



equal

La diversité
une valeur ajoutée

AFU
CCISBR
CEPI
CFDT Alsace
CLAPEST
CMA
CRAPT-CARRLI
GIP FCIP Alsace
MEDEF Alsace
OPCAREG Alsace
ORIV
URSIEA

Encourager
l'égal accès,
le maintien
& la promotion
dans l'emploi
des personnes
issues de
l'immigration
en Alsace

DOSSIER - RESSOURCES

DISCRIMINATIONS RACIALES AU TRAVAIL : ELEMENTS DE COMPREHENSION ET D'ACTION

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

MISE A JOUR EN JUIN 2005

PREAMBULE

Ce dossier ressources a été réalisé dans le cadre du programme européen EQUAL¹ et plus particulièrement d'un projet intitulé « La diversité : une valeur ajoutée ».

Ce projet a été mené, en Alsace, par douze partenaires :

- AFIJ (Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés),
- CAFOC (Centre Académique à la Formation Continue),
- CEPI (Club des Entreprises Pour l'Insertion), CCI (Chambre du Commerce et de l'Industrie) du Bas-Rhin,
- CMA (Chambre de Métiers d'Alsace),
- CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie) du Bas-Rhin
- CFDT Alsace,
- CLAPEST (Comité de Liaison d'Associations pour la Promotion des Immigrés en Alsace),
- CRAPT-CARRLI,
- MEDEF Alsace,
- OPCAREG Alsace,
- ORIV (Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville - Alsace),
- URSIEA (Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Economique en Alsace).

Il visait à « favoriser l'égal accès, le maintien et la promotion dans l'emploi des populations issues de l'immigration en Alsace ».

Il s'agissait donc d'agir, au niveau de l'ensemble de l'Alsace, sur les obstacles (en terme de représentation comme de pratiques) intervenant lors de la mise en relation, de l'accès à l'emploi, du maintien dans l'emploi ou de l'évolution dans cet emploi.

Cela supposait de mener un travail auprès de l'ensemble des personnes impliquées (acteurs de l'emploi, collectifs de travail, environnement de travail, demandeurs d'emploi) et, par ailleurs, d'agir simultanément à différents niveaux (celui de la formation initiale et professionnelle, de l'accès à l'emploi, du maintien dans l'emploi par des actions...) où peuvent s'exprimer les discriminations.

Quatre axes d'interventions ont été retenus : l'observation et la veille, la sensibilisation et la formation des acteurs économiques et des intervenants, le développement et la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement (tutorat, parrainage...), la construction de nouveaux outils (fonction d'appui méthodologique, élaboration d'outils...).

Dans le cadre de la fonction de veille, il est apparu opportun de disposer d'éléments de connaissance sur le sujet des discriminations tant en terme de définitions des termes, de connaissance de la loi mais aussi des pratiques.

Ce document s'inscrivant dans ce projet, il sera plus particulièrement ciblé sur les discriminations raciales dans le domaine de l'emploi.

¹ EQUAL est un programme d'initiative communautaire qui vise à lutter contre les discriminations de toute nature dans le domaine de l'emploi. Dans ce cadre, la France a retenu différents thèmes de travail dont celui de la « lutte contre les discriminations raciales et la xénophobie dans le monde du travail ».

SOMMAIRE

Préambule	page 3
1ERE PARTIE : ELEMENTS DE DEFINITION, CADRE GENERAL	
Définition des discriminations	page 6
Discriminations et principe d'égalité	page 7
Discrimination positive	page 7
2EME PARTIE : LES DISCRIMINATIONS, L'EUROPE ET LA DIMENSION JURIDIQUE	
Un délit, sanctionné par la loi	page 10
Les avancées du droit dans le domaine des discriminations	page 10
Réponse face à la difficulté de la preuve : le testing	page 17
3EME PARTIE : FONCTIONNEMENT DES DISCRIMINATIONS	
Un système complexe et difficilement appréhendable	page 20
Discriminations et représentations	page 21
4EME PARTIE : LE PUBLIC CONCERNE PAR LES DISCRIMINATIONS	
Le profil des « discriminés »	page 24
Lien entre intégration et discriminations	page 25
Rappel de quelques notions	page 25
5EME PARTIE : RAISONS DE L'EMERGENCE DE LA QUESTION ET DE L'ACTION DANS CE DOMAINE	
Un enjeu de société	page 28
Un enjeu économique	page 31
6EME PARTIE : MODALITES D'INTERVENTION	
Discriminations et politique publique	page 34
Discriminations et acteurs économiques	page 37
7EME PARTIE : STRUCTURES ET INSTITUTIONS	
Haut Conseil à l'Intégration	page 40
CODAC et COPEC	page 40
GELD	page 41
HALDE	page 42
Numéro d'appel pour les victimes	page 43
FASILD	page 44

1ERE PARTIE - ELEMENTS DE DEFINITION, CADRE GENERAL

DEFINITION DES DISCRIMINATIONS

Etymologiquement, **discriminer**, c'est **faire une distinction entre des objets**², établir entre eux une séparation, une différenciation à partir de leurs traits distinctifs. Aujourd'hui, le mot discrimination se charge d'une connotation négative. Discriminer dans le langage courant, ce n'est plus simplement séparer, mais **séparer en hiérarchisant, en traitant plus mal ceux qui, précisément, seront dits victimes d'une discrimination.**

Les discriminations consistent en « *toute action ou attitude qui conduit, à situation de départ identique, à un traitement défavorable de personnes du fait de leur nationalité, origine, couleur de peau ou religion, qu'une intention discriminante soit, ou non, à l'origine de cette situation* ».

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

Les discriminations peuvent être **d'ordre sexiste, raciale, liées au handicap**... L'avancée dans la lutte contre les discriminations est variable selon le type de discriminations relevé, ainsi que les moyens mis en œuvre pour y répondre voire les modes d'intégration.

Compte tenu du champ spécifique de travail du programme dans lequel cette action s'inscrit, l'approche retenue est celle des discriminations raciales (cf. définition ci-dessous, on parle également de discrimination liée à l'origine) plus particulièrement dans l'emploi.

Constitue une **discrimination raciale** toute distinction opérée à raison de l'origine, de l'appartenance (réelle ou supposée) d'une personne à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

DISCRIMINATIONS ET PRINCIPE D'EGALITE

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

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

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

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

² Danièle LOCHAK, in Droit social, n°11, novembre 1987.

