

# S'il existe des outils pour agir, ils reposent sur la rigueur

Discriminations "raciales" et politiques antidiscriminatoires

FICHE N° 10

Une des innovations de l'antidiscrimination par rapport au type d'actions qui lui paraissent liées et qui l'ont précédée, comme l'antiracisme et l'intégration pour le registre de la "race" ou de l'"origine", est de proposer un certain nombre d'outils spécialisés qui revêtent parfois un certain degré de technicité, notamment dans les domaines de la statistique et du droit. Voici les plus connus de ces outils.

## Les indices statistiques : convaincants s'ils sont rigoureux

Les statistiques permettent d'appréhender les discriminations, mais d'une façon qui reste indirecte. Parce que les statistiques ne décrivent pas des actes, mais se contentent d'enregistrer des états. Tout ce que les statistiques peuvent permettre de faire, c'est de contester ou de confirmer l'hypothèse que certains états peuvent être liés à certaines actions, qu'il reste à décrire par ailleurs. Or la discrimination est précisément un acte, ou une série d'actes, qu'elle relève d'une action individuelle à un moment donné ou d'un processus cumulatif et plus complexe. Les statistiques pourront seulement mesurer des effets (écarts injustifiés, disparités sans raison légitime, disproportions) dont les causes pourraient être, selon toute hypothèse, des actes ou des processus de discrimination, mais qu'il reste à repérer par ailleurs.

Dans l'explication des effets statistiques constatés, il faut aussi veiller à isoler la part des éventuelles causes discriminatoires de celles qui ne le sont pas. Autrement dit, il faut essayer de contrôler l'influence des critères qui peuvent légitimement servir à faire des différences et des choix (la qualification pour l'emploi, la solvabilité pour le logement, etc...) et observer les variations qui restent liées à des critères discriminatoires (la nationalité, l'origine, etc). En termes statistiques, une fois que l'on peut raisonner "toutes choses égales par ailleurs" pour les variables légitimes, on fait l'hypothèse que les différences (entre taux de chômage, taux d'accès au logement, etc...) sont l'effet de discriminations. Une hypothèse qu'il s'agit encore de croiser avec des observations directes. Mais plus on contrôle de variables légitimes, plus devient convaincant l'indice statistique de la discrimination. Sur les chiffres du chômage en France par exemple (fiche 6), on peut raisonner à niveau de diplôme égal, à expérience professionnelle égale en retenant la classe d'âge des plus jeunes, à système de formation égal en retenant les gens nés et élevés en France, et on constate toujours de très importants écarts de chômage en fonction de "l'origine".

Les indices statistiques de la discrimination que l'on dit

"raciale" vont dépendre aussi des catégories utilisées pour enregistrer les personnes. Sur ce point en particulier, la politique statistique des États entre en jeu. Les enquêtes en France peuvent sans restriction demander aux personnes leur lieu de naissance, tout comme leur nationalité. Y compris, tel le recensement par exemple, si elles sont françaises de naissance ou par acquisition, et dans ce dernier cas, y compris quelle était leur nationalité antérieure. À l'opposé, sont considérées comme des "questions sensibles" toutes celles qui portent, directement ou indirectement, sur la "race", "l'ethnie" ou la religion (mais aussi l'état de santé, l'appartenance politique ou les moeurs). De telles questions seront autorisées, par la Commission Nationale Informatique et Libertés, seulement si elles sont posées dans le cadre d'une enquête qui garantit confidentialité et anonymat, si elles sont pertinentes d'un point de vue scientifique ou social et sont strictement en rapport avec les objectifs de l'enquête, enfin si les enquêtés donnent leur accord écrit et signé pour y répondre.

Entre les deux se situe la catégorie de "l'origine" des personnes, ici strictement définie à travers le pays de naissance, non pas de ces personnes elles-mêmes, mais de leurs parents.

En France, cette information a pu être utilisée pour la production de statistiques depuis plusieurs décennies [Héran, 2002], mais uniquement dans des enquêtes par échantillon visant à des études spécialisées sur la mobilité géographique, l'histoire familiale, ou l'intégration scolaire et sociale, comme la fameuse enquête MGIS réalisée en 1992 par l'INED et l'INSEE. Les responsables de la statistique publique française considèrent à ce jour que cette variable de l'origine ne doit répondre qu'aux besoins d'études particulières, et n'a pas vocation à être consolidée dans une nomenclature standardisée dont l'usage pourrait devenir général [Héran, 2002].



