

Les discriminations
situation française
évolutions communautaires européennes

- premier rapport de cadrage -

pour la Mission prospective et stratégie d'agglomération du Grand Lyon

Eric Cédiey
juin 2002

SOMMAIRE

Lutter contre les discriminations : une question de principe

<u>La discrimination : une définition générale</u>	p. 3
<u>Les conceptions contemporaines de l'égalité</u>	p. 4

Lutter contre les discriminations : une commande européenne

<u>La directive européenne de 1997 contre « la discrimination fondée sur le sexe »</u>	p. 8
<u>Le nouvel article 13 et le « paquet antidiscrimination » qui s'ensuit</u>	
<i>L'« article 13 »</i>	p. 9
<i>La « directive RACE »</i>	p. 10
<i>La « directive EMPLOI »</i>	p. 14
<i>Le « programme d'action communautaire »</i>	p. 15

Lutter contre les discriminations en France : les droits et les faits

<u>La loi du 16 novembre 2001</u>	p. 17
<i>Nouveaux motifs et nouveaux champs</i>	p. 18
<i>Charge de la preuve et discrimination indirecte</i>	p. 19
<i>Extension des droits et des protections</i>	p. 21
<i>Dialogue social et</i> <i>organisme spécifique contre les discriminations « raciales »</i>	p. 22
<u>L'épreuve des faits : les discriminations « raciales » dans l'emploi en France</u>	
<i>Données statistiques</i>	p. 23
Taux de chômage 2001 par groupes de nationalité	p. 25
Taux de chômage 1999 des étrangers, immigrés, français par acquisition et français de naissance	p. 28
Présences aux bornes de l'échelle des emplois selon le diplôme et « l'origine » en 1990	p. 32
Taux de chômage 1992 selon le diplôme et « l'origine »	p. 35
<i>Témoignages et cas concrets</i>	p. 36

Lutter contre les discriminations : une question de principe

La discrimination : une définition générale

Pour se mettre sur la voie d'une définition pertinente de la discrimination en France, il faut se rappeler les textes fondamentaux.

« Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789

Les Représentants du Peuple Français, constitués en Assemblée Nationale, considérant que l'ignorance, l'oubli ou le mépris des droits de l'Homme sont les seules causes des malheurs publics et de la corruption des Gouvernements, ont résolu d'exposer, dans une Déclaration solennelle, les droits naturels, inaliénables et sacrés de l'Homme, afin que cette Déclaration, constamment présente à tous les Membres du corps social, leur rappelle sans cesse leurs droits et leurs devoirs (...).

Article premier : Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. »

« Préambule de la Constitution de 1946

Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés.(...) La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.(...) Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »

« Constitution de 1958

Préambule : Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'homme (...) tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946.(...)

Article premier : La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. »

Ces textes définissent les principes supérieurs de la République française. Le premier texte a pu paraître fondateur de l'ordre politique et juridique moderne ; les principes qu'il énonce ont été, depuis, universalisés, dans la Déclaration universelle des Droits de l'homme. Le troisième texte est au sommet de toutes les règles pouvant être appliquées aujourd'hui en France ; les habitants de ce pays, leur État, leur démocratie, leur vie de tous les jours, en dépendent.

Ces textes débutent tous par l'énoncé d'un même principe : le principe d'égalité.

La discrimination, c'est exactement son contraire.¹

Pour qui veut adopter une attitude cohérente, il n'y a donc pas trente-six positions soutenables, en France, face à la discrimination. Une fois que l'on convient que la position de délinquant permanent n'est pas une position soutenable – car la discrimination est un délit, condamné par le code pénal, dont le coupable encourt jusqu'à deux ans de prison (trois ans s'il est agent ou responsable public) –, il ne reste que deux positions cohérentes. Et ces deux positions ne renvoient pas au clivage gauche-droite classique, ce ne sont pas des options de vote tant qu'on

¹ Par exemple, le rapport annuel au Premier ministre, en 1998, du Haut Conseil à l'Intégration, portait le titre « Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité » (La Documentation française).

prétend rester à l'intérieur de la République ; car elles découlent de la définition même de la République française à travers toutes ses Constitutions. Donc, de deux choses l'une :

- soit l'on estime que la discrimination est un problème public de première importance, qu'il faut combattre chaque fois qu'il apparaît, et prévenir à chaque fois qu'il menace ;
- soit l'on préfère s'en accommoder, et en toute cohérence il vaudrait mieux, alors, quitter la France et renoncer à sa citoyenneté.

Bien sûr, une telle proposition peut apparaître abstraite et un peu radicale. Il faut convenir que la cohérence des comportements n'est pas plus l'apanage des gens qui vivent en France que de qui que ce soit. Dans ce pays autant que dans bien d'autres, si les pratiques concrètes, préméditées ou routinières, suivaient spontanément l'esprit des lois, alors les lois n'auraient pas besoin d'être écrites, ni d'être rappelées pour être respectées, fussent-elles fondamentales. Et en définitive, il n'y aura que les cyniques délibérés, ou quelques idolâtres hébétés de l'image mythique que « la patrie des droits de l'homme » entretient sur elle-même, pour refuser de voir que dans tous les secteurs et à tous les niveaux de l'activité sociale des discriminations sévissent bel et bien en France, y compris, en bonne place, des discriminations racistes.

Le présent rapport, qui s'inscrit dans une série d'études relatives aux questions d'intégration dans les métropoles en Europe, sera centré sur les discriminations ayant pour mobile « la race ou l'origine ethnique », comme disent les directives européennes. Mais pour signifier la même chose, on entend dire aussi en France, par exemple : le faciès ou la tête ou la gueule, la couleur, la présentation, l'appartenance, la culture, la nation, la religion, l'identité... en pratique toutes moins souvent « vraies » que « supposées », pour reprendre les termes du code pénal français. Cette classe de mobiles n'épuise pas tous les motifs possibles de discrimination, au premier rang desquels figurent également le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la maladie. Nous l'évoquerons, un débat théorique et de politique publique existe, quant à l'opportunité de traiter tous ensemble, ou bien séparément, ces divers cas de discrimination. Comme nous le verrons aussi, le droit ne fait guère de différences, aujourd'hui, dès lors qu'il faut les condamner.

Tant au niveau communautaire européen qu'en France, la définition générale est donc simple : est une discrimination toute violation du principe d'égalité. C'est lorsqu'il s'agit de qualifier, plus concrètement, ce que peuvent signifier aujourd'hui le principe d'égalité et son application, que les définitions réclament d'être affinées.

Les conceptions contemporaines de l'égalité

« Égalité formelle ou abstraite » et « égalité réelle ou concrète », « égalité des droits » et « égalité des conditions », « égalité des chances » et « égalité des situations », « égalité des résultats » ou « égalité des moyens », « égalité de traitement », « égalité de participation », « égalité de capacité », « égalité de considération »... Depuis, environ, une dizaine d'années en France, le double en Europe et trois décennies dans le monde, les analyses et les conceptions du principe d'égalité se sont très considérablement enrichies. Ce mouvement d'idées a déjà pu connaître un retentissement tout à fait officiel, en France, lorsqu'en particulier le Conseil d'État a choisi de traiter le sujet dans son rapport public de 1996 : « *Sur le principe d'égalité* »². Ce qui suit n'évoquera qu'une part des réflexions actuelles sur l'égalité, en insistant sur ce qui peut faire la différence, aujourd'hui, entre les cadres de raisonnement français et européen.

² publié à La Documentation française.

Historiquement, la conception républicaine française du droit de l'égalité s'est appuyée sur l'idée suivante : la généralité de la loi, autrement dit le fait que la loi s'applique de façon identique à tous, permet en soi de réaliser le principe d'égalité. Cette conception a été appelée celle de l'« égalité formelle » ou « abstraite ». Mais la pluralité et la complexité économique, sociale et politique du monde contemporain ont amené, en France et plus encore au niveau communautaire européen, à tenir de plus en plus compte de la multiplicité des situations concrètes afin d'adapter, au besoin, l'application de la loi aux réalités. S'est développée alors une notion d'« égalité réelle » ou « concrète ».

Le droit communautaire, en particulier à travers la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE), a rapidement développé une conception de l'égalité plus concrète que celle qui prévalait en France. Comme on vient de le dire, la tradition française considère que l'égalité est pour l'essentiel assurée par l'uniformité de la loi qui s'applique à tous. Avec notamment pour conséquence que l'on n'admettra pas, en France, que l'application d'une règle uniforme à des situations différentes puisse violer le principe d'égalité, autrement dit puisse être discriminatoire. À l'inverse, la CJCE a considéré, dès 1963, que « *la discrimination matérielle consiste à traiter soit de manière différente des situations similaires, soit de manière identique des situations différentes* ». Et elle a sanctionné des réglementations qui, par leur uniformité, ne tenaient pas suffisamment compte des différences de situations auxquelles elles s'appliquaient, et en devenaient injustes. La CJCE a développé, ainsi, une conception de l'égalité qui tend à être moins formelle, et à s'adapter davantage aux réalités concrètes : à situations identiques, règle identique ; à situations différentes, règles différentes.

Cette conception, au demeurant, n'est pas nouvelle, ni propre aux instances communautaires européennes. Elle est déjà présente dans l'idée de justice proportionnelle, et non pas uniforme, que défendait Aristote, et elle est développée par bon nombre de systèmes juridiques en Europe. En Allemagne, par exemple, le juge peut très bien contraindre l'administration, au nom du principe d'égalité lui-même, à traiter différemment des situations différentes, dans le but de rétablir une égalité réelle. Ce raisonnement n'est simplement pas ce qui fonde, au départ, la conception juridique française, pour laquelle la règle de droit est réputée satisfaire le principe d'égalité, *a priori*, dès lors qu'elle est la même pour tous.

Ce qui ne signifie pas que le principe, en France aussi, n'ait pas dû s'adapter aux réalités. En vérité, le droit français accepte, quand existent « *des différences de situations appréciables* » ou encore « *objectives* », que la règle générale les prenne en compte et soit donc appliquée, en fonction des situations en question, de façon inégale. En fait, la règle d'égalité formelle ne vaut que toutes choses égales par ailleurs. Néanmoins, cette adaptation du principe ne va pas en général, en France, jusqu'à **exiger** que des situations différentes soient traitées de façons différentes. Il est possible de le faire, mais il n'y a pas obligation à le faire, comme ce serait en revanche le cas en Allemagne ou à la Cour de justice des Communautés européennes. Même si des décisions récentes indiquent que le droit en France pourrait très bien, dans les temps qui viennent, engager l'étape suivante dans son adaptation du principe d'égalité formelle, la prudence du juge et du législateur français restent en retrait, pour l'instant, de l'attitude plus volontaire du juge et du législateur européens, qui peuvent estimer, face à certaines situations, que la non-prise en compte des différences constitue une discrimination pure et simple.

C'est sur cette théorie des différences de situations que se justifient les mesures d'*affirmative action*, que les textes européens appellent plutôt des « actions positives ». Les différences de situations que prennent en compte ces « actions positives » sont bien spécifiques : 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

« origine », de leur sexe, de leur handicap. Il convient donc de bien comprendre l'*affirmative action* pour ce qu'elle est – en la matière les erreurs sont légion –, et en particulier :

- qu'il ne s'agit absolument pas d'une rupture du principe d'égalité, autrement dit d'une discrimination, contrairement à ce que laisse accroire l'expression extrêmement confuse, en français, de « discrimination positive » ; il s'agit bien plutôt de se conformer à un principe d'égalité plus exigeant encore, et plus élaboré, que celui de la seule « égalité formelle », à savoir celui de l'« égalité réelle » ;
- qu'il ne s'agit pas, en soi, d'un instrument pour la reconnaissance des « identités » ou du « multiculturalisme », d'un « droit des groupes » ou d'une politique « communautariste », comme on s'empresse trop souvent de s'en effrayer en France ; l'*affirmative action* ne concerne jamais que le droit fondamental et très ancien de l'égalité, appliqué de façon on ne peut plus classique à des individus, au sujet desquels, simplement, est pris en compte le fait qu'ils sont confrontés à des effets de discriminations – ce sont elles qui, pour le coup, nient ces individus derrière les stéréotypes collectifs de la « race », du sexe, etc.

Revenons sur le sujet spécifique, et distinct du précédent, qui vient d'être évoqué en passant. En effet, s'agissant de situer les réflexions sur le principe d'égalité vis-à-vis des politiques dites d'« intégration », il nous faut traiter d'un objet particulier à propos duquel se pose la question de la prise en compte ou non des différences : « l'identité ». En fait il ne s'agit plus, ici, de la question du sens qu'il faut prêter au principe d'égalité, comme précédemment, ni encore de la question des discriminations qui violent ce principe, comme dans la suite du rapport, mais de l'interrogation suivante : à quels types de sujets de droits le principe d'égalité, quelle que soit sa définition, doit-il bénéficier ? à quels types de personnes juridiques, et à propos de quels attributs de ces personnes, faut-il garantir l'égalité telle qu'on l'aura définie ? Étant entendu que lorsqu'on caractérise les personnes par leur « identité », dans les discours contemporains, c'est pour les renvoyer d'abord et avant tout à leurs « appartenances » ou à leurs « origines », ou même à leurs « racines », marquées pour l'essentiel sur les registres culturel et culturel.³

Comme on le sait, en la matière, le système juridique français s'appuie également sur une forte tradition, clairement héritée de l'histoire politique de la France. Le droit français apporte à chaque individu la même protection de la loi, mais toujours et seulement en tant qu'individu abstrait, jamais en tant que membre d'un groupe culturel spécifique ; tout simplement parce qu'aucun groupe spécifique, en France, ne se voit reconnaître de droits entre l'individu et l'État. Le droit français ne veut connaître que l'individu, considéré en soi, semblable à tous les autres, semblable de tous les autres, en sa qualité universelle d'« être humain » (Préambule de 1946) ou de « citoyen » (Article premier de 1958). Les groupes auxquels les individus peuvent se sentir appartenir n'étant pas reconnus comme des sujets de droits, rien ne saurait, en droit, être réclamé au nom même de ces groupes, ni à l'État, ni non plus aux individus, d'ailleurs.

