racisme dans tous les États membres de l'Union européenne (UE), il représente l'une des grandes réalisations de l'Année européenne contre le racisme de 1997. Ce réseau tend à lutter contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'islamophobie, à promouvoir l'égalité de traitement entre citoyens de l'UE et ressortissants de pays tiers et à assurer la liaison entre les initiatives locales/régionales/nationales et les initiatives européennes.

Contact : ENAR, 43 rue de la Charité, B-1210 Brussels

Tel. +32 2 229 35 70, Fax +32 2 229 35 75,

info@enar-eu.org

www.enar-eu.org

AU NIVEAU NATIONAL

MINISTERE DELEGUE A LA PROMOTION DE L'EGALITE DES CHANCES

Ce Ministère placé auprès du Premier Ministre, occupé par Azouz BEGAG, a été créé le 2 juin 2005. La mission de ce Ministère est « d'assurer l'égalité des chances pour tous les citoyens français, quels que soient leurs origines, leur sexe, leur lieu de résidence, leur mode de vie ou leurs handicaps ; notamment dans les moments-clés que sont l'éducation, l'accès à l'emploi, l'accès à un logement. Cette égalité des chances doit être assurée dans le respect du pacte républicain, c'est-à-dire sans pour autant pratiquer la discrimination positive ».

Pour le Ministre, « l'égalité des chances doit être comprise comme la possibilité donnée à chaque citoyen - quels que soient ses origines, son sexe, ses croyances, ou son mode de vie - de faire valoir ce qu'il est, ce qu'il sait faire, ses mérites afin qu'il soit en mesure de progresser dans la société. Pour assumer pleinement les valeurs de la République, nous devons passer d'une égalité de principe à une égalité des chances, réelle. Car l'égalité n'est pas une donnée, mais une tâche à accomplir. »

HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE DES CHANCES - HALDE

Faisant suite au discours de politique générale fait par le Président de la République en octobre 2002 à Troyes et dans un souci de transposition de deux directives européennes dans le droit français relatives à la lutte contre les discriminations, le premier ministre avait demandé (en juin 2003) à Bernard STASI de mener une mission de préfiguration pour la mise en place d'une « autorité administrative indépendante chargée de lutte contre toutes les formes de discrimination ».

La France s'est dotée par la voie législative (loi du 30 décembre 2004) d'une autorité indépendante dans le domaine des discriminations. Une telle instance était jusqu'à ce jour inexistante en dépit des directives européennes.

Cette instance vise à lutter contre toutes les formes de discrimination, directes et indirectes, prohibées par la loi. Elle pourra être saisie par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination et pourra saisir le parquet. La saisine se fera par écrit. Elle n'a toutefois aucun pouvoir de sanction. La HALDE aura donc quatre missions : traiter les cas de discriminations, contribuer à la promotion de l'égalité de traitement, conduire des travaux d'études et de recherche, être force de propositions pour les pouvoirs publics.

Le Président de la République a désigné début mars, Louis SCHWEITZER, alors PDG de Renault, au poste de Président de la HALDE. Dix autres personnalités composent le Conseil d'Administration. Parmi ceux-ci, on peut citer notamment Nicole NOTAT (Agence de Notation Sociale), Claude VALENTIN-MARIE (ancien directeur du GELD), Fadela AMARA (Présidente de l'association Ni Putes, Ni Soumises), Jean-Michel BELORGEY (Conseiller d'Etat et rapporteur du premier rapport public sur le thème de discriminations).

Le Directeur a été nommé le 2 mai 2005, il s'agit de M. Marc DUBOURDIEU

La HALDE a été officiellement mise en place le 23 avril 2005 par le Président de la République.

FASILD - FONDS D'ACTION ET DE SOUTIEN POUR L'INTEGRATION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) est un établissement public national à caractère administratif, qui est chargé

d'une mission de service public. Il est placé sous tutelle du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et du ministère du budget.

Créé par une ordonnance de 1958, l'établissement connaît des réformes importantes notamment par les décrets de 1983 (instaurant sa déconcentration), puis par le décret du 14 février 1990 modifié en 1996 et 1997, modifiant ses procédures. La loi du 30 décembre 2000 décide de son financement par le budget de l'Etat, et en application de la loi du 16 novembre 2001, l'établissement s'intitule désormais Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) au lieu de Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles (FASTIF plus communément connu sous le sigle FAS).

Le FASILD a pour mission de mettre en oeuvre des actions visant à l'intégration des populations immigrées ou issues de l'immigration résidant en France ainsi qu'à la lutte contre les discriminations dont elles pourraient être victimes. Dans cette perspective, il intervient autant en direction de ce public (actions d'apprentissage du français, intervention dans le champ scolaire, soutien au milieu associatif...) que plus largement en finançant des actions en direction de la société d'accueil (actions favorisant le « vivre ensemble »).