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

DISCRIMINATION POSITIVE

DEFINITION DE LA NOTION DE DISCRIMINATION POSITIVE

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

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

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

UNE NOTION QUI FAIT DEBAT

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

UNE REFERENCE A « L’AFFIRMATIVE ACTION »

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

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

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

LA NOTION DE DISCRIMINATION POSITIVE DANS LE DROIT FRANÇAIS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

UN DELIT, SANCTIONNE PAR LA LOI

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

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

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

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

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

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

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

LES AVANCEES DU DROIT DANS LE DOMAINE DES DISCRIMINATIONS

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

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

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

DU PRINCIPE D'EGALITE A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

L'égalité : un idéal démocratique

Parler de discrimination en France en 2002, nécessite de faire un détour par l'histoire afin de mieux cerner comment la notion d'égalité à émerger au sein de la société française. Comme l'indique Daniel BORRILLO, juriste, « dans un univers aux ressources (matérielles et/ou symboliques) limitées, la question de l'accès à ces dernières constitue l'un des enjeux politiques majeurs des Etats démocratiques »³. A travers cette question c'est celle de la répartition des biens qui est posée. La révolution française, et à travers elle la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 pose le principe d'un Etat conçu en fonction de l'individu et pour lui garantir la jouissance de ses droits « naturels »⁴. La Déclaration proclame la liberté et l'égalité de tous (« les hommes naissent libres et égaux en droits » article 1) sachant que l'Etat est le garant de cette égalité.

Cet idéal d'égalité n'a pas été remis en cause par les deux grandes doctrines politiques (libéralisme et marxisme⁵) à la fois en tant que principe moral mais aussi comme facteurs indispensables au développement personnel et à la cohésion sociale.

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

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

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

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

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

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

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

³ Revue Française des Affaires Sociales, n°1, janvier-mars 2002, « Les instruments juridiques français et européens dans la mise en place du principe d'égalité et de non-discrimination ».

⁴ La période précédente reposait sur une distribution des biens en fonction de l'appartenance (naissance) à une lignée ou à un groupe social spécifique.

⁵ Même si les solutions retenues pour y parvenir ne sont pas les mêmes.

Un enjeu ayant donné lieu à une législation spécifique

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

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

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

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

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

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

Issu de ces réflexions et de cette volonté européenne, le **Traité d'Amsterdam**, signé le 2 octobre 1997 et entré en vigueur au 1^{er} mai 1999⁶, a pour objectif de confirmer formellement le respect des droits de l'homme en mettant en avant la notion de « droits fondamentaux ».

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

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

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

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

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

⁶ Ce traité a été ratifié par la France par la loi n°99-229 du 23 mars 1999.

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

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

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

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

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

Un enjeu de prévention

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

Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination - décision 2000/750/CE du 27/11/200 (établi pour 2001-2006)

Ce programme est destiné à soutenir et compléter la mise en œuvre de ces directives. Il a comme objectif, notamment, d'encourager les mesures de prévention, de faire mieux comprendre les questions liées à la discrimination, de favoriser l'échange d'information et la mise en réseau.

Il vise ainsi :

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

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

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

LA SITUATION FRANÇAISE : DES ÉVOLUTIONS DANS LA PRISE EN COMPTE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

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

Toutefois, les directives communautaires sont en fait venues compléter le paysage juridique français, qui comportait déjà, et cela depuis 1972, des textes mettant en cause les comportements discriminatoires⁷.

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

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

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

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

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

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

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

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

⁷ Le principe d'égalité avait été réaffirmé lors de la promulgation de la constitution de la IV^e République (octobre 1946). Dans le préambule, il est en effet rappelé que « tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés ». Notre constitution actuelle (celle de la V^e République du 4 octobre 1958) se réfère à ces textes et indique que la République « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion » (article 1^{er}).

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

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

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

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

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

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

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

Initialement les éléments constitutifs de cette loi devait être partis intégrante de la loi générale sur « la modernisation sociale ». Finalement ceux-ci ont fait l'objet d'un texte spécifique consacré exclusivement à la lutte contre les discriminations. Mais ce sont surtout les aspects relatifs à l'emploi et au travail qui ont donné lieu à la loi du 16 novembre 2001. Les mesures relatives aux discriminations dans la location des logements sont intégrés à la **loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002** (Loi n°2002-73, chapitre III, article 158).

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

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

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

« Art. L. 122-45. - Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de

rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

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

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

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

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

... [extrait de la loi]

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

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

Plus globalement, elle inscrit (article 9) le dispositif 114-CODAC dans un cadre législatif.

LA SITUATION FRANCAISE, DANS LE DOMAINE DES DISCRIMINATIONS, EST EGALEMENT MARQUEE PAR UN CERTAIN NOMBRE DE LIMITES

Les limites inhérentes au texte actuel

La Loi du 16 novembre 2001 instaure une protection renforcée contre les discriminations mais essentiellement dans le domaine de l'emploi par le biais du Code du Travail.

En effet, les notions de discrimination indirecte et d'aménagement de la charge de la preuve ne sont pas introduites dans le Code pénal. Ainsi si l'aménagement de la charge de la preuve dans le cadre de cette loi constitue une avancée, il ne s'applique pas aux procédures pénales (seulement au civil) car elle serait contraire au principe de la présomption d'innocence valable en la matière.

Par ailleurs, la loi du 16 novembre 2001 (comme nous l'avons relevé précédemment) ne prévoit pas d'autorité indépendante en matière de discrimination, laissant ainsi aux juges le contrôle exclusif des faits.

Quelques difficultés demeurent en dépit des avancées de la loi :

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

REPONSE FACE A LA DIFFICULTE DE LA PREUVE : LE TESTING

Face à ces difficultés, peu à peu se mettent en place **des modes de réponse adaptées**. Le **testing est l'une d'elles**. Elle permet de construire, d'une certaine manière les preuves manquantes.

Le testing est un mode de preuve destiné à établir l'existence d'une sélection discriminatoire. D'abord utilisé (notamment par SOS Racisme) pour dénoncer les abus commis, à l'entrée de boîtes de nuit ou de débits de boisson, à l'égard de la clientèle supposée être d'origine étrangère, cette méthode tend aujourd'hui à devenir **un mode de preuve de la discrimination** dans l'accès aux biens et aux services en général (établissement de nuit, camping, commerce, logement...) mais également en matière d'accès à l'emploi.

Le testing consiste à **constater l'attitude adoptée par un prestataire de bien selon l'origine réelle ou supposée ou l'apparence physique des personnes qui se présentent**. Les circonstances, les raisons avancées pour justifier le refus et le fait de la sélection sont alors constatées devant témoin.

Pratiquement, il s'agit de comparer les modes de réponse apportés à deux personnes (ou deux groupes) présentant des caractéristiques différentes et sollicitant un même service. La différence de traitement et de réponse peut constituer une preuve de discrimination.