La plupart des États européens ont développé une autre conception. Ils admettent l'existence en leur sein, juridiquement voire politiquement, de « minorités » ou de « communautés » qui possèdent une identité collective propre, inscrite le plus souvent dans une langue, ou dans une religion, etc. Ces États en déduisent une architecture juridique qui non seulement reconnaît à chaque individu le bénéfice des droits de l'homme ou du citoyen, mais lui attribue, en outre, des droits spécifiques en sa qualité de membre d'une « minorité » ou d'une « communauté » :

³ Le fait que les « identités » peuvent être, tout autant, professionnelles et socio-économiques, ou encore civiques et politiques, voire même que les identités peuvent être « de projet », semble aujourd'hui complètement occulté. Dès lors n'est pas beaucoup envisagé non plus le fait que, bien souvent, les identités qui plongent dans le passé prennent d'autant plus de place que se trouvent entravées les identités qui pourraient plonger dans l'avenir.

comme le droit de recevoir un enseignement dans sa langue, le droit d'utiliser cette langue dans les relations avec l'administration, le droit à une certaine autonomie de gestion sur des domaines identifiés des affaires publiques.

Le droit public français, dans sa volonté délibérée d'ignorer le concept de minorité, restera compatible avec l'impératif de justice tant qu'il saura, en même temps, protéger contre les discriminations tous les individus, les « minoritaires » inclus – et aussi ceux, d'ailleurs, auxquels manqueraient les ressources d'une quelconque identité bien définie. En particulier, le droit français sera juste tant qu'il saura garantir à tous les « minoritaires », comme individus, un pied d'égalité avec les individus du courant « majoritaire », ou dominant, dans une jouissance égale de tous les droits, et de tout le registre légitime des libertés : d'expression, de conscience, de culte, de mode de vie, etc. Le risque spécifique que pourrait encourir la position française serait que, sous le couvert de la neutralité formelle de l'État et d'un droit individualiste abstrait, se reproduise subrepticement l'imposition à tous, comme règle générale, de la culture et des traditions dominantes. L'avantage spécifique que comporterait la position française, résiderait dans la garantie qu'elle offre à chaque individu contre les risques éventuels de son appartenance à sa propre « communauté » – atteinte à ses libertés, ou discriminations internes, par exemple ; elle le fait de façon radicale, en ne reconnaissant aucun droit propre à cette « communauté » pour elle-même.

Entre la France, « République indivisible », et bon nombre de ses partenaires européens, les différences d'approche sur la question des « minorités » – et notamment sur la question, plus politiquement chargée encore, de ce que l'on appelle les « minorités nationales » –, ne s'effaceront sans doute pas dès demain. En revanche, une évolution est perceptible en France sur la question voisine du « pluralisme culturel ». Donnons un exemple récent qui illustre ces deux volets. Dans une célèbre décision, le Conseil constitutionnel a considéré que *« la mention faite par le législateur du “peuple corse, composante du peuple français” est contraire à la Constitution, laquelle ne connaît que le peuple français, composé de tous les citoyens français sans distinction d'origine, de race ou de religion »*. En revanche, dans la même décision, le Conseil constitutionnel a considéré que n'était pas contraire au principe d'égalité une disposition législative prévoyant l'insertion, dans le temps scolaire, de l'enseignement de la langue et de la culture corses, *« dès lors qu'il ne revêt[ait] pas un caractère obligatoire »*.

On le sent, entre la solidarité républicaine, les droits de la liberté et de l'égalité des individus, et le pluralisme culturel, l'équilibre dans certains cas sera délicat à trouver. Car la recherche de cet équilibre, en France, relève bien plus d'une exigence nouvelle que d'une démission. L'exigence sera, entre autres, qu'aucun particularisme, fût-il dominant, ne cherche à s'imposer comme règle générale, mais qu'au contraire chacun témoigne d'une « égale considération » pour autrui, et l'État d'une « égale considération » pour tous. Au demeurant, et bien au-delà de la seule prise en compte des « identités », cette « égalité de considération » est sans doute la formule la plus intéressante à laquelle aient abouti les réflexions contemporaines sur le principe d'égalité.⁴

La suite de ce rapport va revenir à un cadre plus simple et plus traditionnel. Les discriminations dont il sera question seront de l'espèce la plus basique : des violations du principe d'« égalité formelle » dans la façon dont les personnes sont traitées. À peine s'avancera-t-on jusqu'à l'idée d'« égalité réelle » lors du commentaire de la notion d'« action positive », qui est promue au niveau communautaire européen. Pourtant, même à l'intérieur de ce cadre d'analyse très classique, la reconnaissance publique et officielle du problème particulier des discriminations

⁴ voir les travaux de Ronald Dworkin, dont en traduction française : *Prendre les droits au sérieux*, Puf, 1996.

« raciales », en France, ne date que de quatre années. Plusieurs facteurs ont contribué à ce que se produise, il y a quatre ans, cette reconnaissance d'un problème qui, en lui-même, est beaucoup plus ancien. Deux de ces facteurs vont être traités dans la suite du rapport : d'abord, le fait que se manifeste, sur ce problème, une commande européenne de plus en plus pressante, ensuite, le fait que se manifestent en France, sur ce problème, des faits de plus en plus têtus.

Lutter contre les discriminations : une commande européenne

La reconnaissance officielle, en France, du problème public des « discriminations raciales », sous ce vocabulaire précis, par les autorités étatiques nationales, ne fut donc réellement engagée qu'à la fin de 1998. La communication de la ministre de l'Emploi, sur « *la politique d'intégration* », au Conseil des ministres du 21 octobre 1998, et la publication, le même jour, du rapport du Haut Conseil à l'Intégration, consacré cette année-là à la « *Lutte contre les discriminations* », apparaissent comme les événements charnières de cette reconnaissance du problème en France. Mais ces événements viennent aussi en écho de ce qui s'est passé l'année précédente, en 1997, au niveau communautaire européen, à savoir une forte officialisation de la lutte contre les discriminations en général, et contre les discriminations de « race » en particulier, dans la politique et dans la législation de l'Union.

La directive européenne de 1997 contre « la discrimination fondée sur le sexe »

Très tôt, le refus de la discrimination, pour motif de nationalité en premier lieu, s'est logiquement trouvé au centre de l'ordre juridique communautaire européen. En effet, imposer des normes différentes, sur un critère de nationalité, entre des entreprises de divers États membres, c'est entraver la liberté des échanges commerciaux intracommunautaires. Et imposer des contraintes différentes selon leur nationalité aux personnes physiques, c'est enfreindre le principe de libre circulation au sein de l'Union... Pour que l'égalité soit assurée dans les faits, et pas seulement en droits, entre tous les ressortissants communautaires, la Cour de justice des Communautés européennes a eu recours très tôt à la notion de discrimination indirecte, qui sera exposée plus loin ; le premier arrêt de principe en la matière, contre une condition restrictive de résidence, remonte à 1974 (*Sotgiu v. Deutsche Bundespost*).

Fin 1997, en matière de discrimination sexiste cette fois, le Conseil de l'Union va prendre les moyens d'accélérer la reconnaissance, par les États membres, de principes établis par la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE), de façon claire et constante, depuis le milieu des années 1980 – en la matière les principaux arrêts sont *Bilka* (1986) et *Danfoss* (1989). Le 15 décembre 1997 le Conseil de l'Union européenne adopte, en effet, la « *Directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe* ». En plus du « partage de la charge de la preuve », cette directive va officialiser, dans la législation même de l'Union, la qualification de « discrimination indirecte ». Exposons simplement ces deux concepts tels qu'ils sont formulés dans la directive de 1997 sur la discrimination relativement au sexe.

Le concept de « discrimination indirecte » est énoncé dans l'article 2 des « *Définitions* » :

« 1. Aux fins de la présente directive, le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement.

2. Aux fins du principe de l'égalité de traitement visé au paragraphe 1, une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe (...) ».

Prenons de suite un exemple concret, tiré de l'arrêt *Bilka* (1986) de la CJCE : lorsque dans une entreprise les salariés à temps partiel – critère apparemment neutre – se voient interdire l'accès à un avantage qui est réservé aux salariés à temps plein, et que le groupe des salariés à temps partiel est composé en grande majorité de femmes... le désavantage qu'elles subissent pourra être qualifié de « discrimination indirecte » relativement au sexe, et être condamné en droit.

La procédure du « partage de la charge de la preuve », propos central de la directive de 1997 sur la discrimination quant au sexe, est énoncée dans son article 4 paragraphe 1 :

« Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. »

Remarquons dès à présent le caractère généraliste de cette formulation, qui ne spécifie aucun mobile particulier de discrimination, pas même le sexe au demeurant. Quoi qu'il en soit, s'il est essentiel de comprendre ces deux outils juridiques majeurs que sont le partage de la charge de la preuve et la qualification de discrimination indirecte, c'est que la législation européenne va par la suite en étendre l'application à tous les mobiles attestés de discrimination, dont en particulier « la race et l'origine ethnique ». Dans l'élaboration des instruments du droit et de la politique antidiscriminatoire au niveau communautaire européen, la cause des femmes aura joué un rôle précurseur.

Le nouvel article 13 et le « paquet antidiscrimination » qui s'ensuivit

Si les droits et les politiques antidiscriminatoires vont gagner de plus en plus d'importance sur l'agenda de l'Union européenne à compter de 1997, c'est en vertu d'un autre événement majeur de cette même année : la signature, le 2 octobre, du traité dit d'Amsterdam.

L'« article 13 »

Entre autres dispositions, le traité d'Amsterdam a en effet introduit un nouvel « article 13 » au Traité instituant la Communauté européenne (TCE). Cet article 13 est rédigé comme suit :

« Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, 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 convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »

Deux choses déterminantes sont établies ici. D'abord, que le combat contre la discrimination devient une compétence législative et politique de niveau communautaire au sein de l'Union

européenne, au-delà des niveaux étatiques nationaux, et à l'initiative des instances propres de l'Union. Ensuite, que ce combat se mène à l'encontre de toutes les formes de discriminations, quels que soient les mobiles sur lesquels elles se fondent, et dont les principaux sont, désormais, explicitement nommés ; il faut ajouter ici que le nouvel « article 12 » énonce pour sa part que, dans le domaine d'application du TCE, « *est interdite toute discrimination exercée en raison de la nationalité* ». Le traité de Nice viendra ultérieurement amender à la marge le nouvel article 13 introduit à Amsterdam, pour permettre au Conseil de l'Union de décider de mesures politiques antidiscriminatoires à la simple majorité qualifiée, et non à l'unanimité.

Le nouvel article 13 du Traité instituant la Communauté européenne va consacrer une nouvelle approche, nommée « horizontale », selon laquelle les mesures antidiscriminatoires vont porter sur les principaux motifs de discrimination de façon simultanée. En pratique, cette approche va s'articuler à une autre, dénommée « verticale », déjà inaugurée au niveau communautaire par le traitement de la discrimination quant au sexe, et qui n'aborde le problème que relativement à un motif de discrimination donné. Les deux approches se justifient, pour peu qu'elles soient organisées entre elles. En effet, dans ses aspects les plus fondamentaux, le problème discriminatoire mérite d'être attaqué de façon horizontale : condamnation par le droit, déconstruction des rapports de domination et des représentations qui naturalisent les statuts sociaux, etc. Mais le traitement pratique du problème doit aussi savoir prendre en compte séparément, lorsque nécessaire, les divers critères sur lesquels se fixent les discriminations : contestation serrée de chaque stéréotype, établissement des preuves d'une discrimination spécifique, mesures correctrices adaptées, etc. Sans en même temps perdre de vue que les mobiles de la discrimination viennent le plus souvent, de toute façon, se cumuler – exemple flagrant en France : les critères de l'origine et de l'âge, au détriment redoublé des « vieux travailleurs immigrés » tout comme des « jeunes de banlieue »...

Le nouvel article 13 introduit en 1997 dans le TCE a permis à la Commission européenne, une fois que ses dispositions sont entrées en vigueur en 1999, de soumettre aux États membres de l'Union deux directives européennes ainsi qu'un programme d'action communautaire contre les discriminations. Les trois volets de ce « paquet antidiscrimination », comme on l'a appelé alors, ont été adoptés par le Conseil de l'Union européenne au cours de l'année 2000 :

- la première directive fut arrêtée en juin, elle « *a pour objet d'établir un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique* » ;
- la seconde directive fut arrêtée en novembre, elle « *a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail* » ;
- un programme d'action communautaire « *de lutte contre toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* », fut arrêté pour la période 2001-2006.

La « directive RACE »

La première directive a pour titre officiel : « *Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique* ». Elle sera bientôt appelée, communément, « la directive RACE ». Elle adopte une approche « verticale », au sens expliqué ci-dessus. Étant donnée l'importance déterminante de ce texte pour notre sujet, y compris, comme nous le verrons, en matière de droit interne français, nous allons en exposer les principales dispositions en détail.

Après un article premier énonçant l'objet de la directive – cf. supra –, l'article 2 est consacré à la définition des concepts. Son premier paragraphe rappelle l'équivalence entre principe d'égalité et principe de non-discrimination :

« (...) on entend par “principe de l'égalité de traitement” l'absence de toute discrimination directe ou indirecte (...) ».

Ces deux formes de discrimination sont tout de suite définies dans le paragraphe qui suit :

« a) **une discrimination directe** 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 comparable ;

b) **une discrimination indirecte** 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, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires. »

Quelques commentaires s'imposent. Un **traitement appliqué** est directement discriminatoire lorsqu'il s'appuie clairement, par et en lui-même, sur un critère prohibé, ici « la race ou l'origine ethnique » d'une personne. La discrimination subie par cette personne s'évalue par comparaison avec le traitement réservé à une personne d'une autre « race ou origine ethnique » dans une situation similaire. Cette comparaison peut-être présente et factuelle – « une autre personne est traitée » –, elle peut faire appel à tout indice du passé – « a été traitée » –, ou encore à tout raisonnement analytique ou déductif par extrapolation – « serait traitée » –, raisonnement qui pourra par exemple se fonder, y compris en matière judiciaire, sur une simulation ou un *testing*.