## Le "testing" : la mesure la plus pertinente des discriminations effectives

Le "testing" ou "test de situation" consiste à recréer un événement quotidien sous des conditions paramétrées qui vont permettre de vérifier si cet événement donne lieu à des discriminations dans la situation du monde réel que l'on veut soumettre au test. Il est déterminant de paramétrer les conditions de la situation, de façon à ce qu'elles permettent d'identifier précisément la part de discrimination éventuelle que révélera le test. On fera donc varier les caractéristiques, à travers les personnes utilisées pour le test, d'un mobile interdit de discrimination (sexe, couleur de peau, nom) tout en reproduisant à l'identique les autres critères, en particulier les critères légitimes de sélection dans la situation testée (la solvabilité pour accéder à un logement, la qualification pour accéder à un emploi, la tenue pour entrer en boîte de nuit, etc...) On verra alors s'il se produit des différences de traitement strictement en fonction d'un critère discriminatoire, tous les autres critères étant égaux par ailleurs. Dans la perspective d'aller en justice, il est crucial, aussi, de recueillir les preuves de ce qui se passe lors du test (enregistrement, constat d'huissier...).

L'invention du "test de situation" remonte à 1967 en Angleterre [Piguet, 2001]. Un centre d'études demanda à trois enquêteurs, citoyens britanniques ayant respectivement des origines hongroises, caribéennes et anglaises, de soumettre des demandes identiques pour des emplois, des logements et des assurances. La comparaison des résultats mit en évidence une discrimination très élevée au détriment de l'enquêteur noir caribéen et plus faible au détriment de l'enquêteur d'origine hongroise, par rapport à l'enquêteur anglais blanc. En Angleterre, cette recherche déboucha sur un débat national et sur l'extension des protections juridiques contre la discrimination "raciale". En 1974, une étude plus large et approfondie basée sur l'envoi de candidatures écrites à un emploi, identiques sauf pour la photo, le lieu de naissance, le sexe, etc, a mis en évidence, en Angleterre, une discrimination plus élevée sur le mobile de la couleur de peau que sur celui de l'origine étrangère, et vis-à-vis des hommes noirs que des femmes noires.

Par la suite, la Commission anglaise pour l'égalité raciale a souvent pratiqué le testing.

Des études comparables ont été régulièrement menées aux Pays-Bas ou au Canada, par exemple, depuis plus de vingt ans. En France à ce jour, il semble qu'une seule enquête de grande ampleur, mais très peu connue [Piguet, 2001], fut menée sous le nom d'*Etude comportementale réactionnelle in situ*. On envoya 682 doubles postulations écrites à des offres d'emploi, soumettant des Français de métropole et des Français des Antilles. Alors que 29% des premiers se virent proposer un entretien, ce ne fut le cas que pour 2% des seconds. Dans les années 1990, le Bureau International du Travail lança un programme important de vérification empirique de la discrimination par des tests comparables à travers de nombreux pays. La participation de la France était proposée au départ, mais elle délaissa finalement le programme. Les tests ont effectivement été réalisés en Allemagne, en Belgique, au Canada, au Danemark, en Espagne, aux Etats-Unis et aux Pays-Bas. Ils ont enregistré environ 30% de cas de discriminations manifestes.

Ces dernières années, le testing s'est finalement fait connaître en France à travers son utilisation par SOS Racisme, dans l'accès aux discothèques puis à l'embauche, et pour le coup à des fins judiciaires. Dans ce cadre, l'objectif est de se donner les moyens d'enregistrer un éventuel flagrant délit de discrimination. Dans une première décision de septembre 2000, la Cour de cassation a de fait reconnu la validité et la pertinence du testing comme mode de preuve de la discrimination. Comme des juges en France ont quand même persisté à rejeter le testing par principe, un deuxième arrêt de la Cour de cassation, en juin 2002, est venu rappeler que le testing, avec ou sans huissier, se doit d'être pris en compte et examiné comme un moyen de preuve, et qu'il reste seulement aux magistrats à juger si celle-ci est faite ou non.