En matière pénale, la preuve des faits peut être rapportée par tous moyens, y compris en organisant des opérations de testing, mais ces éléments de preuve seront soumis à l'appréciation souveraine des magistrats saisis du dossier. Il est donc impossible d'affirmer à l'avance si une opération de ce type aboutira effectivement à une condamnation pénale. Pour être recevable l'opération de testing doit être validée par un huissier de justice ou un officier de police judiciaire chargé de constater la matérialité et le motif du refus, sous peine de voir le juge pénal considérer que les seuls témoignages des personnes participant à l'opération ne présentent pas les garanties suffisantes d'objectivité. Toutefois, le juge ne peut pas écarter purement et simplement le testing au motif qu'aucune de ces

autorités n'étaient présentes : il a l'obligation d'apprécier les éléments de preuve ainsi présentés après que les parties en aient contradictoirement débattus (Cour de cassation, chambre criminelle, 11 juin 2002).

Dans le même ordre d'idée, il est souhaitable d'obtenir le témoignage de tiers présents (invités, journalistes, clients) ne participant pas à l'opération, afin d'étayer la preuve de la discrimination raciale pratiquée (ponctuellement ou systématiquement) par l'établissement en cause.

Il peut être nécessaire de répéter l'opération afin de mettre en évidence le caractère systématique de l'infraction.

3^{EME} PARTIE - FONCTIONNEMENT DES DISCRIMINATIONS

UN SYSTEME COMPLEXE ET DIFFICILEMENT APPREHENDABLE

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

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

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

En effet, la discrimination se vit, parfois même elle se dit mais elle n'a pas de lisibilité réelle.

En fait, les **pratiques discriminatoires relèvent d'un « système discriminatoire » extrêmement complexe** où tous les acteurs y intervenant (par exemple : employeurs, intermédiaires, personnes à la recherche d'un emploi) engendrent, directement ou non, consciemment ou non, de la discrimination. Toutefois, on ne peut, pour autant, parler de responsabilités, étant donné l'interpénétration des positions des acteurs qu'ils s'agissent des employeurs, des agents intermédiaires de l'emploi ou des personnes immigrées et d'origine étrangère elles-mêmes.

D'autant que le **système s'auto-alimente car les attitudes des uns et des autres le renforcent.**

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

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

On parle ainsi de :

Discrimination directe : « elle se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation semblable ».

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

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

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

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

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

QU'EST CE QUI MOTIVENT CES PRATIQUES ?

Les travaux menés, notamment en Alsace, permettent d'identifier quelques éléments pour comprendre ces **pratiques discriminatoires** (là où elles ont lieu) :

- une politique d'embauche basée sur la « préférence locale » permettant une plus grande proximité avec les clients potentiels
- une gestion des ressources humaines marquée par un souci de « proximité culturelle » avec la « culture familiale » ou « culture d'entreprise » qui privilégie les salariés ayant un même profil et/ou ayant de la famille dans l'entreprise
- un souci d'adéquation entre un emploi et « la place », les « possibilités » de travail des salariés
- une hostilité du collectif de travail par rapport à tel ou tel type de salarié
- un souci d'éviter les conflits en atteignant un seuil de saturation (nombre élevé de personnes de même origine)
- une conformité aux « exigences » (réelles ou par anticipation) des clients.

DISCRIMINATIONS ET REPRESENTATIONS

L'une des difficultés majeures lorsque l'on travaille sur les discriminations c'est qu'elles trouvent leur fondement dans des **représentations.**

L'individu afin de comprendre son environnement construit des représentations et utilise celles-ci pour régler sa conduite. Il ne s'agit pas de savoir si une représentation est vraie ou fausse, elle est fonctionnelle.

Les représentations sociales décrivent, expliquent et prescrivent.

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

[Denise JODELET, Les représentations, 1993]

Derrière l'ensemble de ces éléments, ce qui est également à l'œuvre c'est **l'image ou la construction sociale de l'immigré (au sens large) en France.**

A titre d'exemple, la construction sociale de l'immigré dans les représentations est notamment liée à l'histoire de l'immigration et plus particulièrement à l'immigration de travail ::

- perçue comme une main d'œuvre d'appoint, en complément
- ciblée sur certains postes (pénibles, peu qualifiés, précaires)
- adoptant certains comportements (non visibilité, non revendicatif) sorte de « salariés par défaut ».

Pour certain, se surajoute les « séquelles » laissés par la colonisation.

Cette construction sociale agit comme un **déterminisme**. Ainsi, et par exemple, on attend de l'immigré (ou de celui considéré comme tel) **qu'il adopte des comportements conformes à cette représentation.**

Par rapport à cet exemple, cette **représentation affecte tout particulièrement les jeunes** qui dans les discours sont souvent opposés aux pères (« *eux ils acceptaient des travaux pénibles, les jeunes ne veulent plus rien faire !* »). Ces discours occultent complètement **la catégorie d'âge** (les jeunes et les aspirations qui y sont liées) pour se focaliser sur l'origine donnant à l'immigration un **caractère héréditaire**.

4^{EME} PARTIE - LE PUBLIC CONCERNE PAR LES DISCRIMINATIONS

LE PROFIL DES « DISCRIMINES »

Les **discriminations raciales** marquent des personnes non au regard de leur nationalité mais sur leur **apparence et leur appartenance, supposée ou réelle, à une catégorie faisant l'objet de discriminations**. La construction des discriminations repose sur les représentations qui s'alimentent d'un ensemble d'éléments (imaginaire collectif de l'immigration, peur de l'étranger, présence étrangère, passé colonial). De ce fait peuvent être discriminés des français, originaires des DOM-TOM ou ayant des parents ou grands-parents ayant migré.

En Alsace, les **discriminations** affectent principalement certaines catégories d'individus, à savoir ceux d'origine non européenne et plus particulièrement ceux considérés comme d'origine turque et maghrébine⁸ mais aussi des personnes qui par leur apparence (couleur de peau), leur patronyme ou leur origine (réelle ou supposée) sont assimilés à des « étrangers » (population noire notamment qu'elles viennent d'Afrique ou des territoires et départements d'outre-mer). Ce phénomène touche plus particulièrement des jeunes (mais pas exclusivement) qui, pour leur majorité, sont français.

Le public concerné par les **discriminations n'est pas celui stricto sensu concerné par le processus d'intégration**, qui concerne les personnes ayant migré (déplacement d'un pays à un autre), et en premier lieu ce qu'il est convenu d'appeler les « primo-arrivants ».

En effet, la politique de lutte contre les discriminations ainsi que celle de « promotion sociale et professionnelle » (visant plutôt à gérer les écueils et dysfonctionnement de la société dite d'accueil) concernent plus largement un public perçu comme « issu de l'immigration » notamment un public de jeunes.

Par ailleurs un certain nombre de personnes, souvent désignées comme « jeunes issus de l'immigration » rencontrent des difficultés qui ne relèvent pas à proprement parler d'un déficit d'intégration mais des représentations et des attitudes qu'elles suscitent autant de la part de la société en général que des jeunes eux-mêmes.