Lorsque, par et en elle-même, une règle ou une pratique apparaît neutre, mais qu'elle se révèle discriminatoire dans les **effets provoqués**, alors la discrimination est indirecte ; elle n'en viole pas moins le principe d'égalité. Cette discrimination s'apprécie toujours par comparaison, mais cette fois-ci entre les effets inégaux qu'entraîne l'application de la mesure apparemment neutre sur des personnes qui diffèrent du point de vue d'un critère prohibé, « la race ou l'origine ethnique » en ce qui concerne cette directive, le sexe dans la directive de 1997 – cf. plus haut. Il faut pourtant relever une différence notable d'une directive à l'autre : la directive SEXE, en usant de la formule « une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe », en appelle sans détour à la preuve statistique pour établir l'effet inégal d'une mesure sur les hommes et sur les femmes. La « directive RACE » a une formulation beaucoup plus sibylline : « un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée ». Il n'est pas fait clairement référence à une comparaison entre des proportions, à une distribution statistique. Et pour cause : alors que ce qui est parfois appelé la sexualisation des données est une politique qui se généralise en Europe, dans plusieurs États de l'Union, et singulièrement en France, la construction de statistiques à partir de « l'origine » ou de « la race » des personnes reste très strictement encadrée, voire interdite.⁵

⁵ La formulation ouverte – sans mention de la « proportion » – introduite par la directive RACE, est celle qui semble aujourd'hui faire école. Elle est reprise dans une nouvelle directive européenne, encore en procédure d'adoption au moment de la rédaction de ce rapport, qui viendra modifier la directive de 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. On y trouve la définition suivante :

« “discrimination indirecte” : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe (...) »

Comme pour la qualification de discrimination directe, l'identification d'une discrimination indirecte peut s'appuyer sur un raisonnement par extrapolation, déductif et abstrait : « *une pratique apparemment neutre (...) susceptible d'entraîner* » [c'est moi qui souligne]. Il y a là également une façon de contourner les difficultés scientifiques, juridiques et politiques que peuvent poser l'identification et l'enregistrement d'individus concrets selon leur « race ou origine ethnique ». Il semble ainsi qu'un diagnostic de discrimination indirecte pourra se fonder sur une analyse *in abstracto* des logiques et mécanismes à l'œuvre dans la situation examinée, ou sur les connaissances générales établies pour des types comparables de situations, en faisant appel à la sociologie, l'économie, les sciences de gestion, etc.

L'article 2 de définition des concepts identifie une troisième forme de discrimination: **le harcèlement**. « *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination (...) lorsqu'un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ». Pour finir, **l'instruction de discriminer** est elle-même une discrimination: « *Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour des raisons de race ou d'origine ethnique est considéré comme une discrimination* ».

Suite à ces précisions déterminantes sur les concepts de la discrimination, l'article 3 de la « directive RACE » détaille son champ d'application. Il est très large. La directive s'applique autant dans les organismes publics que dans le secteur privé, en ce qui concerne tout d'abord les domaines de l'emploi et du travail, salarié ou non salarié, que ce soit en matière de sélection, de recrutement, de promotion, d'orientation professionnelle, de formation, de conditions d'emploi et de travail, de licenciement, de rémunération, ou d'accès à une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou à un corps professionnel et à leurs avantages afférents. Mais la directive s'applique aussi aux domaines publics et privés de la protection sociale et des avantages sociaux, de l'éducation, et enfin de l'accès aux biens et services et de la fourniture de biens et services, y compris en matière de logement.

L'article 5 mérite ensuite d'être relevé. Il 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 Anglais – et donc maintenant l'Union européenne – appellent « *positive action* », qui fut nommée ailleurs « *affirmative action* » et que l'on traduit le plus souvent en France par « discrimination positive »⁶. Celle-ci est donc autorisée dès lors qu'elle prend la forme de mesures qui sont (1) spécifiques, (2) bénéfiques, (3) pour des publics classiquement discriminés, et qui se donnent :

- (4) pour objet de prévenir ou de compenser les désavantages causés par la discrimination ;
- (5) pour objectif de garantir « *une pleine égalité dans la pratique* », ce qui est une autre façon de dire « une égalité réelle ».

L'article sur la « *Charge de la preuve* » décrit une procédure de partage de la preuve en tout point identique, au mot près, à celle décrite en 1997 dans la directive SEXE – cf. plus haut. Une précision est cependant apportée, par la directive « RACE », sur un point qui n'était pas éclairci en ces termes en 1997 : le partage de la charge de la preuve « *ne s'applique pas aux*

⁶ ce qui est à mon sens une mauvaise traduction, dans une expression complètement contradictoire en français et qui ne fait qu'alimenter la confusion - cf. page 6.

procédures pénales ». En voici les raisons, à partir du cas français. En procédure pénale en France, l’instruction des faits incombe à l’instance judiciaire ; il n’y a donc pas lieu d’évoquer ce que doivent établir, respectivement, le plaignant et la partie défenderesse. Mais, surtout, le code pénal français, nous l’avons rappelé au début de ce rapport, fait de la discrimination un délit ; or en vertu du même code, il n’y a point de délit sans intention coupable de le commettre. Au pénal donc, l’instruction judiciaire ne devra pas seulement établir les faits de discrimination, mais aussi la culpabilité, intentionnelle, de leur auteur ; une procédure de partage de la charge de la preuve viendrait choquer, ici, le principe de la présomption d’innocence. Ce qui veut dire aussi qu’en procédure civile, en revanche, où il importe seulement d’établir une qualification correcte des faits litigieux, sans que l’intention de la personne qui en est responsable n’ait aucune espèce d’importance, le partage de la charge de la preuve en matière de discrimination, voire son inversion pure et simple, ne vient choquer aucun principe de justice.

Dans un article portant sur la «*Défense des droits* », la directive «RACE» réclame «*que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont (...) un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l’appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive* ». Dans un article de «*Protection contre les rétorsions* », la directive demande que «*les États membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l’égalité de traitement* ».

Dans son article 11 sur le «*Dialogue social* », la directive demande notamment que «*les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l’égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite, et par la recherche ou l’échange d’expériences et de bonnes pratiques* ». Dans l’article suivant, un même dialogue est promu avec les organisations non gouvernementales de lutte contre la discrimination fondée sur «*la race ou l’origine ethnique* ». Enfin dans son treizième article la directive édicte : «*Les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir l’égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l’origine ethnique* ». Ces organismes doivent pouvoir :

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

Les États membres de l’Union européenne devront avoir adopté, dans leur ordre juridique interne, les dispositions législatives, réglementaires ou administratives, nécessaires pour se conformer à la directive «RACE», au plus tard le 19 juillet 2003.

La « directive EMPLOI »

La seconde directive du «*paquet antidiscrimination*», permise par le nouvel article 13 du Traité instituant la Communauté européenne (TCE), porte le titre officiel de «*Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d’un cadre général en faveur de*

l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ». Elle est communément appelée directive EMPLOI.

Elle illustre la nouvelle approche «horizontale », puisque son objet est « *d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination* » fondée sur **la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle**, simultanément. Elle ne reprend pas les mobiles du sexe, ni de la « race ou origine ethnique », parce que chacun d'eux est déjà traité par sa directive «verticale » respective. Avec l'ensemble de ces directives, tous les mobiles de discrimination identifiés par le nouvel article 13 du TCE sont donc désormais couverts.

La directive EMPLOI a cependant un champ d'application plus restreint que la précédente, dont elle ne reprend que les **domaines de l'emploi et du travail**, dans le même détail néanmoins : au bénéfice des salariés et des non-salariés, du public et du privé, et en matière de sélection, de recrutement, de promotion, d'orientation professionnelle, de formation – initiale, continue, d'apprentissage ou de reconversion –, de conditions d'emploi et de travail, d'accès à une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou à un corps professionnel et à leurs avantages afférents.

Pour l'essentiel les dispositions de la directive EMPLOI sont ensuite strictement comparables à celles de la directive «RACE », mot pour mot le plus souvent :

- mêmes définitions, et mêmes condamnations, des quatre formes de discrimination : **la discrimination directe, indirecte, le harcèlement, et l'instruction de discriminer** ;
- même autorisation et même définition de **l'action positive** ;
- mêmes **capacités à ester en justice**, en appui ou lieu et place d'un plaignant, pour les personnes morales ayant un intérêt à agir, dont ici les syndicats plus particulièrement ;
- même définition de la procédure de **partage de la charge de la preuve** ;
- même **protection contre les rétorsions**, en l'occurrence dans le monde du travail ;
- même **promotion du dialogue social et du dialogue avec les ONGs**.

Les seules particularités notables concernent la définition stricte de certaines justifications à des différences de traitement, se rapportant à des mobiles précisément circonscrits. Ainsi, dans le cas des activités professionnelles d'églises ou d'autres organisations fondées sur la religion ou sur les convictions, pour lesquelles de tels critères constitueraient « *une exigence professionnelle essentielle* », une différence de traitement qui se fonderait sur le motif de la religion ou des convictions ne sera pas une discrimination. Ainsi, des différences de traitement fondées sur l'âge ne constitueront pas une discrimination, non plus, si elles sont « *raisonnablement justifiées* » par des « *objectifs légitimes* » de politique de l'emploi et de la formation professionnelle – par exemple, la mise en place de conditions spéciales pour promouvoir l'accès à l'emploi des jeunes.

Pour finir, tout un article de la directive EMPLOI est consacré à une obligation particulière pour garantir le principe d'égalité : le devoir de pourvoir à des « **Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées** ». Cet article précise que « *l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.* »

Les États membres de l'Union européenne devront avoir transposé dans leur ordre juridique interne les dispositions de la directive EMPLOI au plus tard le 2 décembre 2003.

Le « programme d'action communautaire »

En accompagnement des deux instruments législatifs que sont les directives « RACE » et EMPLOI, le troisième élément du « paquet antidiscrimination » est un programme de politique incitative. Il est instauré par la « *Décision 2000/750/CE du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination sur 2001-2006* ». Il vise à promouvoir des mesures de lutte « *contre toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ». Tous les mobiles de discrimination introduits par le traité d'Amsterdam sont couverts ici, hors le sexe, la discrimination entre hommes et femmes étant déjà l'objet de politiques incitatives européennes.

Ce programme d'action communautaire viendra appuyer et compléter les efforts déployés dans les États membres pour encourager les mesures de prévention et de lutte contre la discrimination. Il se donne trois types d'objectifs :

- faire mieux comprendre les questions liées à la discrimination en améliorant la connaissance de ce phénomène ;
- développer la capacité à prévenir et à s'attaquer à la discrimination avec efficacité, notamment en renforçant les moyens d'action des organisations et en « *appuyant l'échange d'informations et de bonnes pratiques (...) tout en tenant compte des particularités des diverses formes de discrimination* » ;
- promouvoir et diffuser les valeurs et pratiques qui sous-tendent la lutte contre la discrimination.

Ces trois types d'objectifs se déclinent en trois volets d'actions :

- « *volet 1 - analyse et évaluation* » : seront soutenues, par exemple, des activités d'élaboration de séries statistiques, d'analyse comparée des législations ou des politiques antidiscriminatoires, d'études thématiques ou sectorielles comparant et confrontant les approches adoptées pour chacun des motifs de discrimination ou les uns par rapport aux autres, de mise au point d'indicateurs et d'étalons qualitatifs et quantitatifs, de diffusion efficace de tous les résultats ;
- « *volet 2 - renforcement des capacités* » : seront soutenues les actions d'échange transnational faisant intervenir un éventail d'acteurs de trois États membres au moins et consistant en un transfert d'informations, d'enseignements et de bonnes pratiques ; un financement de base sera accessible aux organisations non gouvernementales ayant constitué une mise en réseau au niveau européen et possédant une expérience de lutte contre la discrimination et de défense des personnes qui en sont victimes, afin de promouvoir une approche intégrée et coordonnée sur ces sujets ;
- « *volet 3 - sensibilisation* » : seront soutenues, avec entre autres l'objectif de mettre l'accent sur la dimension européenne de la lutte contre la discrimination, l'organisation de conférences et de manifestations internationales, la publication de matériels visant à diffuser les résultats du programme d'action communautaire, la constitution d'un site Internet à cet effet.

L'exécution de l'ensemble du programme, selon ces trois volets, suivra une série de plans de travail annuels et de budgets annuels sur six ans. Le montant global de référence sur la période 2001-2006 dépasse les 98 millions d'euros. L'accès au programme est ouvert à l'ensemble des

acteurs et organismes publics, privés ou associatifs voulant œuvrer contre les discriminations, notamment les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales.

Lutter contre les discriminations en France : les droits et les faits

L'année 1997 aura donc ouvert une période de forte officialisation et de fort développement de la lutte contre les discriminations au niveau communautaire européen. En lien avec le sujet plus spécifique des discriminations « raciales », il faut également noter que 1997 avait été décrétée « Année européenne contre le racisme ».

C'est réellement l'année suivante que commencera en France la reconnaissance et le traitement des discriminations « raciales », comme problème public avéré par les plus hautes autorités. La période 1998-2002 verra s'enchaîner à ce titre une série d'initiatives de l'État et d'événements publics de portée variable :

- le rapport annuel de la Commission nationale consultative des droits de l'homme pour 1997, publié début 1998, alerte sur la gravité des actes discriminatoires en France ;
- dans une circulaire en juillet, la garde des sceaux demande aux procureurs de faire preuve d'une vigilance et d'une fermeté renforcées dans la recherche et la constatation des infractions discriminatoires ;
- en octobre 1998 est remis au Premier ministre le rapport annuel du Haut Conseil à l'Intégration, consacré cette année-là à la « *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité* » ; le diagnostic qu'il dresse est jugé « *préoccupant* » ;
- le même jour, une communication de la ministre de l'Emploi en Conseil des ministres fait « *de la lutte contre les discriminations, dans toutes ses dimensions, un des axes forts de la politique d'intégration* » ;
- simultanément, une circulaire de la ministre aux services déconcentrés de l'Emploi, ainsi qu'à l'ANPE et l'AFPA, rappelle comment « *veiller au respect des textes législatifs et réglementaires applicables en matière de lutte contre les discriminations raciales* » ;
- fin novembre, la ministre de l'Emploi commande un rapport officiel pour « *évaluer la pertinence de l'organisation administrative française par rapport à l'objectif de lutte contre les discriminations* » ; le rapport sera rendu en mars 1999 ;
- en janvier 1999, une circulaire du ministre de l'Intérieur aux préfets met en place les « *Commissions départementales d'accès à la citoyenneté* » (CODAC) ;
- en février, un accord-cadre est signé entre l'État, l'ANPE et le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles, sur la mise en œuvre d'un programme de formation concernant la lutte contre les discriminations « raciales » ;
- dans une circulaire d'avril 1999, le constat des infractions discriminatoires et leur transmission au parquet sont pour la première fois expressément portés au rang des orientations et actions prioritaires de l'Inspection du Travail ;
- ce même mois, une convention porte constitution du GED, le « *Groupe d'étude des discriminations* » ; il ne sera réellement mis en place qu'à l'automne, sous forme de groupement d'intérêt public associant l'État, les partenaires sociaux et des associations ;
- en mars 2000 sont organisées les « *Assises nationales de la citoyenneté* » ; à leur suite est mis en place, en mai, le numéro d'appel gratuit « 114 », qu'une circulaire du Premier ministre articule au réseau des CODACs, dont les missions sont renforcées et la composition élargie ; le GED devient le GELD, « *Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations* », et se voit confier, début 2001, la gestion du numéro 114 ;

- en septembre 2000 a été déposée à l'Assemblée nationale une « proposition de loi relative à la lutte contre les discriminations » ; le vote final de cette loi interviendra le 16 novembre 2001 – son contenu est exposé ci-dessous ;

- la « loi de modernisation sociale », votée en janvier 2002, étendra au domaine de la location de logements les principales dispositions de la loi du 16 novembre 2001, qui s'applique au domaine du travail ; la lutte contre les discriminations est déclarée « Grande cause nationale » pour 2002.