## Le "mainstreaming" ou "approche intégrée" : une politique exigeante qui a de l'avenir

Le "mainstreaming" a été d'abord défini lors de la Conférence mondiale de l'ONU pour les femmes qui s'est tenue à Pékin en 1995, comme une politique pour combattre la discrimination institutionnelle (fiche 3), et pour promouvoir l'égalité, entre les femmes et les hommes. Le principe de cette politique consiste à ne plus limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en

faveur des femmes, mais aussi à mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions générales et des politiques communes, en introduisant dans leur conception même, de façon



active et visible, l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes. Cela suppose d'interroger systématiquement ces actions générales et ces politiques communes pour prendre en considération leurs effets possibles, dès leur définition, puis dans leur mise en œuvre. Ce principe de "mainstreaming" ou "d'approche intégrée" réclame, entre autres choses, de passer d'une norme d'égalité formelle à une norme d'égalité réelle (fiche 3) dans la conception et dans l'évaluation de toutes les politiques (ou même des lois), puisqu'il faut prendre en compte systématiquement les différences de situations, de conditions et de besoins des femmes et des hommes pour prétendre mesurer les effets possibles sur les unes et sur les autres.

Au niveau de l'Union européenne, l'engagement en faveur du "mainstreaming" est d'abord passé par une communication de la Commission européenne en février 1996 : "Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les

hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires". De premiers effets ont pu être constatés dans les domaines de la politique de l'emploi, des relations extérieures, des Fonds structurels européens, des politiques d'éducation et de la jeunesse, de la communication, enfin dans la gestion des ressources humaines à la Commission. L'adoption du nouvel article 13 dans le Traité européen en 1997 (fiche 1) va, ici aussi, représenter une étape capitale, puisqu'elle va susciter l'extension de cette politique de "l'approche intégrée" des questions relatives au sexe aux autres grands critères de la non-discrimination. Très vite, la Commission européenne va travailler au "mainstreaming" du handicap dans les politiques sociales, les politiques de l'emploi, des transports, des télécommunications, de la santé, de la recherche. Et en 1998, dans son "Plan d'action contre le racisme", la Commission s'est donné entre autres buts d'appliquer une politique de mainstreaming pour s'opposer aux discriminations "raciales" :

*"Dans le cadre de ce plan d'action, la Commission développera une approche visant à intégrer la lutte contre le racisme et la discrimination, ainsi que la promotion de l'intégration, dans l'ensemble de ses secteurs d'activité, en particulier l'emploi, les Fonds structurels européens, les programmes d'éducation et de formation, la politique des marchés publics, les activités de recherche, les relations extérieures, les actions d'information et les initiatives culturelles et sportives. Un groupe interservices sera établi au sein de la Commission de manière à faire avancer ce processus. La Commission continuera à prendre en compte les principes de non-discrimination [sur « la race ou l'origine ethnique »] dans ses propres politiques de recrutement et de promotion."*

## Les "actions positives" : des politiques souvent mal comprises en France

L'article 5 de la directive "RACE" (et des clauses équivalentes dans les directives concernant les autres mobiles de

discrimination, fiches 1 et 2) est intitulé "Action positive" :



*"Pour assurer la pleine égalité dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou à l'origine ethnique."*

C'est là une définition de ce que les lois anglaises (et donc maintenant les directives européennes) appellent "positive action", qui fut nommée ailleurs "affirmative action", et que l'on traduit fort mal en France, le plus souvent, par "discrimination positive", une expression qui est contradictoire dans les termes en français et qui ne fait qu'alimenter la confusion. L'action positive, donc, prend la forme de mesures qui sont (1) spécifiques, (2) bénéfiques, (3) pour des personnes classiquement discriminées, et qui

entendent (4) prévenir ou compenser les désavantages causés à ces personnes par la discrimination, et enfin (5) atteindre une "pleine égalité dans la pratique", autre façon de dire "égalité réelle".

Ce dernier point permet de penser que c'est en particulier sur la théorie des différences de situations (fiche 3) que peuvent pleinement être justifiées, en droit français, les mesures d'action positive. Les différences de situations que prennent en

compte les actions positives sont particulières : elles tiennent aux désavantages entraînés par les discriminations qu'ont subies, subissent ou sont susceptibles de subir certains individus, en raison, classiquement, de leur "race" ou de leur "origine", de leur sexe, de leur handicap. Des lois d'action positive existent clairement en France sur les motifs du sexe (loi dite de la parité) et du handicap (loi dite des 6% de travailleurs handicapés). Concernant les motifs de la "race" et de "l'origine", le maniement de ces catégories étant prohibé par la Constitution, les actions positives passent indirectement par des politiques qui sont parfois appelées de "discrimination positive territoriale" : par exemple la politique de la ville [Estèbe, 2002], ou celle des zones d'éducation prioritaire.