La loi pour l'égalité des chances (du 31 mars 2006) a décidé la création d'une Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances (ACSE) qui se substitue au FASILD.

ACSE - AGENCE NATIONALE DE COHESION SOCIALE ET D'EGALITE DES CHANCES

La volonté de mise en oeuvre de cette agence a été annoncée au moment de la crise d'octobre-novembre 2005 dans les « banlieues » par le Premier ministre (discours à l'Assemblée Nationale le 9 novembre 2005). Elle était présentée comme un moyen de renforcer l'intervention au plus proche du terrain.

Ses missions sont définies dans la « loi pour l'égalité des chances » du 31 mars 2006. Il y est précisé que « l'agence [...] contribue à des actions en faveur des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle. Elle met en oeuvre, d'une part, sur le territoire national, des actions visant à l'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration résidant en France. Elle concourt à la lutte contre les discriminations. Elle contribue également à la lutte contre l'illettrisme et à la mise en oeuvre du service civil volontaire. Elle participe, d'autre part, aux opérations en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. »

Cet établissement public national à caractère administratif vient se substituer au FASILD sur ses anciennes missions à compter de la mise en place du Conseil d'Administration de l'Agence, qui s'est réuni le 19/10/06.

LIGUE INTERNATIONALE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME (LICRA)

Elle lutte par ses actions contre l'intolérance, la xénophobie et l'exclusion. Elle mène également des actions contre la cybercriminalité, la discrimination au travail et agit en direction des jeunes issus des milieux défavorisés. Elle est par ailleurs représentée dans de nombreux départements français de part les actions qui y sont réalisées par ses militants.

Contact : 42 rue du Louvre - 75001 PARIS - Tél. 01 45 08 08 08 - Fax. 01 45 08 18 18 - Site : www.licra.org

MOUVEMENT CONTRE LE RACISME ET POUR L'AMITIE ENTRE LES PEUPLES (MRAP)

Le MRAP a été fondé en 1949 et ses principales missions sont de promouvoir les droits de l'homme, de lutter contre toutes les formes de racisme et de discriminations et enfin

d'œuvrer en faveur de l'égalité des droits entre tous les citoyens. Il s'appuie sur l'ensemble du territoire français sur des comités locaux.

Contact : 43 boulevard Magenta - 75010 Paris - Tél. 01 53 38 99 99 - Fax 01 40 40 90 98 - Site : <http://www.mrap.asso.fr>

RESEAU RESSOURCES POUR L'EGALITE DES CHANCES ET L'INTEGRATION (RECI)

Le Réseau RECI (Réseau Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration) est composé de structures intervenant dans le domaine de l'immigration, l'intégration et/ou de la lutte contre les discriminations liées à l'origine. Les structures composant le Réseau RECI sont à ce jour : ARIFOR (Champagne-Ardenne), COFRIMI (Midi-Pyrénées), Economie et Humanisme (Lyon), EPI - Espace Picard pour l'Intégration (Picardie), IREV (Nord Pas de Calais), ODTI (Grenoble), ORIV (Alsace).

Par la constitution de ce réseau, il s'agit de favoriser une action collective et mutualisée dans le domaine de la production de connaissances, de se positionner comme un acteur « visible » sur la scène nationale.

Contact : Délégué ORIV 03 88 14 35 89/Délégué adjoint EPI 03 22 91 92 38

Site : <http://www.reseau-reci.org/index.php>

SOS RACISME

Créée en 1984 suite à la marche des beurs, l'association lutte contre le racisme et organise régulièrement des manifestations et des actions tant sur le plan national que local afin de poursuivre cet objectif.

Contact : 51, avenue de Flandre - 75019 Paris - Tél. 01 40 35 36 55 - Fax. 01 40 35 74 10

Site : www.sos-racisme.org/

AU NIVEAU LOCAL (NON EXHAUSTIF)

AGENCE NATIONALE POUR LA COHESION SOCIALE ET L'EGALITE DES CHANCES (ACSE)

Anciennement Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD)

Il soutient et suscite des actions s'inscrivant dans le programme régional d'intégration et de lutte contre les discriminations établi sur la base de données et de priorités régionales en cohérence avec les services de l'Etat en région. Il décide du soutien financier accordé aux actions et acteurs locaux.

Contact : Direction régionale - 1 rue de la Course - 67000 Strasbourg - Tél. 03 88 52 29 52 - Fax. 03 88 75 63 83

COMMISSIONS POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE DES CHANCES ET LA CITOYENNETE (COPEC)

Afin de lutter contre les discriminations, la politique publique (initiée en 1998) agit dans différents domaines. A l'échelle locale, la coordination des interventions relève de la **Commission départementale pour la Promotion de l'Égalité des Chances et la Citoyenneté COPEC**. Cette commission instaurée par une **circulaire du 20 septembre 2004** fait suite à la CODAC (Commission Départementale d'Accès à la Citoyenneté) qui visait à faire reculer les discriminations dont les jeunes issus de l'immigration sont l'objet en matière d'embauche, de logement, de loisirs...