La loi du 16 novembre 2001

La « Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations » marque indubitablement l'apogée de ce mouvement d'actions publiques nouvelles en France sur le sujet des discriminations. Il aura fallu plus d'un an de navettes et de désaccords entre le Sénat et l'Assemblée nationale avant que celle-ci, au final, fasse passer le texte en quatrième et dernière lecture. La loi ainsi votée est entrée en vigueur le 19 novembre 2001.

Le domaine d'application de cette loi est somme toute limité, puisque pour l'essentiel elle ne porte modification que du code du travail. Les dispositions qu'elle introduit n'en sont pas moins cruciales. Les plus importantes, sans doute, sont toutes contenues dans le premier paragraphe de l'article premier de la loi, qui vient compléter l'article L.122-45 du code du travail. Une fois modifié, l'article du code est ainsi rédigé :

« 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 moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille,⁷ 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 (...), 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. »

⁷ La Loi n°2002-303 du 4 mars 2002 fera ajouter ici : « de ses caractéristiques génétiques ».

Nouveaux motifs et nouveaux champs

La liste des discriminations a été élargie à de nouveaux motifs. Dans sa rédaction antérieure, le code du travail consignait déjà « l'origine », le sexe, les mœurs, la situation de famille, les opinions et activités politiques, syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, « l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race », l'état de santé et le handicap. En condamnant aussi comme discriminatoires, désormais, les mobiles de l'orientation sexuelle et de l'âge, le Parlement a transposé dans le corps juridique français l'ensemble des motifs prohibés par le législateur européen, depuis 1997 et le traité dit d'Amsterdam, à travers notamment la directive EMPLOI.

Le législateur français est allé au-delà, sur des registres qui concernent directement le thème principal de ce rapport. En adoptant l'ensemble de la formule de l'« *appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race* », la loi a consigné pour la première fois dans le code du travail le libellé complet déjà consacré par le code pénal⁸. De surcroît, des critères entièrement nouveaux sont maintenant également prohibés : l'apparence physique, et le patronyme. L'importance de ces condamnations, en matière notamment de discriminations « raciales » plus ou moins masquées ou codées, ne fait aucun doute – cf. les cas concrets plus loin. Dans la même perspective, un oubli majeur peut néanmoins être regretté : celui du lieu de résidence. Les témoignages et les connaissances ne manquent pourtant pas, en France, qui établissent que la simple adresse de domicile des personnes, dans un contexte de ségrégation urbaine très marquée sur un registre que l'on appellera ethno-social, sert de critère à des discriminations « raciales » masquées, notamment pour l'accès aux stages ou pour les recrutements. Avant que la loi française ne soit, peut-être, complétée sur ce point, les conditions restrictives de résidence dont les effets discriminatoires seront évidents pourront être néanmoins condamnées au titre de la discrimination indirecte.

Les champs auxquels le code du travail applique sa condamnation des discriminations ont également été étendus par la nouvelle loi. Assez considérablement : dans sa rédaction antérieure, le code ne proscrivait les discriminations qu'en matière de recrutement, de sanction et de licenciement. Il faut donc y ajouter, aujourd'hui, les aspects essentiels de toute la vie de travail : rémunération, formation, affectation, qualification, classification, promotion, mutation, reclassement, renouvellement... Qui plus est, le « *notamment* » qui ouvre la liste indique que celle-ci n'est pas limitative – une telle formule d'ouverture est fréquente dans les textes antidiscriminatoires un peu partout dans le monde. L'esprit de la loi française va donc, ici, plus loin que sa lettre : il faut considérer que l'ensemble des relations et des conditions de travail, ainsi que des parcours d'emploi, est couvert. *A fortiori*, l'ensemble des champs communs aux directives « RACE » et EMPLOI l'est aussi, d'autant que celles-ci donnent une énumération fermée de leurs champs d'application.

Le législateur français a ceci dit été bien inspiré, une nouvelle fois, d'expliciter la condamnation des discriminations dans un domaine bien précis et crucial pour le thème central de ce rapport, à savoir les antichambres du monde du travail qui constituent souvent les possibilités réelles de s'y intégrer : désormais en effet, la loi veut voir aussi que l'accès aux stages et aux périodes de formation en entreprise se fait dans le respect du principe d'égalité. Et elle le fait savoir dans le code du travail mais aussi dans le code pénal (article 225-2 modifié).

⁸ Une telle formulation affiche aussi le refus, en France, de considérer la race comme une donnée objective qui serait dotée d'une réalité appréhendable, indépendamment des vues de la pensée raciste ou « raciale » – cf. Gwénaële Calvès, 2002 (à paraître), « “Il n'y a pas de race ici”. Le modèle français à l'épreuve de l'intégration européenne », *Critique internationale*, n° 17 (octobre).

Prenons un exemple, qui n'est malheureusement pas rare : dorénavant, lorsqu'un(e) élève de lycée professionnel, dont « l'origine », comme on dit en France, est « visible », comme on dit au Canada, se voit refuser un stage en entreprise – stage par ailleurs obligatoire dans sa scolarité –, et qu'en revanche d'autres élèves de même formation mais de moindre « visibilité » l'obtiennent, alors c'est bien l'employeur que l'on est en droit de soupçonner d'être un délinquant – la discrimination pour l'accès aux stages est maintenant un délit –, qui, si cela se confirmait, pourrait être passible de deux ans de prison et de 30 000 euros d'amende.

Charge de la preuve et discrimination indirecte

L'administration de la preuve évolue indéniablement dans un sens qui est plus favorable au plaignant, surtout à le comparer au régime antérieur qui faisait reposer entièrement sur ce dernier la charge d'établir tous les éléments, ce qui en matière de discrimination est une difficulté majeure, voire un obstacle souvent insurmontable. Pour autant, la nouvelle procédure de partage de la charge de la preuve reste équilibrée, dans la ligne d'ailleurs des directives européennes. On reste très loin d'une inversion pure et simple de la charge.

La procédure probatoire, en matière de discrimination, comprend donc aujourd'hui trois moments qui impliquent trois acteurs. Pour faire rempart aux recours abusifs, la première tâche revient toujours au plaignant, qui doit apporter de premiers indices, des commencements de preuve, dans le langage de la loi « *des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination* ». Ces éléments étant présentés, il appartient à la partie défenderesse de leur opposer les « *éléments objectifs étrangers à toute discrimination* » sur lesquels elle doit établir qu'elle s'est appuyée. En troisième et dernier lieu, sur la considération de tous ces éléments d'appréciation, et de toute instruction supplémentaire qu'il estimera utile, le juge doit former sa conviction – rappelons qu'il s'agit d'une procédure civile et du code du travail, et donc du juge prud'homal.

Il faut relever ici une défaillance de la loi française : alors même qu'elle étend à la fonction publique, dans un article spécifique, les nouveaux motifs prohibés de discrimination, ainsi que le régime de protection des victimes et des témoins dont nous parlerons plus loin, la loi du 16 novembre 2001 n'étend pas à la fonction publique cette nouvelle procédure d'administration de la preuve. Ce qui signifie que le partage de la charge de la preuve, désormais en vigueur en ce qui concerne les plaintes pour discrimination dans le secteur privé, ne vaudra pas en France lorsque le plaignant sera un fonctionnaire qui mettra en cause un autre agent, ou même un règlement, de l'État... Cela contrevient à toutes les directives européennes.

Comparativement au déploiement de précision que suscite, dans la loi, la description de cette nouvelle procédure probatoire, le législateur français surprend par son silence assourdissant sur l'autre innovation majeure qu'il introduit, et qui aura des conséquences sans doute tout aussi importantes pour le renouvellement de l'exercice de la justice, en France, sur les questions de discrimination : la qualification de « discrimination indirecte ».

En utilisant par deux fois la formule de discrimination « directe ou indirecte », l'article L.122-45 du code du travail, tel que modifié par la loi du 16 novembre 2001, introduit pour la toute première fois ces deux concepts en droit légiféré français. Les deux qualifications juridiques de discrimination directe et de discrimination indirecte, forgées par la jurisprudence de la Cour européenne depuis trois décennies puis consacrées par les directives européennes de ces dernières années, sont donc dorénavant enregistrées en droit français. La loi les a dûment nommées. Mais elle n'en a donné aucune définition. Et ceci alors même que la qualification de

discrimination indirecte, en particulier, dans le contexte français, sur les motifs de « l'origine », de « la race » ou de « l'ethnie », réclamera d'être établie avec beaucoup de subtilité, quand elle pourra l'être... Ceci dit, dans une telle situation, où le droit français reconnaît les qualifications de discrimination directe et de discrimination indirecte mais sans les définir pour autant, ce sont les définitions détaillées que fournissent les directives européennes « SEXE » et « RACE » qui s'appliquent – voir leur commentaire plus haut.

Il faudra à ce propos corriger une vision déjà fort répandue, qui est encline à n'associer l'indifférence de l'intention qu'à cette seule qualification de « discrimination indirecte », toute nouvelle, que la loi française vient juste de reconnaître. En démenti, la Cour de justice des Communautés européennes a clairement arrêté qu'il n'était pas nécessaire, non plus, de prouver l'intention de discriminer pour constituer la qualification de « discrimination directe » (*Dekker v. Stichting VJV-Centrum Plus*, 1992). L'intention de discriminer n'est en rien l'élément qui permet de départager les qualifications de discrimination directe et indirecte, dans tous les systèmes juridiques où ces deux qualifications ont été reconnues. Seule compte, pour cela, la nature du critère employé, qui est soit formellement prohibé par la loi, soit d'apparence neutre ; la question de l'intention qui a pu motiver l'usage de ce critère n'a pas nécessité à être posée. Dans le droit communautaire en vigueur, conformément à ce que la Commission européenne demande aux États membres depuis la fin des années 1980, la question de l'intention est résolument distincte de la qualification de discrimination en tant que telle, qu'elle soit directe ou indirecte, et quel que soit le critère auquel elle se rapporte.

La vision erronée, qui aboutit notamment à confondre « discrimination non intentionnelle » et « discrimination indirecte », peut se nourrir en France d'une fausse interprétation des pratiques judiciaires françaises qui ont dominé jusqu'à présent, où c'est essentiellement la voie pénale qui a été empruntée pour traiter des litiges de discrimination – et aboutir d'ailleurs à un nombre de condamnations notoirement dérisoire. En effet, la procédure pénale, elle mais elle seule, exige pour le coup que l'intention soit prouvée (article 121-3 du code pénal). Ce ne sera pas le cas des procédures civiles, qui par ailleurs vont mettre en œuvre la procédure de partage de la charge de la preuve, en matière de discrimination, pour établir les faits.

Pour cette dernière raison au moins, suite à la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations au travail, puis à la loi du 17 janvier 2002 qui, dans son chapitre sur la « lutte contre les discriminations dans la location des logements », entérine elle aussi, outre le régime de partage de la charge de la preuve, les qualifications de « discrimination directe ou indirecte » et l'extension de la liste des mobiles prohibés, on devrait normalement assister en France à un développement global du contentieux de la discrimination, ainsi qu'à un report équilibré de son traitement, du pénal au civil. Encore faudra-t-il que les acteurs qualifiés pour mettre en œuvre ces nouveaux outils juridiques veuillent bien, et sachent bien, s'en saisir⁹.

Extension des droits et des protections

De nouveaux droits et de nouveaux pouvoirs d'agir contre les discriminations sont octroyés, ou étendus, au bénéfice d'un certain nombre d'acteurs.

Les organisations syndicales de salariés, dès lors qu'elles sont représentatives au plan national ou bien dans l'entreprise, ont désormais capacité à agir en justice en lieu et place – et non plus

⁹ « *Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations : la question de la preuve* », Note n° 2 du Groupe d'Étude et de Lutte contre les Discriminations, octobre 2000.

seulement en appui – d'un employé, d'un candidat à l'embauche ou d'un stagiaire victime de discrimination. Cette nouvelle capacité d'action judiciaire des syndicats est une extension, à tout le contentieux discriminatoire, de la capacité de se substituer que leur octroyait déjà le code du travail en matière de plainte pour harcèlement sexuel. Le syndicat qui agit en lieu et place d'une victime présumée n'a pas à justifier d'un mandat écrit de celle-ci ; mais il doit nécessairement l'avertir, par écrit, de l'action en justice qu'il souhaite conduire pour son compte. La victime conserve d'ailleurs le droit de s'opposer à cette action, ou d'y intervenir à tout moment.

Les associations dont l'objet social essentiel est la lutte contre les discriminations, et qui sont régulièrement constituées sur cet objet depuis au moins cinq ans, peuvent désormais, comme les syndicats, agir en justice pour le compte d'une victime présumée. Les directives «RACE» et EMPLOI avaient en effet réclamé l'octroi, au bénéfice de toutes les «*personnes morales [ayant] un intérêt légitime*» à le faire, d'une capacité à engager l'action judiciaire et/ou administrative en lieu et place des victimes de discriminations. Les directives avaient également prévu que cette capacité s'exercerait avec l'approbation de ces dernières. En ce qui concerne les associations, la loi française précise qu'elles doivent produire un accord écrit préalable de la victime, qui garde par ailleurs, à tout moment, la possibilité d'intervenir dans l'action engagée ou bien d'y mettre un terme. Mais comme on vient de le voir, en ce qui concerne les syndicats, la loi française ne requiert pas cet accord écrit préalable. L'association ou le syndicat qui exerceront en justice en lieu et place d'une victime présumée de discrimination bénéficieront eux aussi de la procédure de partage de la charge de la preuve.

Les délégués du personnel ont le devoir de saisir l'employeur lorsqu'il se produit une atteinte aux droits des personnes dans l'entreprise. Une telle atteinte aux droits peut y compris consister, désormais, en toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, relative à un événement de la vie professionnelle, de l'embauche au licenciement. L'employeur saisi est alors tenu de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de divergence d'appréciation ou en l'absence d'action de l'employeur, le délégué du personnel peut saisir les prud'hommes. De même, les inspecteurs du travail sont désormais habilités à verbaliser un refus de stage ou d'embauche, une sanction ou un licenciement qui revêtraient un caractère discriminatoire, quel qu'en soit le motif. Pour établir l'existence ou non d'une discrimination, les inspecteurs du travail peuvent sans restriction se faire communiquer «*tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support*» : ils auront par exemple accès aux évaluations individuelles des salariés.