Il convient de bien comprendre l'action positive pour ce qu'elle est, car en la matière les erreurs sont légion en France, et réduisent la discussion à des accusations aussi tonitruantes qu'elles sont vides.

L'action positive ne représente absolument pas une rupture du

principe d'égalité, autrement dit une discrimination, contrairement à ce que laisse croire la mauvaise expression de "discrimination positive". Il s'agit bien plutôt de se conformer à un principe d'égalité plus exigeant encore, et plus élaboré, que celui, classique, de la seule "égalité formelle", à savoir celui de l' "égalité réelle".

L'action positive n'est pas forcément, ni automatiquement ni par nature, un instrument pour la reconnaissance des "identités" ou un "droit des groupes", ni une politique "communautariste", comme on s'empresse trop souvent de s'en effrayer en France. L'action positive ne concerne jamais que le droit fondamental et très ancien de l'égalité, qu'elle applique de par le monde, le plus souvent et de façon on ne peut plus classique, comme un droit individuel, à des personnes dont on constate ou considère qu'elles sont confrontées à des effets de discriminations. Ce sont ces discriminations, et pas les actions positives, qui ignorent les individus derrière les stéréotypes collectifs de la "race", du sexe, etc...

## "Quotas" et "objectifs" : les mêmes chiffres ne veulent pas dire la même chose

Les quotas et les objectifs chiffrés sont deux instruments bien spécifiques, qui peuvent parfois apparaître dans les politiques d' "actions positives", mais qui sont très loin de les résumer. Les quotas, notamment, sont en fait rarement utilisés, y compris aux États-Unis. Et contrairement à une perception répandue en France, il ne suffit pas de parler de chiffres pour qu'il s'agisse de "quotas".

Un quota est certes un chiffre, en nombre absolu ou en pourcentage, mais qui en outre porte sur un flux et non pas sur un stock. Il est évident que l'on parle de flux dans les expressions "quota d'importation" ou "quota d'exportation". Avec la formule des "quotas agricoles" en Europe, il s'agit encore de flux de production, annuels par exemple, et non de limites de stockage. Et il s'agit toujours de contrôler un flux, mais cette fois-ci de personnes, lorsqu'on entend parler de "quotas d'immigration". Dès lors que, sur n'importe quel sujet, le flux et le stock ne se confondent pas strictement l'un avec l'autre, alors cette précision devient très importante, tout simplement parce que le même chiffre n'a pas du tout la même signification selon que l'on parle du stock ou du flux. C'est le cas pour les "actions positives" contre les discriminations : les flux sont les entrées d'individus (dans une entreprise, une assemblée, une profession, une école) sur une durée donnée, alors que

les stocks sont les effectifs constitués à un instant donné. Lorsqu'on impose des seuils sur les entrées, alors on peut parler de "quotas".

Mais lorsqu'on parle de seuils quant aux effectifs constitués, on parle d' "objectifs" qu'il s'agit d'atteindre à certaines "échéances" (goals and timetables dans le vocabulaire anglais de l'antidiscrimination).

Prenons un exemple assez simple. En France, les élections de sénateurs ont lieu tous les trois ans, mais à chaque fois, un tiers seulement des sièges du Sénat sont concernés (chaque sénateur est élu pour neuf ans). Depuis les dernières élections sénatoriales (septembre 2001), on compte 35 sénatrices pour 285 sénateurs, soit un peu moins de 11% de femmes au Sénat (avant septembre 2001 : 6%). Si, pour le prochain renouvellement par tiers du Sénat, on appliquait un "quota" de 100% de femmes parmi les entrants et de 100% d'hommes parmi les sortants (hypothèse fantaisiste, qui est bien sûr juridiquement et politiquement exclue), on obtiendrait 11% + 33% (un tiers) de femmes au Sénat. Autrement dit, un "quota" de 100% ne permettrait pas encore d'atteindre, fin 2004, l' "objectif" de la parité : 50%.