Composée de représentants de l'autorité judiciaire, de services administratifs de l'Etat, de chambres consulaires, de services publics, d'élus, de syndicats, d'associations, la CODAC

était présidée par le Préfet, le procureur de la République en ayant la vice-présidence. Elle avait plusieurs missions : favoriser l'échange d'informations, concevoir, mettre en œuvre et coordonner des actions, améliorer les signalements pour permettre une plus grande efficacité de la réponse judiciaire.

La COPEC « définira désormais des actions de prévention contre toute discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur l'origine, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle... ». Elle vise une coordination des actions et leur mise en perspective et doit permettre une « re »mobilisation des acteurs. Comme la CODAC précédemment, la COPEC fonctionne sur la base de groupes de travail. Les thématiques abordées sont quasiment identiques dans les deux départements, à savoir la question de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, celle de l'accès au logement ainsi que celle de l'accès aux droits et devoirs, la promotion de la tolérance et du respect des différences.

Dans la logique d'élargissement du champ d'intervention dans le domaine des discriminations et de positionnement en terme d'égalité de traitement, une circulaire (datée du 20 septembre 2004) transforme les CODAC (Commission Départementale d'Accès à la Citoyenneté) en COPEC (Commission pour la Promotion de l'Egalité des Chances et la Citoyenneté).

Les COPEC sont composées des services de l'Etat et de nombreux partenaires qu'ils soient élus, responsables associatifs, organismes sociaux, chambres consulaires, étudiants etc. Elles ont pour vocation de lutter contre toutes les formes de discriminations et de mettre en place et valoriser les actions visant à garantir un égal accès à l'emploi, aux loisirs, à l'éducation, à la citoyenneté.

Contact : Préfecture du Bas-Rhin - 5 Place de la République - 67000 STRASBOURG - Tél. 03 88 21 62 14

www.bas-rhin.pref.gouv.fr

ASSOCIATION DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN ALSACE (ALDA)

L'Association Régionale de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité des Droits s'est constituée en juin 2005. Composée de bénévoles, elle souhaite agir pour que la problématique des discriminations soit mieux prise en compte en particulier par les pouvoirs publics.

L'association se fixe comme but de lutter contre les discriminations. L'enjeu est de faire valoir publiquement cette question qui constitue un problème majeur pour la démocratie. Cette action contre les discriminations implique de travailler, de qualifier les situations - individuelles ou collectives -, de les analyser pour comprendre comment se produit la discrimination, de faire en sorte que le Droit soit dit et que soit reconnue l'injustice.

Il s'agit d'intervenir auprès des pouvoirs publics, des institutions et des organisations pour que cette question soit effectivement et pertinemment réfléchi et que des réponses concrètes et satisfaisantes soient apportées. Pour agir l'association propose des formations mais aussi des permanences ouvertes à toute personne pensant subir des discriminations.

Contact : ALDA - 23, rue Lambert - 68200 Mulhouse - alda@aldalsace.org

Tel. /Rép. : 03 89 59 50 99

CLAPEST - COMITE DE LIAISON D'ASSOCIATION POUR LA PROMOTION DES IMMIGRES EN ALSACE

Le Clapest est une association de droit local, créée en 1970, qui regroupe aujourd'hui 45 associations membres. Les membres du Conseil d'Administration sont issus, à l'exception de trois membres individuels, de ces associations.

Son objet est de " favoriser l'intégration de toutes personnes en difficultés d'insertion, en particulier les étrangers, les migrants, les immigrés, les demandeurs d'asile et les réfugiés...et d'agir de toutes les façons possibles contre l'exclusion.

Le Clapest veut promouvoir l'interculturalité, permettant à chacun d'accéder à sa juste place dans la société française, par la formation, par la participation à la vie associative et par l'appropriation et l'affirmation de ses droits civils, politiques, économiques, culturels et sociaux."

Le Clapest dispose d'une équipe de professionnels sur les questions touchant à :

- la vie associative
- l'accompagnement à la scolarité et aux actions éducatives
- la promotion individuelle des femmes et des jeunes filles
- l'accès aux droits et la prévention des discriminations
- l'accueil des migrants
- les relations interculturelles

Contact : 2, b routes d'Oberhausbergen - 67200 STRASBOURG - Tél.03 88 35 72 44 -Fax: 03 88 52 18 21 - www.clapest.org

LIGUE INTERNATIONALE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME (LICRA)

L'association mène au niveau régional des actions de lutte contre les discriminations en tous genres (actions judiciaires ou assistance non judiciaire pour les personnes victimes) mais aussi des interventions dans les établissements scolaires ou encore des actions vis à vis de clubs sportifs, conférences (Licra Colmar)...etc.