Conformément à ce que réclament, également, les directives «RACE» et EMPLOI, des clauses de protection des salariés qui portent plainte ou témoignent de discriminations sont incluses dans la nouvelle loi. Le licenciement d'un salarié, s'il fait suite à une action judiciaire pour discrimination engagée par ce salarié – ou en sa faveur par un syndicat – et s'il est établi qu'il n'a pas de cause sérieuse et constitue en réalité une mesure de rétorsion, sera «*nul et de nul effet*». La réintégration du salarié est alors de plein droit. Si celui-ci renonce à poursuivre son contrat, le conseil des prud'hommes lui fera allouer, en sus de l'indemnité de licenciement prévue par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, une indemnité spécifique qui ne sera pas inférieure aux six derniers mois de salaires. Par ailleurs, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet de mesure discriminatoire pour avoir simplement témoigné d'une discrimination.

Dans la fonction publique, aucune mesure affectant la carrière du fonctionnaire et son déroulement – titularisation, notation, affectation, etc. – ne pourra être prise à l'encontre d'un agent qui aura engagé une action en justice, aura formulé un recours hiérarchique, ou aura

témoigné pour discrimination. Au contraire, c'est le fonctionnaire qui prendrait une telle mesure de rétorsion qui serait passible d'une sanction disciplinaire.

Dialogue social et organisme spécifique contre les discriminations « raciales »

« *L'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race* », est désormais un des points que doit obligatoirement traiter une convention collective de branche pour prétendre être étendue. La convention de branche doit donc aborder désormais les problèmes que peuvent rencontrer les Français dont « l'origine » est étrangère, alors qu'auparavant, seule était visée l'égalité entre salariés français et étrangers de nationalité. En outre, l'objectif d'égalité porte désormais sur l'ensemble de la carrière du salarié : accès à l'emploi, formation, promotion professionnelle et conditions de travail, « *notamment* ».

La Commission nationale de la négociation collective est chargée :

- de suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe « *à travail égal salaire égal* » ;
- de suivre de même l'application du principe de « *l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes* » ;
- de suivre de même l'application du principe « *d'égalité de traitement entre les salariés sans considération d'appartenance à une ethnie, une nation ou une race* » ;
- de constater les inégalités éventuellement persistances et d'en analyser les causes ;
- de faire au ministre en charge du travail toute proposition « *pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité* ».

Par ailleurs, la loi du 16 novembre 2001 consacre le cadre législatif du service téléphonique gratuit national « 114 », qui avait été créé par circulaire administrative du Premier ministre en mai 2000. Le numéro 114 « *a pour objet de recueillir les appels des personnes estimant avoir été victimes ou témoins de discriminations raciales* ». La nouvelle loi établit aussi la base légale des Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC), qui avaient été créées par circulaire administrative du ministre de l'Intérieur en janvier 1999. Leur mission est confirmée par la loi : assurer dans chaque département le suivi et le traitement, judiciaire si nécessaire, des cas de discrimination signalés à la plate-forme téléphonique nationale du « 114 », selon des modalités garantissant la confidentialité.

Last but not least, le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles est officiellement rebaptisé par la loi : « *Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations* ». Auparavant centrée sur l'action sociale en faveur de la population immigrée, sa compétence est officiellement étendue aux « *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* ».

L'épreuve des faits : les discriminations « raciales » dans l'emploi en France

La sphère du travail a historiquement été en France le creuset principal de tous les processus dits de « l'intégration des immigrés ». Mais aujourd'hui, le travail, de toute façon, demeure primordial à l'intégration sociale, au sens large, de tout un chacun... Las, les discriminations

en général et les discriminations « raciales » en particulier sont, de nos jours, spécialement perceptibles dans le domaine du travail. Sur les deux premières années de fonctionnement du numéro 114, dont il vient d'être question, la sphère de l'emploi arrive en tête du nombre de plaintes et de témoignages, avec plus d'un tiers des signalements.

Au cours de la décennie 1990, le développement de deux types de données publiques, et leur progressif recoupement, sont venus attester de plus en plus clairement, puis de façon très officielle à partir de 1998, de l'existence d'un problème de discrimination « raciale » dans l'emploi et le travail en France. Il s'agit, d'une part, de données statistiques sur divers groupes de population et leurs situations sur le marché du travail, et d'autre part, de collectes de cas concrets de discriminations dans l'emploi.

Données statistiques

La mesure statistique des discriminations « raciales » rencontre des limites. Il convient de bien les comprendre. La première limite est très générale : les statistiques ne décrivent pas des actes, elles enregistrent des états. Tout ce qu'elles permettent donc de faire, c'est de contester ou de conforter l'hypothèse que certains états peuvent être liés à certains actes, qu'il s'agit de décrire par ailleurs. Les statistiques à elles seules ne peuvent donc pas donner à voir la discrimination pour ce qu'elle est, à savoir une action, qu'il s'agisse d'un agissement individuel et local ou bien d'un processus plus complexe. Ce que les statistiques peuvent mesurer, ce sont des effets dont les causes pourraient être des discriminations : des écarts injustifiés, des désavantages anormaux, des disparités sans raison légitime, des disproportions.

La deuxième limite est moins générale, elle varie selon les politiques statistiques des États, et le type de catégories qu'ils acceptent d'utiliser dans l'enregistrement de la population sur leur territoire. Bien qu'elle ne soit pas la seule à partager cette position en Europe, la France se montre particulièrement constante, jusqu'à présent, dans son refus d'établir des statistiques publiques qui identifieraient les personnes sur des critères de « race » – « Blancs », « Noirs », etc. –, d'« ethnie » – langues, cultes, etc. – ou d'« origine » – lieu de naissance ou nationalité des ascendants, à commencer par les parents. Cette règle a pu souffrir quelques exceptions, mais qui ont le plus souvent paru dérogatoires, sont restées spécifiques dans leurs objectifs, et sont demeurées ponctuelles. Parmi ces exceptions, l'enquête *Mobilité géographique et insertion sociale*, menée en 1992 par l'Institut national des études démographiques (INED) avec la participation de l'INSEE. Nous nous y reporterons plus loin.

Un débat s'est développé, depuis quelques années, autour de cette position française. Il est souvent appelé débat des « statistiques ethniques » ou des « statistiques de l'origine ». Il a pu être virulent parfois, plus encore entre les démographes français qu'entre les autorités françaises et les instances communautaires européennes. Le débat tourne, en particulier, autour de l'enjeu de l'identification des publics qui peuvent être « racialement » discriminés. Tout ce que les statistiques françaises enregistrent, de façon systématique et permanente, qui puisse aller dans le sens de cette identification, c'est la nationalité des personnes. Or de toute évidence, le critère de nationalité ne peut fournir qu'une approche incomplète des effets de discriminations « raciales » que peuvent subir certaines populations en France : notamment, il ne permettra pas de distinguer et d'évaluer la situation des personnes dites de la « deuxième génération », ou « issues » de l'immigration historique venue du Maghreb ou d'Afrique noire, puisque dans leur quasi-totalité ces personnes sont françaises.

Pour autant il serait faux de dire, comme on l'entend parfois, que les chiffres pour mesurer l'ampleur d'éventuelles discriminations « raciales » en France font complètement défaut. Même incomplètes ou peu fréquentes, des données quantitatives appréhendant le problème existent bel et bien. Ce qui est beaucoup plus vrai, en revanche, c'est qu'elles n'ont pas, jusqu'à une date récente, fait l'objet d'une analyse et d'une diffusion publique suffisantes. Ce qui est vrai aussi, c'est qu'elles ne sont pas flatteuses. Voici un aperçu des données disponibles dans le domaine de l'emploi, où elles sont les plus nombreuses sans doute.

L'approche statistique la plus commune, par **le critère de la nationalité**, offre son premier lot de chiffres révélateurs. L'INSEE établit et publie, chaque année, sur la base de son *Enquête Emploi* du mois de mars, les taux de chômage de trois groupes de nationalités présentes dans la population en France : les Français, les étrangers d'une nationalité de l'Union européenne (UE), les étrangers d'une autre nationalité (non-UE). Le tableau ci-contre donne les chiffres de 2001, les derniers disponibles au moment de la rédaction de ce rapport. Les chiffres de 1998, qui fut, en France, l'année de la reconnaissance officielle et publique des discriminations que l'on nomme « raciales », avaient déjà le même profil. En fait ce profil est structurel, en France, depuis plus de vingt ans... Rappelons ici que les recrutements prenant en compte l'appartenance nationale sont en général illégaux, et condamnés comme discriminatoires, en droit français du travail – sauf si l'employeur est l'État...

TAUX DE CHOMAGE 2001	15-24 ans	25-49 ans	50 ans et +	Tout âge
HOMMES français	15,8	5,8	4,3	6,4
étrangers UE	3,7	4,8	7,2	5,6
étrangers non-UE	34,9	22,5	17,8	22,0
FEMMES françaises	21,2	9,7	6,9	10,1
étrangères UE	16,2	10,1	6,1	9,1
étrangères non-UE	38,3	32,3	23,7	31,8
ENSEMBLE Français	18,2	7,7	5,5	8,1
Étrangers UE	9,4	7,1	6,8	7,1
Étrangers non-UE	36,7	26,3	19,1	25,5

source : Enquête Emploi de l'INSEE, mars 2001

Dans la même enquête à la même date, le taux de chômage global de la population, tous âges, toutes nationalités et les deux sexes confondus, s'établissait à 8,8%.

Que nous montrent ces chiffres ?

Que le taux de chômage, en France, des étrangers ressortissants d'un pays de l'UE est souvent un petit peu inférieur – très fortement chez les plus jeunes en 2001 – à celui des nationaux français : 9,1% contre 10,1% pour les femmes, 5,6% contre 6,4% pour les hommes, et au total 7,1% contre 8,1% en confondant les deux sexes.

En revanche, avec une rigueur implacable, les taux de chômage en France des étrangers ressortissants d'un pays non-UE s'élèvent au double, au triple ou au quadruple de ceux des nationaux français. Dans la population des 15-24 ans, on passe du simple au double en moyenne : de 15,8 à 34,9 pour les hommes, de 21,2 à 38,3 pour les femmes, de 18,2 à 36,7 pour les deux sexes. Dans la population des 25-49 ans, on passe du simple à trois et demi fois plus. Et on passe pour finir du simple au quadruple dans la population des 50 ans et plus. Ce qui donne en moyenne, en confondant les âges, un taux de chômage des étrangers non européens qui vivent en France plus de trois fois supérieur à celui des nationaux français : 22,0% contre 6,4% pour les hommes, 31,8% contre 10,1% pour les femmes, 25,5% contre 8,1% pour les deux sexes confondus.

De toute évidence le chômage ne frappe pas au hasard ; il frappe tout au contraire, avec une régularité sans faille, de façon très inégalitaire. Et l'on constate en l'occurrence qu'il y a deux sortes d'étrangers en France. Ou pour le dire mieux, que le fait d'avoir ou pas la nationalité française est loin d'être le critère qui fait toute la différence. Car un certain type d'étrangers, en France, face au risque de chômage, se retrouvent dans une position comparable et même un peu meilleure à celle des nationaux français, tandis qu'un autre type d'étrangers se retrouvent dans une position d'extrême désavantage. Du côté donc des mieux lotis, les étrangers européens ; et du mauvais côté les autres étrangers, c'est à dire d'abord, d'après le recensement de la population, les Algériens, les Marocains, et ceux des « *nationalités de l'Afrique anciennement sous administration française* ».

Intégrons tout de suite le principal critère qui pourrait paraître légitime pour expliquer de tels écarts dans les taux de chômage : celui des niveaux de qualification. Des statistiques du ministère de l'Emploi, sur les trois mêmes groupes de nationalités, comparent leur situation à

niveau de formation égal. Les chiffres de l'année 2000 ont été par exemple diffusés dans *Le Monde* (supplément *Économie*) du 4 septembre 2001, selon trois groupes de niveau : cycles courts professionnels, fin d'études secondaires, diplômes du supérieur. À niveau d'études égal, et quel que soit ce niveau, les mêmes écarts entre les nationalités apparaissent : le taux de chômage des Français et des étrangers UE actifs en France est comparable, mais le taux de chômage des étrangers non-UE actifs en France devient trois fois supérieur... Et lorsque, parmi ces derniers, on considère isolément ceux qui ont une nationalité du Maghreb, leur taux de chômage s'élève à quatre fois celui des Français ayant le même niveau d'études qu'eux, qu'il s'agisse du secondaire – 33,7% contre 8,5% – ou du supérieur – 20% contre 5%.

Avant de passer à des données plus affinées sur le chômage selon la nationalité puis selon « l'origine » des personnes, relevons les autres écarts révélés par les chiffres du tableau ci-dessus, qui vont permettre d'illustrer comment les défaveurs peuvent se cumuler. Quel que soit le groupe de nationalités, pour le coup, il faut assez systématiquement dans chaque classe d'âge – les étrangers UE sont les moins réguliers –, rajouter la moitié au taux de chômage des hommes pour obtenir celui des femmes. Cette même proportion dans l'écart de chômage entre hommes et femmes se retrouve logiquement en confondant tous les âges : 10,1% contre 6,4% entre Françaises et Français, 9,1% contre 5,6% entre étrangères et étrangers UE, 31,8% contre 22,0% entre étrangères et étrangers non-UE. Après la nationalité et le sexe, que dire de l'âge, précisément ? Pour toutes les nationalités le chômage diminue avec l'âge, chez les femmes comme chez les hommes, exception faite des hommes étrangers UE. En ce qui concerne les Françaises et les Français, le taux de chômage chute fortement, tout particulièrement entre les moins et les plus de 25 ans. Pour les étrangers non-UE vivant en France, hommes et femmes, il régresse également mais dans une proportion moins forte.