D'autant que pour les jeunes « issus de l'immigration », l'enjeu réside aujourd'hui dans la distinction entre « intégration objective » à la société française (de part leur naissance, leur trajectoire,...) et une « intégration subjective ou symbolique » toujours non satisfaite pour un certain nombre d'acteurs observant ces populations (renvoie sur le défaut d'intégration, assimilation à l'étranger, comparaison avec l'image du père - le bon « migrant » travailleur et silencieux).

Compte tenu de ces caractéristiques et de la singularité de la statistique française, à savoir le fait qu'il n'est pas possible de distinguer, au sein de la population française, des personnes ayant une origine étrangère (sauf pour les migrants), cette population ne peut pas faire l'objet d'une estimation chiffrée.

⁸ A noter que l'Alsace se caractérise par une forte présence de ces deux populations/ cf. partie sur la présentation de la présence étrangère en Alsace.

Par ailleurs, les « discriminés » sont une catégorie d'individus extrêmement fluctuante dans la mesure où l'appartenance à ce « groupe » résulte des représentations des interlocuteurs à l'égard d'une personne.

LIEN ENTRE INTEGRATION ET DISCRIMINATIONS

Compte tenu du mode de fonctionnement des discriminations, on peut considérer que les **pratiques discriminatoires ne signalent pas l'échec du processus d'intégration** mais qu'elles rendent compte des **obstacles à sa mise en œuvre** et plus largement qu'elles permettent de nous interroger sur la **place faite dans la société française à certaines populations**.

Un rapprochement trop rapide des deux termes, amènerait à considérer que le problème posé aux jeunes « issus de l'immigration »⁹ relève d'un problème d'intégration. Si les discriminations interrogent la notion d'intégration c'est autrement qu'en dénonçant un « défaut » d'intégration des populations discriminées.

D'autant que pour les jeunes « issus de l'immigration », l'enjeu réside aujourd'hui dans la distinction entre « **intégration objective** » à la société française (de part leur naissance, leur trajectoire,...) et une « **intégration subjective ou symbolique** » toujours non satisfaite pour un certain nombre d'acteurs observant ces populations (renvoie sur le défaut d'intégration, assimilation à l'étranger, comparaison avec l'image du père -le bon « migrant » travailleur et silencieux).

RAPPEL DE QUELQUES NOTIONS

LA NOTION D'INTEGRATION

Définition du Haut Conseil à l'Intégration (1991)

« Il faut concevoir l'intégration non comme une sorte de voie moyenne entre l'assimilation et l'insertion, mais comme un processus spécifique : par ce processus il s'agit de susciter la participation active à la société nationale d'éléments variés et différents, tout en acceptant la subsistance de spécificités culturelles, sociales et morales et en tenant pour vrai que l'ensemble s'enrichit de cette variété, de cette complexité. Sans nier les différences, en sachant les prendre en compte sans les exalter, c'est sur les ressemblances et les convergences qu'une politique d'intégration met l'accent afin, dans l'égalité des droits et des obligations, de rendre solidaires les différentes composantes ethniques et culturelles de notre société et de donner à chacun, quelle que soit son origine, la possibilité de vivre dans cette société dont il a accepté les règles et dont il devient un élément constituant ».

Quelques définitions complémentaires (produites par le Haut Conseil à l'Intégration, 1991) :

⁹ Population désignée ainsi faute de mieux tout en sachant qu'il s'agit d'une catégorie juridiquement inexistante mais fonctionnant fortement au niveau des représentations et renvoyant, aux personnes définies précédemment.

ETRANGER

Est étrangère toute personne résidant en France et n'ayant pas la nationalité française (Haut Conseil à l'intégration)

Cette notion est donc fondée sur le critère juridique de la nationalité. On peut préciser que la nationalité d'une personne peut changer au cours de sa vie : un étranger peut ainsi acquérir la nationalité française et devenir un Français par acquisition par opposition aux Français de naissance.

IMMIGRE

Est immigrée toute personne née étrangère, dans un pays étranger, et qui vit en France (Haut Conseil à l'intégration)

La population immigrée est ainsi définie en fonction d'un double critère. Interviennent donc les critères géographiques du lieu de naissance ainsi que celui juridique, de la nationalité actuelle ou antérieure. En effet, nous avons vu que la nationalité peut changer dans le temps. Alors que l'ensemble des immigrés sont étrangers à leur naissance, ils peuvent dans certains cas acquérir la nationalité française au cours de leur vie.

PERSONNE D'ORIGINE ETRANGERE

Les personnes d'origine étrangère sont nées en France d'un parent ou d'un grand-parent ayant immigré en France (Haut Conseil à l'intégration)

Cette notion du Haut Conseil à l'intégration se rapporte donc aux descendants d'immigrés quelle que soit leur nationalité actuelle.

5EME PARTIE - RAISONS DE L'EMERGENCE DE LA QUESTION ET DE L'ACTION DANS CE DOMAINE

UN ENJEU DE SOCIETE

L'HOSTILITE ENVERS L'ETRANGER

La présence d'étrangers a toujours donné lieu à des comportements hostiles, quelque soit l'époque considérée. L'histoire témoigne des difficultés et des rejets que les étrangers ont rencontré en France, des Italiens aux Maghrébins en passant par les Polonais et les Portugais. Ces situations conflictuelles ont souvent résulté de la peur de l'inconnu, de cet autre, étrange parce qu'étranger. Dans ce contexte les relations se sont, le plus souvent, fondées sur des représentations et des stéréotypes de part et d'autre.

Au-delà de cette peur de l'autre (et de l'inconnu), d'autres aspects influent sur les comportements envers l'étranger.

En effet, la place de l'étranger (quel que soit son origine) a souvent fluctué au gré des aléas économiques, entre acceptation et rejet : passant d'une place légitimée mais secondaire en période de reconstruction économique à une mise en cause de celle-ci en période de crise économique au nom de la « préférence nationale ». Cette position était en quelque sorte acceptée (sorte de contrat tacite) par les migrants eux-mêmes qui, afin d'assurer l'avenir de leurs enfants, avaient fait le choix de la séparation d'avec la terre natale et assumaient, souvent en silence, les conséquences de l'exil.

UN CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIAL PROPICE

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

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

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

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

- Mise en cause du principe d'égalité - un des trois piliers de la République et développement des interventions dites de « discrimination positive »
- Négation des investissements et des efforts réalisés par les familles immigrées afin de permettre à leurs enfants de connaître une ascension sociale
- Développement des violences émanant de jeunes : pouvant résulter pour partie d'un vécu quotidien de la discrimination dans les loisirs, le logement, la formation, le travail et en dépit de trajectoires individuelles diversifiées (diplômés ou non,...)

- Existence d'une **situation conflictuelle entre les jeunes français d'origine étrangère et les institutions** de manière générale
- Emergence d'un **statut particulier pour les étrangers** relevant de la **communauté européenne** (droit de vote notamment)
- Revendications portées par le mouvement associatif pour de **nouvelles formes de citoyenneté**
- Multiplication des **travaux de recherche**, au niveau national comme local, sur le sujet.