(Voir aussi interlocuteurs nationaux)

Contacts : Bas-Rhin Raphaël Nisand Tél. 03 88 62 10 77 - Fax 03 88 83 38 67/Haut Rhin Rodolphe Cahn Tél. 06 89 68 42 15

RELAIS MUNICIPAL DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS - VILLE DE MULHOUSE

Le relais s'adresse à toute personne pouvant être victime ou témoin de discrimination. Il reçoit, écoute, informe sur les droits, soutient et accompagne dans leur démarche ceux ou celles qui souhaitent agir face à une situation de discrimination.

Contact : Relais Municipal de lutte contre les discriminations - Alice HEBMANN - Service Action Territoriale - Mairie de Mulhouse - Tél. 03 89 33 79 48

MOUVEMENT CONTRE LE RACISME ET POUR L'AMITIE ENTRE LES PEUPLES (MRAP)

Le MRAP lutte contre les discriminations mais plus généralement contre toutes les formes de racisme et mène une éducation citoyenne notamment par des interventions dans les écoles. Il interpelle les pouvoirs publics sur les questions d'accès au droit, droit des étrangers etc. Il organise mensuellement des permanences pour les sans-papiers.

Contact : Maison des Associations - 1a, place des Orphelins - 67000 STRASBOURG
mrp67@hotmail.com - Présidente : Michèle BOEHM - Tél : 06 03 48 40 47

THEMIS

L'association assure un service d'accès au droit pour les enfants. Elle informe et conseille sur les droits des jeunes dans les domaines de la famille, du logement, du travail, de la santé, des prestations sociales, de la scolarité, de la nationalité. Elle accompagne individuellement des enfants et des jeunes victimes de maltraitements, d'agressions sexuelles, de violences morales. Elle mène également des actions de prévention et organise régulièrement des consultations juridiques avec des avocats de la jeunesse.

Contact : THEMIS - 36 rue Oberlin - 67000 STRASBOURG - Tél : 03 88 24 84 00 - Fax : 03 88 36 48 75 - <http://www.grainedecitoyen.fr> - themis3@wanadoo.fr

INSTITUT INTERNATIONAL DES DROITS DE L'HOMME

L'IIDH œuvre en toute indépendance pour la protection et le développement des droits fondamentaux de l'homme. Il a pour but d'entreprendre et de promouvoir l'étude scientifique des droits de l'homme par l'enseignement, la recherche, la publication, le rassemblement et la diffusion de la documentation à une échelle internationale. Il organise différents types de session d'enseignement : session annuelle d'été, session sur la pédagogie de l'enseignement des droits de l'homme, ...

Centre de documentation ouvert du lundi au jeudi de 14h à 18h et le vendredi de 14h à 17h. Consultation sur place uniquement.

Contact : 2, allée René Cassin - 67000 STRASBOURG - Tél : 03 88 45 84 45 (Standard) - 03 88 45 84 51 (Centre de documentation) <http://www.iidh.org> - bibliothèque@iidh.org

ORIV (OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'INTEGRATION ET DE LA VILLE)

L'ORIV est un outil de connaissance et d'appui au service des acteurs et des décideurs intervenant dans les champs de l'intégration des populations étrangères et/ou issues de l'immigration et de la politique de la ville. Il agit afin de permettre le recueil, la mise à disposition (par le biais d'un centre de documentation), la production, la diffusion, l'échange ou la confrontation de connaissances dans ces domaines d'intervention.

L'ORIV intervient dans le domaine des discriminations depuis 1997. Depuis cette date l'Observatoire est passé d'une logique de production de diagnostic, voire d'alerte, à une logique de diffusion et de sensibilisation des acteurs. Depuis 2002, l'Observatoire s'est centré plus fortement sur des apports en termes d'appui, d'accompagnement et de mise à disposition de connaissances et de ressources sur ce thème en direction des acteurs amenés à agir sur le sujet.

L'ORIV développe quatre fonctions à travers les actions menées dans ce domaine :

- fonction de veille sur les aspects législatifs, les expériences menées, la connaissance et les analyses produites...,
- fonction d'observation des processus discriminatoires et de sensibilisation,
- fonction d'analyse des pratiques visant à lutter contre les discriminations,
- fonction d'accompagnement d'acteurs.

Contact : 1, rue de la Course - 67000 STRASBOURG - Tél : 03 88 14 35 89 - Fax : 03 88 21 98 31 - Courriel : oriv.alsace@wanadoo.fr - Site : www.oriv-alsace.org