Les écarts de chômage entre les groupes de nationalités, entre les sexes et entre les classes d'âge, se cumulent dans les chiffres du tableau. Ainsi donc, le taux de chômage des hommes nationaux français de plus de 50 ans (4,3%), est moitié moindre que le taux de chômage global de l'ensemble de la population en France (8,8%). Et le taux de chômage maximal frappe les jeunes femmes non européennes de moins de 25 ans : à 38,3% (!) il est quatre fois et demie supérieur à la moyenne... Pour terminer en évoquant des données relatives à un dernier mobile de discrimination, le handicap, il nous faut d'autres sources que celles commentées jusqu'ici. Et pour cause : les « travailleurs handicapés » ne font pas l'objet d'un calcul de taux de chômage officiellement défini. Mais certaines évaluations – comparaison du nombre de DEFMTH au nombre de bénéficiaires de la loi de 1987 – autorisent à estimer qu'ils pouvaient être chômeurs, ces dernières années, pour environ un tiers d'entre eux. Par ailleurs la durée du chômage pour les personnes handicapées est double de celle des autres demandeurs d'emploi. Il faut avoir à l'esprit que les « travailleurs handicapés », pour une part importante – elle aussi difficile à quantifier –, le sont précisément devenus, handicapés, à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail...

Revenons au propos central des discriminations « raciales », en essayant de mesurer de façon plus précise les effets qui pourraient leur être spécifiquement liés, dans les chiffres du chômage toujours. Tout d'abord, des statistiques publiques sont également produites et diffusées, en France, sur des catégories de nationalité plus fines que les précédentes : non seulement les populations étrangères les plus nombreuses sur le territoire y sont détaillées selon le pays de leur nationalité, mais les Français eux-mêmes y sont distingués selon qu'ils sont « **Français de naissance** » ou « **Français par acquisition** » – et de surcroît, pour ces derniers, selon leur nationalité antérieure. Ces statistiques sont certes moins fréquentes que celles, annuelles, du sondage de l'*Enquête Emploi*, mais elles sont tout aussi fiables et même plus, puisqu'elles sont tirées du *Recensement de la population*. Notons qu'il n'y a là rien de neuf : les recensements

en France ont dissocié « Français par acquisition » et « Français de naissance » depuis 1871... Notons aussi, pour revenir au contexte actuel, que parmi les « Français par acquisition » se trouve précisément la quasi-totalité de ces personnes dites communément de la « deuxième génération », ou bien « issues de l'immigration », nées en France de parents étrangers, et devenues françaises, de plein droit, à leur majorité.

Le *Recensement de la population* permet également d'identifier les principaux groupes d'« immigrés » en France, selon leur pays de naissance – les recensements comportent une question sur le lieu de naissance des personnes recensées depuis 1851... Rappelons qu'à proprement parler, est un « immigré » en France toute personne, vivant en France, née étrangère à l'étranger. Et rappelons que de nombreux immigrés prennent la nationalité française : aujourd'hui en France, plus du tiers des immigrés sont français. Ces immigrés français seront aussi comptabilisés dans la catégorie « Français par acquisition » du recensement. Et les immigrés demeurés étrangers y seront également comptés comme « étrangers ». La catégorie « immigrés » chevauche donc les deux autres : plus précisément en 1999, seulement 6% des « étrangers » en France sont nés en France et ne sont donc pas des « immigrés » ; en revanche, un « Français par acquisition » sur trois est né en France et n'est donc pas, par définition, un « immigré » – il est le plus souvent de la « deuxième génération », comme on dit.

Au total, avec les trois catégories « Étrangers », « Immigrés » et « Français par acquisition », et en s'intéressant plus particulièrement à certains pays de naissance et/ou de nationalité actuelle ou antérieure, on obtient une évaluation de la situation d'une grande part de la population qui pourrait subir en France une discrimination « *en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race* ». Dit dans les termes de la pensée « raciale » qui est commune en France, on obtient une représentation de la situation d'une grande part des « Arabes » et des « Noirs » – parmi lesquels il faudrait pouvoir ajouter, par exemple, bon nombre de Français d'outre-mer... Les pays retenus pour bâtir le tableau ci-contre correspondent tout simplement aux populations les plus importantes, dans chaque catégorie, d'après le recensement de la population de 1999 – la dénomination « *Afrique anciennement sous administration française* » a été raccourcie en « anciennement AEF-AOF ». Les chiffres donnés ici sont bien sûr à l'échelle France entière. Mais comme leur source est le recensement, il faut savoir que les mêmes chiffres pourraient être connus à l'échelle de toute commune de plus de 5000 habitants ; il suffit que les autorités municipales veuillent bien les commander à l'INSEE et les diffuser.

RECENSEMENT de la population, 1999 - INSEE

TAUX DE CHOMAGE	<u>Pays de l'Union européenne</u>		<u>Pays du reste du monde</u>			
	Total UE	Portugal	Total non-UE	Algérie	Maroc	Afrique anciennement AEF-AOF
Étrangers (selon la nationalité)	11,6	11,2	32,3	36,0	34,2	35,1
Immigrés (selon le pays de naissance)	11,1	10,6	28,1	33,2	30,8	30,8
Français par acquisition (selon la nationalité antérieure)	11,6	11,8	22,8	28,5	27,4	25,4
Français de naissance	11,8					

Les données obtenues (voir ci-contre), plus précises que les chiffres de l'*Enquête Emploi* qui n'étaient établis que sur de vastes regroupements d'étrangers, reproduisent néanmoins une structure tout à fait similaire dans les écarts de chômage. Les catégories d'«étrangers», d'«immigrés» et de «Français par acquisition» issus de l'Union européenne, qu'ils soient regroupés en total UE ou distingués par pays – les effectifs du Portugal sont les plus importants en France –, connaissent aujourd'hui un taux de chômage identique aux «Français de naissance», et même en général légèrement inférieur. En revanche, les personnes des mêmes catégories «étrangers», «immigrés» et «Français par acquisition», mais non issus de l'Union européenne, connaissent des taux de chômage entre deux et trois fois supérieurs. Les personnes de ces groupes non-UE subissent un moindre désavantage quand elles ont acquis la nationalité française («Français par acquisition») plutôt que lorsqu'elles sont toujours étrangères : on passe d'un taux de chômage triple à un taux de chômage double de celui des «Français de naissance» – ou de tous les autres groupes d'ailleurs. L'écart reste bien, cependant, du simple au double... En ce qui concerne, spécifiquement, les «Français par acquisition» de la colonne «Algérie», le taux de chômage reste même, plutôt, deux fois et demie supérieur (28,5% contre 11,8%).

Faisons, sur ces catégories, le même exercice que précédemment sur les grands regroupements de nationalités, en comparant les situations à **niveau de qualification égal**, de façon à mieux isoler les effets d'éventuelles discriminations¹⁰. Par exemple, retenons seulement les personnes des niveaux de formation les plus élevés, diplômées des grandes écoles ou des seconds et troisièmes cycles de l'université. Si ces personnes sont françaises de naissance, elles connaissent en 2000 un taux de chômage de 5%. Si elles sont étrangères originaires d'un pays UE, leur taux de chômage la même année est à 7,2%. Si elles sont françaises par acquisition, il grimpe à 11,1%, soit plus du double de celui des diplômés du supérieur qui sont français de naissance. Si enfin ces diplômés sont étrangers originaires d'un pays non-UE, leur taux de chômage culmine à 18,2%. Des écarts similaires de taux de chômage s'observent, lorsque, au lieu de fixer le niveau de formation, on compare à **catégorie socio-professionnelle égale**. Ainsi, parmi les ouvriers, le taux de chômage en 2000 est de 9,4% pour les étrangers originaires d'un pays UE, de 11,5% pour les Français de naissance. Mais il atteint 15% pour les ouvriers français par acquisition, puis s'envole à près de 24% pour les ouvriers étrangers originaires d'un pays non-UE – et même 26,4% pour ceux originaires du Maghreb.

Outre le cas, déjà évoqué, des Français d'outre-mer, les catégories qui viennent d'être utilisées échouent encore à distinguer la situation, face au chômage, d'une autre portion de la population française, qui pourrait, elle aussi, subir une discrimination «*en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race*». Il s'agit des personnes nées en France, dites de la «deuxième génération» de l'immigration – on nous fera grâce de la «troisième» –, mais qui se trouvent être, en fait, des «Français de naissance». Il s'agit des fils et filles des couples «mixtes» dont un parent est immigré et l'autre est né en France (ces fils et filles sont des Français de naissance par «droit du sang»); il s'agit aussi des personnes nées de parents immigrés qui sont déjà devenus français (ces personnes sont des Français de naissance par «droit du sang»); il s'agit encore, tout simplement, des nombreuses personnes dont les parents sont nés sur un territoire qui était à l'époque une colonie française, ce qui est en France le cas de l'essentiel des parents immigrés non-UE dont les enfants sont en âge d'être actifs aujourd'hui ! (ces enfants sont des Français de naissance par «double droit du sol»).

¹⁰ Les données qui suivent, et beaucoup d'autres, sont exposées dans le dernier rapport annuel du Haut Conseil à l'Intégration, qui a porté en particulier sur «*La présence de Français d'origine étrangère et originaires des DOM-TOM dans le monde du travail et notamment les postes d'encadrement*» (La Documentation française, 2002).

Tous ces Français de naissance, que les discours communs s'échinent à appeler « issus de l'immigration », les statistiques publiques classiques, dont celles présentées ci-dessus, ne les distinguent pas des autres Français de naissance. Mais la discrimination « raciale » si, selon toute hypothèse... Pour conforter ou contester ce qui ne peut être ici, néanmoins, qu'une hypothèse, il nous faut donc d'autres données que celles construites sur la seule nationalité des personnes, et qui prennent en compte également, par exemple, leur « **origine** ». C'est à dire, à proprement parler, un critère qui n'est pas lié aux personnes elles-mêmes mais à leurs ascendants, leurs parents en premier lieu, et qui peut être, classiquement, la nationalité ou le lieu de naissance de ces parents. Comme on l'a rappelé plus haut, on s'approche là des limites de ce que le modèle juridico-politique français peut accepter comme critère d'identification des personnes.

Des données statistiques étendues, qui prennent en compte, ou qui permettent de prendre en compte, « l'origine » des personnes, existent néanmoins en France. On peut considérer que ces données sont rares, mais on peut considérer aussi, tout simplement, qu'elles ne sont pas assez largement exploitées et diffusées quand elles existent. Sur la dernière décennie, deux travaux de grande ampleur ont été réalisés qui prenaient en compte « l'origine » : le premier a porté sur l'*Échantillon démographique permanent*, qui permet de déterminer « l'origine » des personnes de façon indirecte ; le second s'est fondé sur l'enquête *Mobilité géographique et insertion sociale*, qui a pu enregistrer directement « l'origine » des personnes, à titre exceptionnel.

L'*Échantillon démographique permanent* (EDP) compile dans le temps les informations des recensements et de l'état civil à propos des personnes nées sur quatre jours déterminés de l'année. Chaque nouveau recensement, en particulier, permet de suivre les évolutions de cet échantillon ; ainsi, l'EDP actualisé par les données du recensement de 1999 devrait être disponible fin 2002. Il y a quelques années une étude s'est attachée, pour la première fois¹¹, à retracer l'évolution au sein de l'EDP, entre les recensements de 1975 et de 1990, d'une population de plus de 15 000 enfants et jeunes mineurs élevés dans une famille dont « le chef » – comme on disait alors – s'était déclaré, au recensement de 1975, français par acquisition ou étranger. En d'autres termes, la quasi-totalité des mineurs retenus par l'étude étaient fils et filles d'un parent immigré, toutes provenances confondues. Ils avaient plus précisément entre 4 ans et 18 ans en 1975, de sorte qu'ils étaient tous devenus majeurs en 1990. Au recensement de cette année-là, plus de 80% de ces jeunes adultes encore présents dans l'échantillon se déclaraient français, que ce soit de naissance ou par acquisition. Mais la déclaration de nationalité, quinze ans plus tôt, de leur parent immigré, permettait indirectement d'attribuer également à ces jeunes Français une « origine étrangère »...

Les premiers résultats de cette étude ne surprendront peut-être plus le lecteur... En 1990 – la population étudiée a alors entre 19 ans et 33 ans –, le taux de chômage des jeunes adultes « d'origine algérienne » est de façon générale au moins deux fois supérieur, et selon l'âge jusqu'à quatre fois supérieur, à celui des fils et filles de français de naissance, ou à celui des jeunes adultes d'origine étrangère mais européenne. Ce qui porte le taux de chômage en 1990 des jeunes « d'origine algérienne » de 19-33 ans, en moyenne, à environ 40% (!...). Les écarts selon les « origines » prennent généralement des proportions moins grandes – tout en gardant le même profil – au sein de la population féminine, mais en même temps le taux de chômage des jeunes femmes de toutes origines est quoi qu'il en soit supérieur à celui de leurs homologues masculins.

¹¹ Cette étude est en fait une thèse de doctorat en démographie économique, soutenue en 1997 à l'IEP de Paris. L'auteur rend compte de son travail, par exemple, dans l'article suivant : Jean-Luc Richard, « Une approche de la discrimination sur le marché du travail - Les jeunes adultes issus de l'immigration étrangère en France », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2000, vol. 16, n° 3.

De façon tout à fait intéressante pour notre propos, la même étude tente alors, par des calculs de régressions statistiques, d'isoler l'effet spécifique de cette variable de « l'origine » sur la probabilité d'être au chômage en 1990, les autres variables disponibles étant maintenues « égales par ailleurs ». Parmi les variables dont l'étude essaie, statistiquement, de contrôler les variations, figurent notamment le niveau de diplôme des jeunes en 1990 et la catégorie socio-professionnelle des « chefs de famille » de 1975. La modélisation proposée aboutit, à titre d'exemples, aux estimations suivantes : **à niveau de diplôme égal des jeunes et catégorie socio-professionnelle égale des parents**, les jeunes hommes d'origine algérienne ou marocaine affronteraient en 1990 un risque de chômage trois à quatre fois supérieur à celui des fils de Français de naissance ; quant aux jeunes femmes d'origine algérienne, de nouveau toutes choses égales par ailleurs, elles seraient confrontées à un risque de chômage au moins de moitié supérieur à celui des filles de Français de naissance.

L'étude a pu procéder au même type d'estimations, cette fois sur le risque d'avoir connu un chômage de longue durée au cours de la période 1975-1990. D'après le modèle de régressions utilisé, les inégalités, face au risque de chômage de longue durée, qui ne seraient dûes, à nouveau, qu'aux seules différences d'« origine » entre les personnes, toutes autres choses étant égales par ailleurs, reproduisent exactement la même structure d'écarts entre les mêmes groupes que précédemment, selon des proportions qui sont à peine inférieures, et toujours au détriment flagrant des jeunes adultes dont les origines sont maghrébines.

D'autres types de données fournies par cette étude intéressent directement notre sujet. Elles sont toujours relatives aux situations d'emploi, mais vont au-delà des simples taux de chômage. Il s'agit notamment des situations de déclassement, ou de surclassement – beaucoup plus rares chez les jeunes adultes en 1990... –, entre le niveau de formation obtenu et la situation d'emploi finalement occupée (cf. tableau ci-contre).