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

L'émergence de cette question a également été possible en raison d'une prise en compte de la réalité des enjeux de la discrimination par les pouvoirs publics au plan national.

La réflexion sur les discriminations constitue une évolution majeure. Comme le signale le Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD) « le défaut d'intégration n'est plus seulement attribué aux seuls immigrés représentés par un discours carencé, la société d'accueil dans son ensemble porte une responsabilité essentielle dans le développement des discriminations qui affecte le parcours d'intégration ».

Jean-Michel BELORGEY, Conseiller d'Etat, insiste également sur l'intérêt de ce questionnement qui repose sur le fait de « déplacer l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil ».

L'ampleur de la prise en compte résulte, également, du « **coût social** » de ces pratiques qui mettent en cause la **cohésion sociale** dans son ensemble et **l'intégrité du pacte républicain et de la cohésion nationale**.

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

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

UN SUJET DIFFICILE A METTRE EN DEBAT

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

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

Le racisme et la discrimination en France : un sujet tabou

En effet, la discrimination (à l'emploi comme les autres) et le racisme sont des thèmes tabous dans la République.

La République, compte tenu de son fondement même¹⁰ s'interdit de collecter toutes les données relatives aux origines qu'elles soient nationales, ethniques ou religieuses. Concrètement, ce principe qui repose sur des aspects éthiques importants (éviter toutes possibilités de discrimination ou d'utilisation de ces données : référence à la deuxième guerre mondiale) entraîne une incapacité totale à mesurer le phénomène d'un point de vue statistique.

Ce tabou de la discrimination est d'autant plus ancré qu'il affecte pour partie des populations dont l'histoire est intimement liée à la France (par les processus de colonisation).

En France, l'immigration et les processus d'intégration ont occupé pendant longtemps une place marginale et dévalorisée dans les sciences sociales. Les travaux relatifs plus largement à ce public ont connu le même sort.

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

UN SUJET QUI MET EN CAUSE CERTAINES FORMES D'ANALYSES

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

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

La réflexion sur les discriminations constitue une évolution majeure. Comme le signale le Fonds d'Action Sociale « le défaut d'intégration n'est plus seulement attribué aux seuls immigrés représentés par un discours carencé, la société d'accueil dans son ensemble porte une responsabilité essentielle dans le développement des discriminations qui affecte le parcours d'intégration ».

Jean-Michel BELORGEY, Conseiller d'Etat, insiste également sur l'intérêt de ce questionnement qui repose sur le fait de « déplacer l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil ».

UN DECLENCHEUR RELAYE PAR D'AUTRES

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

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

L'enquête, qui a abouti à cette analyse, a été menée pour le compte de la CFDT. Le point de départ réside dans le constat de l'existence, au sein des militants, de propos et

¹⁰ Le principe républicain s'appuie sur l'individu exclusivement.

attitudes discriminatoires. Ce travail a privilégié une démarche d'action-recherche avec les militants (différents entreprises concernées dont Peugeot Mulhouse).

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

UN ENJEU ECONOMIQUE

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

Plusieurs arguments peuvent être avancés.

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

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

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

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

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

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

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

Pour le Conseil Economique et Social, la commission spéciale du plan a rédigé un rapport intitulé « les défis de l'immigration future » (octobre 2003).

Le constat établi par ce rapport rejoint de nombreux constats fait par ailleurs (depuis trois ans plusieurs études¹¹ s'accordent sur le fait que la France va connaître une baisse de la population en âge de travailler d'ici 15 ans (2010) et que cette baisse ne pourra être compensée par la fécondité. Cette évolution constitue un

¹¹ Les variations entre les travaux résident dans la quantification des besoins et les réponses proposées.

changement radical par rapport à la politique mise en œuvre depuis 30 ans qui visait à réduire la population active compte tenu des problèmes de chômage. Cette problématique -tension sur le marché de l'emploi- dépasse les frontières hexagonales et concerne l'ensemble de l'Europe.

Pour y faire face, le rapport propose d'utiliser la main d'œuvre immigrée. Au-delà d'une politique d'immigration « offensive » voulue par le rapport, les personnes nouvellement arrivées en France (soit environ 100.000 personnes par an légalement sur le territoire et amenées à y rester) constituent déjà un potentiel de compétences.

Le Conseil Economique et Social d'Alsace (CESA) avait été amené, en novembre 2000, à s'interroger sur « Les difficultés de recrutement en Alsace, aujourd'hui et demain ».

Ce rapport relevait que le retour de la croissance s'accompagnait d'une tension sur le marché de l'emploi (difficulté de recrutement dans certaines entreprises et nombre important de demandeur d'emploi). L'analyse de la situation économique entre 90 et 98 (marquée par une progression de l'emploi en Alsace) a fait apparaître une qualification insuffisante et inadaptée de certains demandeurs d'emploi, des métiers peu attractifs et des personnes de plus en plus éloignées de l'emploi. L'analyse de l'offre et de la demande d'emploi, a permis au CESA de mettre en avant un certain nombre de difficultés. « *Certains demandeurs d'emploi sont confrontés à des difficultés particulières du fait de leur sexe, de leur origine, de leur parcours personnel...* ». Par ailleurs, « *il existe un potentiel important de main d'œuvre disponible en Alsace parmi les catégories de demandeurs d'emploi : [...] les personnes issues de l'immigration, les jeunes des quartiers en difficultés...* ». Ce rapport avait identifié un certain nombre de freins. Il a été évoqué le fait que « *l'acceptation des différences, gage d'intégration d'une personne dans une entreprise, une équipe de travail est encore trop faible (frein important au recrutement des personnes issues de l'immigration)* » par ailleurs « *le manque de repères de certains demandeurs d'emploi, la méconnaissance des contraintes de la vie en société* » constituent également un obstacle.

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

6EME PARTIE - MODALITES D'INTERVENTION

DISCRIMINATIONS ET POLITIQUE PUBLIQUE

LA CONSTRUCTION DU DEBAT PUBLIC SUR LES DISCRIMINATIONS

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

Quelques points de repère :