## Les organismes indépendants d'aide et de conseil, partout en Europe, bientôt...

La directive "RACE" de 2000 a demandé, dans un article spécifique, la désignation par chaque État de l'Union européenne d'un organisme indépendant chargé de combattre la discrimination fondée sur "la race ou l'origine

ethnique". Cet organisme doit pouvoir, au sein de son État :



- *apporter une aide indépendante aux personnes victimes d'une discrimination, y compris pour engager une procédure en justice ;*
- *conduire des études indépendantes concernant les discriminations ;*
- *publier des rapports indépendants et émettre des recommandations, sans restriction.*

En 2002, la Commission européenne a fait réaliser un rapport sur la transcription, au sein des États membres, de ce point précis de la directive. La conclusion est que jusqu'à cette date, seul un petit nombre d'organismes en Europe se rapprochent de ce que réclame la législation européenne. Ce sont le Centre pour l'égalité des chances de Belgique, la Commission pour l'égalité raciale au Royaume Uni, l'Autorité de l'égalité en Irlande, la Commission de l'égalité de traitement aux Pays-Bas, et l'Ombudsman contre la discrimination ethnique en Suède. Soit le tiers des États membres.

Concernant le Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (GELD) en France, le rapport de la Commission relève, en points faibles, que l'organisme n'a pas la compétence de porter des cas en justice ni de se porter partie civile, que ce soit à la demande d'une victime

de discrimination ou de sa propre initiative, qu'il n'a aucun rôle formel dans la prise de décision sur les politiques antidiscriminatoires, et que 51% des votes dans son conseil d'administration sont détenus par les ministères, ce qui est une façon de signifier qu'il n'est pas vraiment indépendant. Ce dernier point s'est d'ailleurs entièrement confirmé lorsqu'à l'automne dernier, le quatrième rapport du GELD, sur le point d'être imprimé, qui devait porter sur "la sensibilisation aux discriminations dans la police", s'est vu bloquer sans explications par le ministère des affaires sociales (Le Monde du 22 octobre 2002). Au même moment, le président de la République annonçait la création prochaine d'une "autorité indépendante" chargée de lutter contre toutes les formes de discriminations (même parution)... L'échéance de la directive européenne à ce propos est juillet 2003.

## La laborieuse marche de la France vers son autorité indépendante

Le rapport de 1998 du Haut conseil à l'intégration, visionnaire, avait proposé la mise en place d'une haute autorité contre les discriminations en France. Un rapport officiel commandé par la ministre de l'Emploi et remis début 1999 prôna la création d'une autorité indépendante sur la question. Ce ne sera pourtant pas la formule retenue par la même ministre de l'Emploi pour la constitution du GED (plus tard renommé GELD) en avril 1999. En effet celui-ci est constitué comme groupement d'intérêt public entre les ministères, majoritaires, les partenaires sociaux et des associations. Le numéro vert 114, créé plus tard par le Premier ministre en mars 2000, et les Commissions départementales d'accès à la citoyenneté, créées plus tôt par le ministre de l'Intérieur en janvier 1999, vont finalement être intégrés en dispositif avec le GELD début 2001 : tout un chacun peut appeler le numéro vert 114 national pour se plaindre ou témoigner d'une discrimination "raciale", le service du GELD qui reçoit les appels les transforme en signalements, qui sont transmis pour traitement aux différentes CODAC selon les



départements d'où proviennent les appels. Suite à un rapport très critique de l'Inspection générale de l'administration, le dispositif est "relancé" par une circulaire de novembre 2001. Puis viennent les élections présidentielles et législatives du printemps 2002. Au mois d'octobre suivant, le nouveau ministre des Affaires sociales, suite au président de la République, annonce que le GELD va prochainement être "rénové" pour être élargi aux discriminations sexistes, puis "transformé" ultérieurement en autorité indépendante. Lors du comité interministériel sur l'intégration d'avril 2003, il est précisé qu'une "autorité administrative indépendante compétente à l'égard de toutes les discriminations" est envisagée, à tout le moins concernant la "race", le sexe et l'homophobie. Ses pouvoirs restent flous : ils pourraient être "suffisamment forts pour être en mesure de modifier les pratiques et faire évoluer les comportements". Un projet de loi sera présenté au Parlement "d'ici à la fin de l'année" pour une mise en route de l'autorité mi-2004. Un an après l'échéance de la directive.

## Un bilan critique des CODAC\*

Par Renaud Moisson, coordinateur départemental de SOS-Racisme, association de lutte contre les discriminations "raciales".

Il y a trois ans, suite aux Assises de la citoyenneté, le gouvernement mettait en place le dispositif 114-CODAC\* pour lutter contre les discriminations. Nous pouvons aujourd'hui en dresser un premier bilan.