De nouveau, les écarts de situation selon « l'origine » sont plus nettement marqués au sein de la population masculine. Détaillons les situations extrêmes – en gardant toujours à l'esprit que les comparaisons qui suivent se font à diplôme égal. En très faible proportion (2%), les jeunes hommes sans diplôme pouvaient néanmoins être cadres supérieurs ou avoir une profession libérale en 1990 s'ils étaient fils de Français de naissance ; mais pas du tout s'ils étaient fils d'immigré maghrébin (0%). À l'autre extrême, les diplômés du supérieur se retrouvaient cadres sups / profession libérale pour près de la moitié d'entre eux s'ils étaient fils de Français de naissance (46%), mais seulement pour le quart (25%) s'ils étaient fils d'immigré maghrébin, et même pour un maigre dixième (11%) parmi ceux d'origine algérienne. Ces derniers, les diplômés du supérieur fils d'immigré algérien, se retrouvaient « déclassés » comme cadres moyens pour 38% d'entre eux (hors tableau), mais aussi comme employés, ou même carrément au chômage, pour un cinquième d'entre eux à chaque fois (19%). Le cas restait exceptionnel (4%) pour leurs homologues fils de Français de naissance.

Présences aux bornes de l'échelle des emplois selon le diplôme et l'origine
actifs de 25 à 33 ans, 1990, Échantillon Démographique Permanent

	HOMMES		FEMMES	
	En recherche d'emploi	Cadres sups / Prof. lib.	En recherche d'emploi	Cadres sups / Prof. lib.
Sans diplôme				
parent français de naissance	13%	2%	32%	1%
origine maghrébine	35%	0%	41%	2%
dont origine algérienne	35%	0%	46%	3%
Certificat d'études				
parent français de naissance	15%	1%	27%	0%
origine maghrébine	52%	0%	45%	0%
dont origine algérienne	59%	0%	43%	0%
BEPC				
parent français de naissance	6%	2%	15%	1%
origine maghrébine	34%	3%	29%	0%
dont origine algérienne	33%	3%	34%	0%
CAP				
parent français de naissance	7%	0%	16%	0%
origine maghrébine	25%	1%	40%	1%
dont origine algérienne	27%	1%	39%	1%
BEP				
parent français de naissance	6%	1%	12%	0%
origine maghrébine	35%	0%	25%	0%
dont origine algérienne	31%	0%	23%	0%
Diplôme fin secondaire				
parent français de naissance	6%	7%	12%	3%
origine maghrébine	17%	12%	17%	3%
dont origine algérienne	32%	0%	25%	2%
Diplôme du supérieur				
parent français de naissance	4%	46%	5%	25%
origine maghrébine	18%	25%	9%	28%
dont origine algérienne	19%	11%	14%	21%

Une dizaine d'années plus tard, ces inégalités selon «l'origine» n'avaient pas évolué d'un iota. Une étude plus modeste – sur un panel de quelque 300 jeunes «issus de l'immigration» –, menée en 1999 par l'AFIJ (Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes), établissait que si plus d'un jeune diplômé sur deux en moyenne en France (52%) accédait au statut cadre, la proportion chutait pratiquement de moitié (29%) en ce qui concernait les seuls jeunes diplômés «issus de l'immigration». À l'inverse, pratiquement un sur deux parmi ces derniers (48%) se retrouvait «déclassé» sur un poste d'exécution, contre un jeune diplômé sur cinq dans l'ensemble. La traduction en terme de salaire était nette : 52% des jeunes diplômés «issus de l'immigration» devaient se contenter d'un Smic en début de vie professionnelle, contre 22% des jeunes diplômés en moyenne ¹².

Plus récemment encore, dans son rapport paru en 2002, le Haut Conseil à l'Intégration a conclu de ses propres enquêtes que *«la présence des immigrés, en particulier ceux venus du Maghreb, parmi les cadres des grandes entreprises publiques ou privées, est faible, voire très faible»*. En revanche, en 2000, parmi les cadres, le taux de chômage était plus de deux fois supérieur (7%) pour les Français par acquisition que pour les Français de naissance (3%). *«Enfin, et cela est particulièrement déplorable, ni les Français d'origine maghrébine ni ceux venus des DOM ne sont présents aujourd'hui parmi les cadres supérieurs de l'État : aucun officier général, très peu ou pas d'officiers supérieurs, aucun préfet, aucun ambassadeur, aucun membre des grands corps de l'État, peu ou pas de directeurs d'administration centrale.»*

Revenons, et concluons, sur le tableau ci-contre et les données que peut fournir l'*Échantillon démographique permanent* selon l'«origine» des personnes. Toujours à **niveau de diplôme égal**, les jeunes hommes fils d'immigré maghrébin sont systématiquement beaucoup plus souvent au chômage en 1990 que les fils de Français de naissance de la même tranche d'âge : près de trois fois plus souvent, au minimum, parmi les sans diplôme (35% contre 13), et jusqu'à près de six fois plus souvent (!) parmi les détenteurs d'un BEPC (34% contre 6). Aucun niveau de diplôme ne semble pouvoir affranchir de ces inégalités selon «l'origine» face au risque de chômage : l'écart des taux reste pratiquement de 1 à 5 parmi les diplômés du supérieur (19% contre 4).

Parmi les jeunes femmes diplômées du supérieur, l'écart des taux de chômage selon l'origine se «réduit» à un rapport du simple au double ou au triple : 9% des filles d'immigré maghrébin, parmi lesquelles 14% des filles d'immigré algérien, contre 5% des filles de Français de naissance. À niveau de diplôme égal, quel que soit ce niveau, un écart du simple au double dans les proportions de chômeuses prévaut généralement entre les filles de Français de naissance et les filles d'immigré maghrébin. L'écart de chômage reste donc important, mais il est moindre que celui qui sévit entre leurs homologues masculins. Cette réduction semble néanmoins apparaître comme une simple contrepartie du fait que, si parmi les enfants de Français de naissance, les femmes sont autour de deux fois plus souvent au chômage que les hommes à niveau de diplôme égal, entre les filles et les fils d'immigré maghrébin, globalement, le risque de chômage reste bien plus égal... Dès lors, parmi les jeunes femmes qui accèdent à un emploi, notamment comme cadres supérieurs ou comme libérales, les écarts de représentation selon «l'origine», entre filles de Français de naissance et filles d'immigré maghrébin, paraissent s'estomper.

Au cours de la dernière décennie en France, une autre étude statistique de grande ampleur a pris en compte «l'origine» des personnes au-delà de leur simple nationalité. Il s'agit de l'**enquête Mobilité géographique et insertion sociale** menée en 1992 par des chercheurs de l'INED avec

¹² Ces données ont été récemment publiées dans *Courrier Cadres* du 4 octobre 2001.

l'appui de l'INSEE, qui furent autorisés, exceptionnellement, à interroger directement les personnes quant à leur « origine », définie en l'occurrence par le lieu de naissance de leurs parents. L'enquête a rassemblé 13 000 questionnaires exploitables, le plan de sondage ayant été construit de façon à ce que les résultats soient représentatifs de l'ensemble de la population âgée de vingt ans ou plus en France – et de moins de trente ans concernant les données commentées ci-dessous.

Notons que les catégories dont les taux de chômage figurent dans les trois colonnes centrales du tableau qui suit, rassemblent quasi exclusivement des nationaux français. En effet les personnes classées dans ces trois colonnes, à quelques exceptions près, sont toutes françaises par leur naissance en France (« droit du sol ») et au plus tard depuis leur majorité – elles sont alors françaises « par acquisition ». Les personnes de la colonne « Algérie », de surcroît, sont toutes concernées par le « double droit du sol » : elles sont nées en France entre 1963 et 1972, d'un parent né en Algérie, forcément, avant l'indépendance, donc sur le territoire de ce qui était alors un département français. Les personnes classées dans cette colonne « Algérie » sont donc en fait, sauf exception, des « Français de naissance ». Enfin, dans les trois colonnes à nouveau, toutes les personnes dont un au moins des deux parents était déjà né ou devenu français à leur naissance sont françaises par filiation (« droit du sang ») et, à nouveau, « de naissance ». Les personnes classées dans ces trois colonnes sont donc françaises, sauf rares exceptions, et en quelque sorte à simple ou double titre. Elles sont bien souvent des « Français de naissance », c'est même sauf exception toujours le cas dans la colonne « Algérie ». En revanche, dans la catégorie-témoin à laquelle elles seront comparées, à savoir l'ensemble de la population « France entière », figurent évidemment des personnes de nationalité étrangère.

Que montre ce dernier tableau (voir ci-contre) ? ¹³

Encore et toujours la même chose. Que les personnes nées en France, et donc généralement socialisées en France, scolairement et culturellement, « mais » dont un des parents est né en Algérie – ce qui fait de ces personnes elles-mêmes, sauf exception, des Français de naissance –, sont *a minima* deux fois plus souvent au chômage que la moyenne en 1992. Et ceci, le point est de nouveau essentiel, à niveau de diplôme égal, et de façon systématique à chacun des niveaux de diplôme. Sans diplôme, les Français de naissance « mais » fils ou filles d'un parent immigré d'Algérie, se retrouvent au chômage pour plus de la moitié d'entre eux, contre moins d'un quart de la population non diplômée sur l'ensemble de la France. Avec une qualification de niveau inférieur au Bac, les premiers sont à 37% au chômage alors que la moyenne correspondante est à 16%, et avec le baccalauréat ou plus, ils le sont à 32% au lieu de 15% en moyenne. Au total, tous niveaux de diplômes confondus, les Français nés en France d'un parent immigré d'Algérie sont chômeurs à 39% en 1992, soit deux fois et demie plus que la moyenne. Ils connaissent alors un taux de chômage identique à celui des personnes de leur âge qui ont immigré elles-mêmes d'Algérie en France.

¹³ Les données sont extraites de : Alain Parant, « Les débuts dans la vie active des jeunes immigrés et des jeunes d'origine étrangère », in F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h, (eds), *Jeunes issus de l'immigration : de l'école à l'emploi*, 1997, L'Harmattan.

Enquête Mobilité Géographique et Insertion Sociale de l'INED & l'INSEE, 1992

TAUX DE CHOMAGE	<u>Personnes immigrées d'Algérie</u>	<u>Personnes nées en France</u> dont un des parents au moins a pour pays de naissance :			<u>France entière</u> (toutes populations confondues)
		<u>l'Algérie</u>	<u>l'Espagne</u>	<u>le Portugal</u>	
sans diplôme	62	51	33	37	24
diplôme inférieur au Bac	40	37	20	17	16
diplôme égal ou supérieur au Bac	11	32	19	17	15
tous niveaux de qualification	39	39	22	20	16
dont hommes	40	41	19	19	14
dont femmes	34	36	25	24	21

Il faut noter que les situations, face au chômage, des personnes nées en France de parents immigrés d'Espagne ou du Portugal, sont comparables entre elles et moins bonnes elles aussi que la moyenne, à niveau de diplôme égal. Mais elles demeurent toutes deux bien moins mauvaises que la situation des personnes nées en France de parents immigrés d'Algérie. Envers le premier comme le second groupe, on peut envisager, entre autres, les effets d'une xénophobie subjective à l'égard d'étrangers «supposés ». Mais qu'est-ce qui fait encore une différence spécifique entre le premier groupe et le second, à pays de naissance et de socialisation (la France) et à niveau de diplôme égal ?

On l'a dit avant même de les présenter, les statistiques ne décrivent pas directement les actes ou même les processus de la « discrimination raciale » ; elles ne mesurent que des effets, dont les causes restent à identifier. Les écarts qui ont été constatés ci-dessus, dans de telles proportions, avec une telle régularité, et toujours dans le même sens, ne peuvent guère passer pour de purs accidents. Une fois mis à part l'impact de la nationalité – qui est déjà, dans le travail, un critère discriminatoire en tant que tel –, une fois supprimées les différences de pays de naissance et une fois contrôlés les contextes de socialisation – par exemple en terme de CSP parentale –, une fois, enfin, les écarts mesurés à niveau de diplôme égal et dans les mêmes tranches d'âge, on ne voit pas bien quelle cause légitime, structurelle et constante, pourrait entièrement rendre compte de telles inégalités face au risque de chômage et de déclassement professionnel, au détriment systématique de certaines personnes. Restent des causes illégitimes, restent les discriminations.

Témoignages et cas concrets

Au tournant des années 1990, plusieurs instances en France ont commencé à repérer et à collecter, plus systématiquement, des exemples concrets et directs de discriminations, dans le domaine de l'emploi et du travail notamment. Et les cas avérés sont venus éclairer le soupçon statistique.

Ainsi en 1989, un document de la Commission nationale consultative des droits de l'homme établissait que les offres d'emploi de manoeuvre reçues par l'ANPE (répertoire ROME 41) étaient racistes pour un quart d'entre elles... En 1992, une enquête de l'Inspection générale des affaires sociales fut menée auprès de quatorze missions locales dans quatre régions différentes (Ile de France, Rhône-Alpes, PACA, Nord-Pas de Calais). Les missions locales enquêtées évaluaient la proportion d'offres d'emploi discriminatoires à ... une sur deux ou une sur trois !

Quelques années plus tard, en 1997-1998, plusieurs rapports officiels vont rendre publics des cas concrets et bien réels de discriminations à l'emploi en France, sur critère de «race », de « faciès », d'« origine », comme on voudra. Le rapport annuel de la Commission nationale consultative des droits de l'homme va reproduire ainsi quelques exemples d'offres d'emploi discriminatoires, déposées auprès de missions locales :

Toujours à la recherche d'un employé service entretien.

Profil : Race blanche.

Bonne tête. Dynamique.

Esprit d'initiative, volontaire et assidu.

Poste déboucherait sur un CDI.

Pas besoin de grandes connaissances,
mais une volonté d'apprendre, de s'intégrer.

25/26 ans fille ou garçon

Déjà pratique de la vente (si possible prêt-à-porter)

TB présentation (BCBG)

Pour un Bac pro Commerce ou BTS action commerciale

Pas typé(e) ayant BEP ou CAP VAC ou Bac pro, Bac G3

Vente aux particuliers - ayant véhicule

Envie + aptitude à la vente - F ou garçon

Organisation de sa journée pour BTS action comm.