- Octobre 1998 - Le Haut Conseil à l'Intégration remet au 1^{er} Ministre un rapport intitulé « Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité »¹².
- 21 octobre 1998 - Communication de Martine AUBRY, Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, en Conseil des Ministres sur la politique d'intégration. Elle considère que la mise en œuvre du principe républicain d'égalité suppose de lutter contre les discriminations. A cette occasion elle souligne l'ampleur du phénomène, l'importance des prises de position publique et la nécessité d'une parole politique forte. Elle fait également de la lutte contre les discriminations une priorité de l'action gouvernementale.
- 18 janvier 1999 - Circulaire de M. Jean-Pierre CHEVENEMENT, Ministre de l'Intérieur, sur la mise en place des CODAC - Commission Départementale d'Accès à la Citoyenneté-. Elles ont pour mission de lutter contre toutes les formes de discrimination dont sont victimes les jeunes issus de l'immigration en matière d'embauche, de logement, de loisirs.
- Mars 1999 - Publication du rapport BELORGEY (Jean-Michel BELORGEY, Lutter contre les discriminations) réalisée à la demande de Mme la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité). Il préconise notamment l'adaptation de l'arsenal juridique ainsi que la création d'une autorité indépendante. Le premier aspect sera suivi d'effet, le second sera non suivi¹³.
- 11 mai 1999 - Table ronde au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité avec l'ensemble des partenaires. Adoption de la déclaration de Grenelle qui marque l'engagement de tous les acteurs du monde du travail dans ce combat.
- Septembre 1999 - Constitution du GED, Groupe d'Etudes sur les Discriminations, chargé d'analyser les phénomènes relevés (devenu depuis puis le GELD - Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations)
- 18 mars 2000 - Assises de la citoyenneté et de la lutte contre les discriminations - Paris
- 16 mai 2000 - Lancement du 114, numéro de téléphone gratuit à destination des personnes victimes ou témoins de discriminations.
- 12 octobre 2000 - Proposition de loi soumise à l'Assemblée Nationale relative à la lutte contre les discriminations. L'objectif de cette loi est notamment de faciliter l'accès

¹² A noter que ce travail s'inscrit dans la lignée de la production au cours des années 1996 à 1998 de nombreux travaux de chercheurs, universitaires... sur ce sujet des discriminations, dont le plus connu est celui réalisé par Philippe BATAILLE, publié en 1997 sur « le racisme au travail ».

¹³ La mise en place d'une autorité indépendante dans le domaine de la lutte contre les discriminations semble toutefois relancer depuis le discours du Président de la République à Troyes en Octobre 2002.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cela passe par des actions mettant en avant la relance des CODAC¹⁴, la formation des agents d'accueil (au niveau des services publics), le développement des délégués des médiateurs de la République. Un accent particulier sera mis dans le cadre de ce volet aux discriminations faites aux femmes. Ainsi, parmi les actions proposées est notamment mis en avant le fait de prévenir la discrimination des femmes immigrées ou issues de l'immigration (prévention des mariages forcés et des mutilations).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁴ CODAC : Commission Départementale d'Accès à la Citoyenneté.

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

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

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

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

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

DISCRIMINATIONS ET ACTEURS ECONOMIQUES

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

Au fur et à mesure des années ces acteurs, conscients des enjeux (développement des marchés, cohérence entre profil de la population et celle de l'entreprise, valorisation des compétences...) et/ou confrontés à certaines difficultés (problème de recrutement,

modification d'image...) ont eux-mêmes pris l'initiative et engagé des actions ou structurés leurs interventions dans ce domaine.

A ce titre, on peut citer les **démarches suivantes qui ne sont pas exhaustives des actions menées mais permettre de rendre compte d'initiatives**. Ces actions peuvent être le fait d'entreprises (notamment de grandes entreprises) mais aussi de branches ou secteurs d'activités ou encore le fait de catégories d'acteurs (intermédiaire à l'emploi, directeur des ressources humaines).

CHARTRE DE LA DIVERSITE

Claude BEBEAR (Président du Club « Entreprise et Cité », club porteur d'une « charte pour l'égalité des chances ») a été missionné par le 1^{er} Ministre pour définir les intérêts des entreprises s'inscrivant dans une logique de diversité et d'égalité des chances.

Cette idée d'une charte de la diversité est reprise par ailleurs dans le plan de cohésion sociale (programme 20 : « les entreprises sont l'un des vecteurs les plus importants de l'intégration. La diversité de leur recrutement, leur capacité à promouvoir des collaborateurs d'origine diverses sont déterminantes pour l'efficacité et la qualité des relations sociales. Une charte de la diversité a été élaborée par un groupe de chefs d'entreprises ; elle apparaît comme une base propre à permettre la mobilisation de tous les employeurs »).

A noter que cette idée d'une charte de la diversité a émergé dans le 1^{er} rapport de l'institut Montaigne intitulé « les oubliés de l'égalité des chances »

Ces travaux ont donné lieu à la signature d'une charte de la diversité dans l'entreprise le 22 octobre 2004.

ACCORD PEUGEOT SA

PSA Peugeot Citroën a signé un accord sur la diversité et la cohésion sociale

L'accord consiste à :

- mettre en place des outils et des procédures garantissant l'égalité des chances et de traitement (accès à l'emploi, formation et évolution professionnelles),
- développer l'insertion de jeunes diplômés issus de « zones urbaines sensibles »,
- créer un observatoire paritaire de la diversité,
- mener une campagne de communication sur le respect des différences et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

ACCORDS CADRE (SETT, ANDCP...)

Les accords cadre sont signés au niveau national (en lien avec la DPM¹⁵ et le FASILD) mais peuvent faire l'objet d'une déclinaison locale.

Depuis 2000, plusieurs accords ou partenariats ont été établis dans le domaine de la lutte contre les discriminations raciales à l'emploi.

Des accords cadre ont été signés avec l'ANPE, AFPA, ADECCO, APCM (Assemblée Permanente des Chambres de Métiers) et un protocole d'accord est en cours avec l'IMS (Institut du Mécénat de Solidarité) qui regroupe de nombreuses grandes entreprises françaises (Air France, Axa, Bayard Presse, Casino, EDF-GDF, Eiffage Construction, Védior-Bis, Ford, l'Oréal, la Poste, la RATP, la SNCF...) ainsi qu'avec EIFFAGE Construction (grand groupe intervenant dans le Bâtiment).

Des partenariats ont par ailleurs été mis en place dans le cadre de deux projets européens (s'inscrivant dans le programme EQUAL précédemment cité) :

¹⁵ DPM : Direction de la Population et des Migrations

- ESPERE : projet qui vise la mobilisation des agents du Service Public de l'Emploi et la conception d'une offre de formation initiale et continue pour tous les agents (expérimentation sur 6 sites)
- LATITUDE : projet visant à prévenir les discriminations dans l'intérim.

Au cours de la conférence nationale pour l'égalité des chances (3 février 2005) a été signé le premier accord de branche entre l'Etat, le FASILD et le syndicat des Entreprises de Travail Temporaire (SETT). Cet accord vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les entreprises du secteur de l'intérim et auprès de leurs entreprises clientes. Il s'agira notamment de mener une étude et de diffuser auprès des professionnels concernés les outils déjà mis en œuvre ou testés dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment dans le cadre de projet européen (EQUAL...).

Par ailleurs, en novembre 2003, un accord entre la DPM (Direction des Migrations et de la Populations), la DIV (Délégation Interministérielle à la Ville), la DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) et le CNML (Conseil National des Missions Locales) a été négocié qui souligne la nécessité d'une action dans ce domaine.