Les CODAC devaient être le premier lieu d'interface, au niveau départemental, entre les différents acteurs de la lutte contre les discriminations raciales et les services de l'État concernés par cette action. On constate malheureusement que les Préfectures (notamment celle du Rhône) écartent les associations et la société civile de la gestion voire même de l'information des dossiers traités. Ce comportement est d'autant plus avéré lorsqu'un service de l'État ou un service public est concerné dans le dossier (en particulier dans les affaires concernant les forces de l'ordre, la justice, et l'Éducation nationale). On peut donc regretter une grande opacité de fonctionnement, et un rôle des associations qui se limite à assister à la grand messe annuelle à la Préfecture pour donner les résultats de la CODAC et s'auto-congratuler.

La faiblesse des moyens dégagés par les Préfectures est aussi à déplorer. De très rares Préfectures ont nommé une personne à plein temps comme secrétaire permanent de la CODAC. Les agents sont souvent affectés à d'autres tâches en même temps, ce qui bouleverse l'ordre des priorités. De plus, les secrétaires permanents ne bénéficient que d'une faible formation spécifique, et ont peu de contacts avec le monde associatif ou syndical, ce qui explique peut-être la réticence à solliciter l'intervention de référents "indépendants" et la tendance à privilégier un traitement "administratif" des signalements.

On peut également s'interroger sur le mode de désignation des représentants du monde associatif invités en CODAC, par

décision unilatérale des autorités administratives. Ce mode de désignation ne favorise pas un réel contrôle de l'activité ni de l'engagement de ces autorités. Le phénomène se reproduit également avec les référents, qui sont issus du monde administratif.

La faible efficacité des CODAC s'explique ensuite par l'attitude des juridictions pénales et des parquets. En effet, la plupart des CODAC sont prêtes à orienter leurs dossiers vers un traitement judiciaire. Or on peut constater la timidité de la justice sur cette question : trois condamnations pour discrimination en 1997 en France, quinze en 1998, huit en 1999, quinze en 2000.

Enfin, on peut noter la méconnaissance du dispositif par le grand public, et notamment du numéro vert 114 qui sert à émettre les signalements pour discrimination, nécessaires à la saisine des CODAC. Selon une étude du CREDOC réalisée en décembre 2001 pour le GELD, seulement 13% de la population connaît le numéro 114. On constate aussi que l'activité du 114 est très liée à l'actualité : campagnes de testing de SOS Racisme, discussion de la loi relative à la lutte contre les discriminations, etc...

Si les CODAC n'ont pas su lutter efficacement contre les discriminations, il ne faut pas pour autant rejeter l'idée d'une instance publique dédiée à la lutte contre les discriminations. Il sera nécessaire que cette instance soit parfaitement transparente dans ses procédures, intégralement dédiée à cette tâche, qu'elle dispose de moyens d'investigation propres, et d'un maillage sur l'ensemble du territoire. Cela peut prendre la forme d'une autorité administrative indépendante, ou bien de brigades spécialisées de la police judiciaire.

*\*Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté (CODAC), qui traitent les signalements du numéro vert 114.*

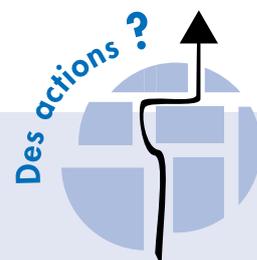
Point de vue



## Institutionnaliser le testing au niveau local ?

Les services de la Préfecture, le parquet, les services déconcentrés de l'État sur leurs secteurs respectifs de responsabilité (emploi, consommation, logement, etc.), les collectivités territoriales dans leurs domaines de compétence (polices municipales, hospices civils, action sociale,

établissements scolaires, etc.), ne pourraient-ils mettre en place des procédures régulières et institutionnalisées de testing ?



# L'Ombudsman contre la discrimination ethnique en Suède



L'Ombudsman (il peut être traduit par médiateur en français), institution d'origine purement suédoise, a été fondé pour recevoir les plaintes des citoyens contre les excès et les abus des administrations publiques. L'Ombudsman défend les justiciables et les administrés. Il veille également à ce que les tribunaux et les administrations respectent les lois, les libertés, l'intégrité et la propriété de tous les citoyens. Il existe plusieurs Ombudsmans nommés par le gouvernement suédois et chargés de missions particulières, et notamment l'Ombudsman contre la discrimination ethnique, créé en 1986, et nommé pour une période de six ans. Son équipe est généralement composée de juristes qui formulent souvent la problématique en termes d'égalité des chances, évitant ainsi de prendre en compte la spécificité des situations des minorités ethniques, en raison du modèle universaliste auquel souscrit la Suède.