Pas typé(e) - ayant BAC

Des formules aussi explicites que celles-ci peuvent facilement tomber sous le coup de la sanction pénale. De telles offres restent fort rares, surtout par écrit. Les exigences clairement racistes sont plus souvent formulées par oral ; leur fréquence aurait même augmenté dans le courant de la dernière décennie, s'il faut en croire les témoignages recueillis auprès des intermédiaires du marché du travail dans une enquête récente (1998)¹⁴ :

« les critères racistes énoncés oralement sont fréquents »

« il n'y a plus de retenue de la part des entreprises sur les critères racistes. J'ai vu un employeur qui me demandait un ouvrier qui ne devait être ni raton ni négro. (...) À l'ANPE, les employeurs déclarent ouvertement leur préférence raciale. C'est un grand changement par rapport à il y a six-sept ans ; l'employeur ne nous le disait pas directement. Il recevait le jeune en entretien puis il disait après que le jeune ne convenait pas. Maintenant, les employeurs ne perdent plus de temps à recevoir en entretien ceux qui ne sont pas blancs. »

Cette même enquête confirme aussi que les demandes racistes clairement formulées par écrit, bien que rares, existent bel et bien, et que d'aucuns se les autorisent même publiquement : un responsable de mission locale évoque le cas d'un employeur qui, lors d'un forum de l'apprentissage, avait indiqué sur une fiche, « *recherche jeune fille blonde aux yeux clairs, pas d'arabe* ».

Plus fréquentes également, et notamment sous forme écrite, sont les formules discriminatoires camouflées ou codées. Dans son rapport de novembre 1997, l'Observatoire régional de l'intégration en Alsace va exposer ce cas réel d'offre d'emploi :

¹⁴ « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances », Mouna Viprey et Luc Deroche (IRES), rapport au Fonds d'Action Sociale, 1998.

Recherchons 10 personnes
 INTITULÉ DU POSTE : monteur lignes et réseaux
Principales tâches à effectuer : Pose de poteaux électriques,
 modification des lignes - village - travaux - Bonne présentation -
Dialecte obligatoire - Travaux en hauteur été comme hiver -
 des personnes en bonne santé costauds
 Moins de 25 ans ou entre 20/21 ans = idéal
 (...)

Pour décoder une telle annonce, où il est exigé, concrètement, de parler l'alsacien pour monter des poteaux électriques (?!), l'Observatoire régional de l'intégration donne également dans son rapport le témoignage d'un responsable d'agence d'intérim locale :

« “Cherche soudeur français”, on essaie de détourner ça en mettant “sachant parler le dialecte” ou quelque chose comme ça. On ne peut pas leur dire ouvertement : “Cette entreprise ne veut pas d’étrangers”. S’il s’agit d’un Noir qui parle l’alsacien, de toute façon, quand un étranger [sic] se présente à un poste où on a mis qu’il faut parler le dialecte, on lui dit : “Le poste est déjà pourvu”, même si ce n’est pas vrai ».

Certains codes convenus de la discrimination raciste et xénophobe ont pu être repérés de façon répétée dans les annonces d'emploi. Notons que de toute évidence, précisément parce qu'elle est sciemment codée, la discrimination est alors intentionnelle et préméditée, toute « indirecte » qu'elle pourra paraître au profane. Voici quelques codes éculés :

- « BYB », dans la description du profil recherché, veut dire « blond-aux-yeux-bleus » ;
- candidat « NF » signifie « norme française », « BBR » signifie « bleu-blanc-rouge » ;
- « profil 001 » renvoie au code administratif de « nationalité française » ;
- la fameuse « bonne présentation » (témoignage de mission locale, enquête IRES déjà citée) : « je veux un jeune avec une bonne présentation est souvent un moyen de dire que l'on ne veut pas de Noirs ou d'Arabes ».

Certains de ces codes sont plus confidentiels et relèvent d'un jargon professionnel spécifique. Dans une enquête très récente du journal *Le Monde* (supplément *Campus* du 20 novembre 2001), Ahmed, qui dirige une société de service et d'ingénierie informatique, témoigne que ses clients, des entreprises, lui indiquent souvent qu'ils ne travaillent qu'avec des sociétés « référencées »... c'est tout simplement « un code qui signifie qu'ils désirent ne recourir qu'à des informaticiens européens ». Cet exemple montre également, à l'encontre d'une idée très répandue et fort équivoque en elle-même, que les discriminations racistes sont loin d'être confinées aux « bas » niveaux de qualification ou aux professions « manuelles », autant en ce qui concerne les discriminateurs que les discriminés, d'ailleurs...

Dans cette perspective, deux cas récents ayant connu une certaine médiatisation peuvent être rappelés. Titulaire d'un DEA Monnaie-Banque-Finances (Bac+5) et fort d'une expérience dans le domaine, Raouf Lachhab cherche un emploi dans le secteur bancaire, sans succès, depuis 1998. En juin 1999, il répond de nouveau à l'offre d'une banque, et de nouveau sa candidature est déclinée. Il décide alors de renvoyer son CV à la banque exactement à l'identique, mais sous le nom de Thierry Meyer. Seul ce second CV « répond à une vacance de poste et au profil souhaité » et se voit offrir un entretien... Notons au passage qu'il s'agissait là d'une opération spontanée de *testing*, une des premières à être médiatisée en France. Depuis (septembre 2000 puis juin 2002), la Cour de cassation a expressément reconnu

la validité des opérations de *testing* comme moyen de preuve pour faire reconnaître des discriminations « raciales ».

Un peu plus tôt, à nouveau en 1999, le cas d'un jeune docteur en pharmacie avait également été médiatisé. Après s'être rendu dans une officine, en réponse à une annonce d'offre d'emploi de pharmacien-assistant, et y avoir travaillé deux heures à l'essai, le postulant reçoit du patron de la pharmacie une lettre de refus d'embauche : « *ma clientèle ne semble guère apprécier vos origines étrangères* ». Une plainte ayant été déposée, sur la base irréfutable de cette lettre, le patron pharmacien sera finalement condamné à plus de 40 000 FF d'amende et de dommages et intérêts.

Ce dernier exemple doit amener à préciser un point. Du fait que, en matière de discrimination « raciale » dans l'emploi, l'essentiel des statistiques disponibles ont trait aux situations de chômage, ou du fait que les cas concrets les plus médiatisés jusqu'à présent correspondent à des refus d'embauche, il ne faut évidemment pas conclure que les employeurs auraient le monopole de la discrimination. Au demeurant, depuis plus de deux ans que le numéro gratuit 114 recueille des plaintes et des témoignages de discriminations « raciales », si les problèmes rencontrés dans le travail suscitent le plus grand nombre d'appels, les deux-tiers environ concernent les relations au sein de la vie professionnelle elle-même, et un tiers seulement l'accès à l'emploi. D'où l'importance que l'ensemble des conditions de travail et de vie professionnelle soient couvertes par la loi du 16 novembre 2001. D'où l'importance aussi de considérer le harcèlement lié à un mobile prohibé comme une forme parmi d'autres de discrimination, ainsi que le font les directives européennes.

Voici deux exemples de témoignages, recueillis justement auprès du numéro 114. En mai 2000 un homme appelle pour sa femme, employée d'une entreprise privée. Il souhaite dénoncer les traitements abusifs mis en place par des responsables (directeur, chefs d'équipe) à l'égard des personnes étrangères employées. Le harcèlement se traduit par le refus d'accorder des pauses, le tutoiement immédiat des salariés concernés, des insultes du type « *sale bougnoule* », etc. Sa femme est en dépression et redoute de perdre son emploi. Suite à ce témoignage une enquête sera engagée par l'Inspection du travail, qui aboutira à la reconnaissance du problème, et à la reprise en main des fautifs, par le directeur général de l'entreprise.

Mais le harcèlement discriminatoire n'est pas confiné, non plus, aux rapports hiérarchiques. Ainsi, en juin 2000, un homme appelle le 114 parce qu'il est harcelé par un collègue ambulancier. Depuis sept mois, il est le destinataire de remarques humiliantes sur « *les Noirs et les Arabes* ». Il a alerté plusieurs fois son employeur, qui a répondu ne rien pouvoir y faire. Il est maintenant en arrêt pour dépression et pense quitter son emploi si la situation perdure. Suite à son appel au 114, il sera accompagné dans son dépôt de plainte auprès du procureur de la République, et obtiendra, au procès, une condamnation et des dommages et intérêts.

Voici un dernier cas très concret¹⁵. Mérouane, Français d'origine algérienne de 34 ans, enchaîne les missions d'interim sur des remplacements, comme gardien d'immeuble, pour une société HLM. Il donne à ce point satisfaction qu'on lui propose une formation informatique avec la perspective de l'embaucher définitivement. Quand il en vient à devoir travailler avec une « correspondante » – chargée de récupérer les loyers – qui enchaîne les propos racistes et offensants : « *Toi l'Arabe, on te met dans un bateau et on te renvoie chez toi* » ; « *Tu sais, le*

¹⁵ Il est relaté, parmi d'autres, dans l'excellent petit ouvrage « *Les discriminations raciales, pour en finir* », collection *Les guides France Info*, 2001, éditions Jacob-Duvernet.

produit d'entretien, ça ne se boit pas » ; etc... Un jour de mai 2001, après avoir essuyé une remarque humiliante de trop, en réunion, Mérouane répond : « *Retourne travailler, cela te fera perdre du poids* ». Une heure plus tard, il est convoqué et licencié sur le champ, alors que son CDI devait enfin débiter, trois jours plus tard. Le patron invoque « *l'incompatibilité d'humeur avec sa collègue et l'ancienneté de celle-ci* ».

Ce dernier exemple, avec celui qui concernait le pharmacien, illustrent les deux arguments les plus fréquemment invoqués, par bon nombre d'employeurs, pour expliquer qu'ils peuvent être contraints, à leur corps défendant, de discriminer : l'ambiance dans les relations de travail, et les préférences des clients. Encore faudrait-il comprendre pourquoi l'autorité hiérarchique ou patronale, qui n'a jamais manqué en France dans les organisations de travail sur bien d'autres sujets, courberait subitement l'échine face aux abus racistes entre salariés... Encore faudrait-il comprendre comment certains, néanmoins, se montrent capables d'honorer, non pas uniquement la satisfaction de la clientèle, mais aussi les valeurs auxquelles ils sont attachés ; et si parmi celles-ci ne compte pas forcément la dignité des personnes, au moins se rassure-t-on à y trouver, s'agissant d'employeurs, la compétence professionnelle :

« J'ai vu une cliente gueuler contre un jeune de 20-22 ans (...) parce qu'il ne savait pas monter un mur de briquettes. La cliente n'y connaissait rien. Le mur était très bien monté. Mais comme il (le jeune) n'avait pas la couleur voulue, elle gueulait. Ce n'était pas un de mes gars mais je n'ai pas pu m'empêcher de réagir contre la cliente. Il n'y a pas de respect de ce qui est fait. On n'est pas des pantins. On leur doit satisfaction. Mais l'exigence atteint un degré qui n'est plus tenable ».
(Gérant d'une société du BTP, enquête IRES déjà citée).

Il serait peut-être temps de se demander, effectivement, si les arguments invoqués n'avalisent pas des choses qui ne sont plus tenables... On est souvent en droit de se demander, aussi, si les arguments invoqués sont bien honnêtes et vérifiés, et s'ils ne relèvent pas plutôt du stéréotype de pensée, de l'évidence facile et confortable tant que le monde reste comme il est. On notera d'ailleurs que les mêmes arguments, l'ambiance dans les équipes et la confiance des clients, ont pu servir pendant longtemps – et parfois même encore – à interdire que les femmes accèdent à des fonctions ou à des « métiers d'hommes », que certaines occupent très bien aujourd'hui. Et l'on notera enfin que les discriminations « raciales », actuellement, produisent très souvent leurs victimes bien avant que celles-ci n'aient pu concrètement entrer dans une relation de travail ou un rapport de clientèle.

Ainsi, en mars 2000, l'offre d'emploi suivante émane de l'antenne d'une Chambre de commerce et d'industrie, pour le compte d'une station-service sur l'autoroute : le recrutement ne peut concerner « *ni Black, ni Maghrébin, en raison de contacts avec la clientèle à la caisse* ». Autre exemple : en juin 2000, un « concours » est organisé pour sélectionner les candidats à une formation d'aide-soignant. Lors de l'épreuve écrite, les examinateurs demandent, suivant les consignes de la directrice de l'organisme, que le volet cachant le nom ne soit pas collé. Un candidat malheureux souhaitera rencontrer la directrice afin de prendre connaissance de ses notes, mais celle-ci refusera de lui donner une copie, alors que cela avait été possible pour d'autres candidats. Le candidat ayant appelé le 114, le « concours » sera annulé et ré-organisé.

On voit que la discrimination peut concerner déjà, en amont de tout emploi, l'accès aux formations ¹⁶, mais aussi aux stages et aux premières expériences professionnelles. La loi du 16 novembre 2001 ne s'y est d'ailleurs pas trompé. Une étude de l'Inspection générale de l'éducation nationale, remise en mai 2000, s'est pour la première fois penchée sur le problème des recherches de stages en entreprise par les élèves des lycées professionnels, stages qui sont obligatoires pour valider, à tout le moins, leur formation. Il ressort de cette étude que la « discrimination raciale » est monnaie courante et que les établissements scolaires ne parviennent pas toujours à faire face. Les refus de stages à caractère discriminatoire, par exemple dans les secteurs de la mode pour les filles, ou de la maintenance automobile pour les garçons, concerneraient 30 à 50% des élèves, essentiellement ceux d'« origine » africaine, et en particulier maghrébine.

Pour ceux-là, le chemin sera long avant de pouvoir gâcher la vie de leurs collègues, le chemin sera long avant de pouvoir indisposer les clients...

Eric Cédiey
juin 2002

¹⁶ Évoquons-le rapidement ici : la discrimination a pu même opérer parfois, de façon insidieuse, dans les parcours scolaires, notamment au moment des choix d'orientation. Voici un témoignage relaté dans « *Les discriminations raciales, pour en finir* », collection *Les guides France Info*, 2001, éditions Jacob-Duvernét. Kamel, aujourd'hui cadre supérieur chez un opérateur de télécommunications, se souvient, entre autres, du proviseur du collège faisant la tournée des classes, en cinquième, pour proposer aux enfants d'immigrés, **et à eux seuls**, d'opter pour un cycle court, style CAP :

« Il nous disait que nous étions issus d'un milieu ouvrier et que c'était plus logique pour nous d'aller dans une filière technique. J'ai refusé. J'avais de bonnes notes en classe. Il n'y avait aucune raison que j'aie en CAP ».

Dans la classe de Kamel, ils étaient cinq enfants d'immigrés. Les quatre autres ont rempli sans broncher le dossier d'inscription en CAP.