Il vise à :

- favoriser, par le renforcement de l'action du réseau des missions locales et PAIO, une meilleure insertion professionnelle des jeunes des territoires de la politique de la ville et des territoires ruraux, notamment immigrés et issus de l'immigration,
- prévenir les discriminations dans leur accès à l'emploi et à la formation.

Si les avancées depuis quelques années, dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations, sont notables ; elles restent à développer et à renforcer dans un grand nombre de cas.

7^{EME} PARTIE - STRUCTURES ET INSTITUTIONS

HAUT CONSEIL A L'INTEGRATION

Le Haut Conseil à l'Intégration a été créé en 1990 par le Premier Ministre de l'époque. Il définit un an après son installation, en introduction de son rapport annuel, son action de la manière suivante « *le Haut Conseil à l'Intégration a pour souci de poser avec le plus de clarté possible le cadre dans lequel il conviendra d'inscrire la politique que les pouvoirs publics devront mener pour atteindre l'ensemble des objectifs que recouvre la notion d'intégration* ».

Il est composé de personnalités du monde politique et universitaire compétentes en matière d'immigration, représentant toutes les tendances politiques à l'exception des plus extrêmes. Il a une mission de conseil et de proposition auprès du Premier Ministre.

CODAC ET COPEC

Afin de lutter contre les discriminations, la politique publique (initée en 1998) agit dans différents domaines.

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

Composée de représentants de l'autorité judiciaire, de services administratifs de l'Etat, de chambres consulaires, de services publics, d'élus, de syndicats, d'associations, la CODAC était présidée par le Préfet, le procureur de la République en ayant la vice-présidence. Elle avait plusieurs missions : favoriser l'échange d'informations, concevoir, mettre en œuvre et coordonner des actions, améliorer les signalements pour permettre une plus grande efficacité de la réponse judiciaire.

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

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

GRUPE D'ETUDES ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS - GELD

Contexte de mise en place

La communication de Martine AUBRY, Ministre de l'emploi et de la solidarité, en Conseil des Ministres du 21 octobre 1998 sur la politique d'intégration, constitue le point de départ de la mise en place d'une politique publique¹⁶ dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Elle y souligne l'ampleur du phénomène, l'importance des prises de position publique et la nécessité d'une parole politique forte sur ce sujet dénoncé comme une atteinte au principe d'égalité.

En novembre 1998, elle demande à Jean-Michel BELORGEY, Conseiller d'Etat, de réaliser un rapport sur les moyens permettant de lutter efficacement contre les discriminations liées à la nationalité, réelles ou supposées, aux origines ethniques ou aux comportements religieux. Parmi les recommandations formulées, le rapport, remis en avril 1999, propose notamment :

- la création d'un observatoire des discriminations afin de répondre à l'impératif de connaissances sur le sujet,
- la mise en place d'une autorité administrative indépendante, légère et opérationnelle, chargée de la lutte contre les discriminations.

Si le second point a été écarté, la proposition de constitution d'un observatoire des discriminations a donné naissance, le 15 avril 1999, sous la forme d'un groupement d'intérêt public, au Groupe d'Etudes sur les Discriminations.

Fonctionnement et objectifs du GELD

Opérationnel depuis septembre 1999, le GED devenu GELD (Groupe d'Etudes et de Lutte contre les Discriminations) remplit une double mission :

- observatoire national de lutte contre les discriminations raciales

Complexes, difficiles à cerner, les discriminations sont le plus souvent difficiles à prouver. Connaître ces processus et les mécanismes qui les sous-tendent pour mieux les combattre, telle est la première mission du GELD. Il a pour vocation d'éclairer la mise en œuvre et la conduite des actions de lutte contre les discriminations notamment par l'élaboration de recommandations et leurs diffusions.

- gestion du numéro d'appel gratuit 114

Lancé le 16 mai 2000, le 114 est un numéro de téléphone gratuit à destination des personnes qui ont fait l'objet ou qui ont été témoins de discrimination à caractère racial. Il est accessible en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer du lundi au vendredi de 9 à 19 heures. Il s'agit d'un dispositif national qui s'appuie sur des relais locaux. Tout appel en direction du 114 renvoie sur des écoutants qui recueillent les situations individuelles et apportent la réponse appropriée.

Les décisions quant aux orientations du groupement sont prises par un Conseil d'Administration. Il est composé de représentants des pouvoirs publics (notamment des différents Ministères), de syndicats, d'associations et d'entreprises ou de groupements professionnels. Il approuve le programme annuel d'activités et le budget qui y est lié sur proposition du Conseil d'Orientation.

Le Conseil d'Orientation rassemble des chercheurs spécialistes des discriminations raciales et des personnes qualifiées. Tous bénévoles, ils sont nommés par le Conseil

¹⁶ « Une politique publique se présente sous la forme d'un programme d'actions propre à une ou plusieurs autorités publiques gouvernementales ».

d'Administration pour trois ans. Le Conseil d'Orientation¹⁷ a pour mission l'organisation des travaux de recherche, la validation des productions et en garantie la qualité et l'indépendance. Il fonctionne à partir de groupes de travail chargés de rédiger des notes d'analyse ou des recommandations. Depuis sa création, le GELD a réalisé trois notes : « Une forme méconnue de discriminations : les emplois fermés aux étrangers » en mars 2000, « Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations : la charge de la preuve » en octobre 2000, « Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social » en mai 2001.

Le GIP GELD a arrêté ses activités au 30 juin 2005 (après une durée de fonctionnement de six ans). Il a accompagné la démarche préalable à la création de la HALDE et passe le relais à cette dernière.

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

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

La loi créant « une haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité » s'appuie fortement sur le rapport remis par M. STASI en février 2004.

Le contenu du rapport

Le 2 juin 2003, le **Premier ministre a confié à M. Bernard STASI**, Médiateur de la République, la présidence d'une « *mission de préfiguration* » chargée, « *en concertation avec les divers acteurs institutionnels et associatifs* », de mener les travaux d'expertise juridique nécessaires à l'élaboration d'un projet de loi créant une « *autorité administrative indépendante chargée de lutter contre toutes les formes de discriminations* ».

Le rapport a été remis le 16 février 2004, par Bernard STASI, au Premier Ministre. Les propositions formulées dans ce rapport s'inscrivent dans un contexte national et européen marqué par un certain nombre de dispositifs et de directives. Par ailleurs, le principe d'une telle autorité (même si les contours en étaient différents) était déjà évoqué dans le rapport remis par Jean-Michel BELORGEY (Conseiller d'Etat) au gouvernement, en 1999 intitulé « Lutter contre les discriminations ».

En terme de méthode, l'élaboration du rapport a reposé sur l'audition de plus d'une centaine de personnes et/ou de structures, diverses contributions, l'analyse de l'existant en France et à l'étranger.