De par la loi, cet Ombudsman doit aider tous ceux qui peuvent être soumis à des discriminations ethniques par n'importe quelle institution, en soutenant leurs droits et en multipliant les informations et les enquêtes en direction des organisations publiques et privées. Il est à noter que l'Ombudsman ne gère pas les cas de discriminations entre les citoyens. Des missions spécifiques peuvent être imposées par le gouvernement, tandis que l'Ombudsman doit envoyer un rapport annuel à ce dernier, ce qui pose la question de son indépendance. Certaines voix s'élèvent ainsi pour que l'Ombudsman rende plutôt des comptes devant le Parlement, d'autres pensent plutôt qu'il est primordial de renforcer la base légale de l'institution et de définir encore plus clairement son mandat.

Selon une loi de 1999, l'Ombudsman doit d'une part enquêter, et d'autre part, si cela est nécessaire, porter devant la justice les cas de discrimination pour lesquels des particuliers ont déposé plainte auprès de lui. Dans le domaine du travail, le tribunal peut donc être saisi par l'Ombudsman ou un syndicat, ce qui dispense le travailleur d'avoir à sa charge les frais du procès. En revanche l'Ombudsman ne peut pas intervenir dans les procès en cours. Les plaintes déposées auprès du médiateur, qui peuvent être

écrites en toute langue, sont des documents publics, et toute personne qui en fait la demande est habilitée à en prendre connaissance. Une plainte peut être déposée soit auprès du médiateur, soit auprès de la police qui procède à une enquête. Le médiateur peut enquêter et surveiller la façon dont l'affaire est traitée. Souvent le problème est résolu du seul fait que le médiateur prend contact avec la personne contre laquelle la plainte a été déposée, et qu'il souligne ce que le délit de discrimination ethnique implique.

D'autre part, l'Ombudsman doit veiller à ce que les employeurs prennent des mesures concrètes en faveur de la diversité ethnique dans la vie professionnelle. Les employeurs sont ainsi tenus d'assister aux discussions et de fournir à l'Ombudsman les informations sur les relations entre employeurs, demandeurs d'emploi et employés, nécessaires à son travail de contrôle. De plus, il est généralement demandé aux autorités de participer aux réunions organisées par l'Ombudsman contre la discrimination ethnique, et, dans le cadre de leurs propres activités, de fournir l'assistance requise par l'Ombudsman.

Toute personne estimant qu'un employeur ne remplit pas ses obligations peut déposer plainte auprès du médiateur qui présentera des propositions de mesures à prendre. Le médiateur peut également, de lui-même, régler ces questions avec l'employeur. Si l'employeur n'accepte pas les propositions du médiateur, celui-ci peut se retourner vers la Commission contre la discrimination ethnique, qui peut obliger l'employeur à prendre des mesures sous peine d'amende. Si le médiateur met en évidence une situation de discrimination ethnique, il peut également prendre des initiatives sans qu'une plainte n'ait été déposée. Le médiateur peut alors aller jusqu'à proposer au gouvernement des dispositions optimisant la lutte contre la discrimination ethnique. En 2001, le médiateur contre les discriminations ethniques a reçu près de 500 plaintes, dont la moitié pour des discriminations dans le monde du travail. Son budget annuel s'élève à 1,5 millions d'euros.

## — Pour en savoir plus

- Etienne PIGUET, 2001, *Approches méthodologiques de la discrimination sur le marché du travail*, Forum suisse pour l'étude des migrations, Université de Neuchâtel.
- François HÉRAN, 2002, "Les immigrés et leurs descendants dans le système statistique français", *Immigration, marché du travail, intégration*, rapport du Commissariat général du Plan, La documentation française.
- Philippe ESTEBE, 2002, "Les quartiers de la politique de la ville", texte intégral sur : <[www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)>
- Hans WERDMÖLDER, 2002, *Présumés pratiques et effets concrets des politiques préférentielles en faveur des minorités ethniques aux Pays-Bas*, texte intégral sur le site du Grand Lyon : <[www.millenaire3.com](http://www.millenaire3.com)>