Sur la base de ces apports, M. STASI propose la création, avant la fin de l'année 2004, d'une « **autorité indépendante de lutte contre les discrimination et pour l'égalité** ».

Le **champ d'intervention** retenu est large puisqu'il s'agit de **toutes les discriminations** fondées sur des critères d'origine, de religion, de sexe, de conviction, de handicap, d'âge, de santé ou d'orientation sexuelle.

¹⁷ Son 1er président fut Philippe BATAILLE (sociologue / CADIS) et le second Patrick SIMON (démographe / INED).

Plusieurs **missions** lui seraient dévolues :

- une mission de traitement des réclamations individuelles et de soutien aux victimes,
- une mission de promotion de l'égalité,
- une mission consultative et de proposition auprès des pouvoirs publics
- une mission d'observation, d'étude et d'animation de la recherche.

Mener à bien ces missions suppose **des moyens adéquats notamment en terme de pouvoirs d'intervention**. Ainsi la haute autorité devrait pouvoir disposer de **moyens d'investigation** (à l'égard des administrations comme des personnes privées), saisir la justice (sur des faits de discriminations), produire de l'observation, adresser des avertissements.

Elle assurerait également une **fonction de médiation** tout en développant des **pouvoirs d'influence, de conciliation et de contraintes**. Il est proposé qu'elle soit consultée sur toutes les propositions de loi et délibérations relatives aux discriminations et qu'elle puisse émettre des avis et formuler des recommandations dans ce cadre. Elle pourra produire des codes. Elle sera amenée à **produire annuellement un rapport** à l'intention du président et du parlement.

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

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

Le Président de la République a désigné début mars, Louis SCHWEITZER, alors PDG de Renault, au poste de Président de la HALDE.

Dix autres personnalités composent le Conseil d'Administration. Parmi ceux-ci, on peut citer notamment Nicole NOTAT (Agence de Notation Sociale), Claude VALENTIN-MARIE (ancien directeur du GELD), Fadela AMARA (Présidente de l'association Ni Putes, Ni Soumises), Jean-Michel BELORGEY (Conseiller d'Etat et rapporteur du premier rapport public sur le thème de discriminations).

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

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

La HALDE visant à lutter contre toutes les formes de discrimination, s'est appuyée lors de sa constitution sur le GIP GELD existant.

NUMERO D'APPEL POUR LES VICTIMES

Dans un premier temps, a été mis en place un **numéro vert, le 114**.

Il a été lancé, par Mme Martine AUBRY, Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, lors d'une conférence de presse le 16 mai 2000.

Ce numéro gratuit était dédié à la lutte contre les discriminations. Il est mis à la disposition des personnes qui ont fait l'objet ou qui ont été témoins de discrimination à caractère racial. Le 114 répond au besoin d'une prise en charge individualisé.

Le numéro est accessible partout en France, 6 jours sur 7, de 10h à 21h.

Il s'agit d'un dispositif national qui s'appuyait sur des relais locaux. Tout appel en direction du 114 renvoie sur des écoutants (spécialement formés). Le dispositif a été intégré au GED (Groupe d'Etude sur les Discriminations) qui de ce fait a été transformé en GELD (Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations). Tous les appels étaient traités au niveau national. Les écoutants recueillent les situations individuelles et apportent la réponse appropriée : simple demande d'information, écoute, conseil, établissement d'une fiche de signalement pour traitement local individualisé. Dans ce dernier cas, une télécopie est adressée au département concerné. Au niveau départemental, le relais était assuré par le secrétariat permanent de la CODAC. Il assure la coordination et la réception des plaintes via le 114. Afin de traiter ces signalements, chaque département s'est doté de référents. Le référent concerné (approche thématique) doit trouver la réponse la plus adaptée au problème : rappel à l'ordre, médiation, saisine de l'autorité judiciaire... Il se doit également de rencontrer la personne au plus tard dans les 15 jours suivant la date de l'appel au 114.

Depuis le 26 avril 2005, et compte tenu d'un bilan mitigé du 114, un nouveau numéro a été activé, le **08VICTIMES (ou 08.842.846.37)** par le **Secrétariat d'Etat aux Droits des Victimes**. Il s'agit d'un dispositif national en direction de toutes les formes de victimes de violence, d'accidents, de discriminations, de vol... Cette permanence téléphonique, prix d'un appel local, est ouvert 7 jours sur 7, de 9h00 à 21h00. Elle est gérée par l'INAVEM (Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiation). Il s'agit d'apporter, aux victimes, une écoute, une information sur les droits et une orientation vers les services compétents dans une logique de soutien et d'aide rapide. Il s'agit pour les victimes d' « être soutenues et accompagnées dans l'épreuve, rompre l'isolement ». La réponse apportée repose sur un traitement personnalisé assuré par des professionnels. Au-delà du premier entretien téléphonique, les victimes sont orientées vers les associations susceptibles de répondre à leurs préoccupations. Ce dispositif doit permettre « d'élargir et de populariser l'accès au réseau associatif d'aide et de soutien » préexistant. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la politique globale mise en place par le Secrétariat d'Etat aux droits des victimes reposant sur une simplification et un renforcement de l'action en direction des victimes, une prise en charge adaptée à chaque victime.

Pour aller plus loin : consulter le site internet, www.victimes.gouv.fr

INAVEM : Fédération nationale des associations d'aide aux victimes qui a pour objet de promouvoir et de développer l'aide et l'assistance aux victimes, les pratiques de médiation et toute autre mesure contribuant à améliorer la reconnaissance des victimes (www.inavem.org/).

Associations locales fédérées à l'INAVEM : ACCORD (Strasbourg, 03 88 24 90 80), SOS Aide aux Habitants (Strasbourg, 03 88 79 79 30), Association Espoir (Colmar, 03 89 41 50 93), ACCORD 68 (Mulhouse, 03 89 56 28 88)

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

Le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) est un établissement public national à caractère administratif, qui est chargé d'une mission de service public. Il est placé sous tutelle du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et du ministère du budget.

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

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

Le FASILD comprend 263 personnes, dont près de la moitié dans ses 20 directions régionales.

Le FASILD est doté d'un conseil d'administration, composé de représentants de l'administration, de représentants des partenaires sociaux et de personnalités qualifiées concernées par l'intégration des populations immigrées et par la lutte contre les discriminations.

Le conseil d'administration définit les orientations stratégiques pluriannuelles de l'établissement, détermine le programme d'intervention et arrête les budgets correspondants. Les membres du conseil d'administration du FASILD ont été nommés par arrêté du 8 juillet 2002 (JO du 17/07/2002).

Au niveau régional, les financements du FASILD sont gérés par la CRILD (Commission Régionale pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations). Cette instance est présidée par le Préfet de Région.

Les ressources du FASILD sont constituées à plus de 90 % par une subvention de l'Etat, inscrite sur le budget du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, section "affaires sociales".