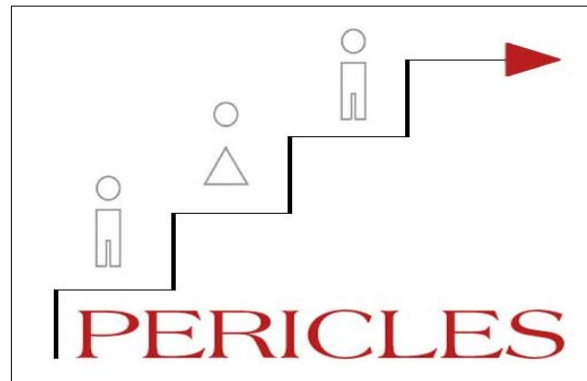


COMMENT SUPPRIMER LES DISCRIMINATIONS ?



Depuis la Marche pour l'égalité et les mobilisations anti-racistes des années 1980, la lutte contre les discriminations est restée au cœur du débat public. Désormais, une majorité de citoyens se montre attachée à la suppression de tous les types de discriminations. Dans cet entretien, Louis Schweitzer, président de la HALDE, ancien directeur de cabinet du Premier Ministre et ancien PDG de Renault, dresse un état des lieux des discriminations dans notre pays, décrit les objectifs de la lutte anti-discriminatoire, ainsi que les nouveaux instruments du combat pour une République de la diversité et du respect.

ENTRETIEN AVEC...



Louis Schweitzer

Président de la Haute Autorité de Lutte contre
les Discriminations et pour l'Égalité
(HALDE)

Conférence Périclès: quel état des lieux peut-on dresser dans le domaine des discriminations en France ?

Louis Schweitzer : En premier lieu, même s'il n'existe aucun doute sur la réalité des discriminations, nous ne disposons pas à l'heure actuelle d'instruments de mesure des discriminations. En dehors de certaines exceptions, comme les tests de discrimination, l'approche est donc essentiellement intuitive et qualitative.

En second lieu, les comparaisons sont instructives: en Europe, comme aux États-Unis et au Canada, les situations sont diverses, et il n'existe pas « d'élève modèle » dans la lutte contre les discriminations. La France se place dans la moyenne.

* * *

En troisième lieu, il convient de noter une convergence européenne autour d'un objectif d'intégration, qui se distingue du modèle basé sur l'assimilation mais également du modèle multiculturaliste.

**CP : Quel est le bilan d'étape de la HALDE ?
Quelles sont ses perspectives ?**

LS : Pour ce qui concerne plus particulièrement la HALDE, je crois que le choix de la France de se doter d'une autorité traitant l'ensemble des discriminations est pertinent. En effet, les mêmes mécanismes sont souvent à l'oeuvre dans différents types de discrimination. D'ailleurs, il est intéressant de noter que des pays comme la Grande-Bretagne, dotés d'autorités spécialisées par discrimination, s'orientent désormais vers le modèle que nous avons choisi.

Le bilan de la HALDE depuis son installation, en mars 2005, est positif. Avec 4000 réclamations par an, la HALDE est désormais installée dans le paysage. Mais si l'institution fonctionne, son action doit être rendue plus visible pour pouvoir changer l'état de la société dans le domaine des discriminations. Cela passe par deux objectifs.

D'abord, toute victime de discrimination doit savoir qu'il existe des voies de recours. Il s'agit là d'une idée critique, tant pour les individus que pour les comportements collectifs. Dans cette perspective, la notoriété et l'efficacité de la HALDE sont des atouts indispensables. En particulier, l'efficacité de son action réside dans sa capacité à développer une expertise juridique. C'est dans cet esprit que la loi « Egalité des chances » a doté la HALDE d'un pouvoir de transaction pénale.

Ensuite, il faut rendre la réduction des discriminations visible. Le nombre de recours individuels n'est pas le seul indicateur envisageable. Il faut mettre en place des systèmes

efficaces de mesures de discrimination et des mécanismes préventifs. Les actions comme les tests de discrimination réunissent les deux aspects de la lutte contre les discriminations que sont la prévention et la sanction. À titre d'exemple, en juin 2006, 273 000 petites annonces ont été testées, 100 d'entre elles contenaient des mentions suspectes sur l'origine. Il faut également développer les bonnes pratiques. La HALDE s'y attelle en collaborant étroitement avec les grandes entreprises, et en diffusant les bonnes pratiques, recensées dans un répertoire public.

Les 3 propositions de Louis Schweitzer

1. Améliorer la diversité dans les grandes écoles et assurer la réussite du plus grand nombre à l'université
2. Lutter contre les ghettos d'habitation
3. Développer massivement les tests de discriminations

CP : Ne serait-il pas nécessaire de déconcentrer l'action de la HALDE, à l'instar de celle du Médiateur de la République, et de la compléter par des entités affectées à la lutte contre les discriminations (police et magistrats spécialisés, par exemple) ?

LS : La HALDE dispose déjà de quatre délégués régionaux. Deux raisons justifient son organisation actuelle. D'abord, l'augmentation du nombre de nos délégués régionaux impliquerait un budget accru, même s'il est envisageable de faire appel à des correspondants locaux. Ensuite, et surtout, une déconcentration plus avancée de notre action ne serait pas nécessairement justifiée.

À la différence du Médiateur de la république, la HALDE n'est pas une institution de conseil mais d'intervention. Or, une structure centrale permet de concentrer les efforts, notamment dans l'action juridique, dans un contexte global de judiciarisation peu avancée de la lutte contre les discriminations. Ainsi, sur les 66 personnes de notre effectif, un tiers est affecté aux questions juridiques, dans le domaine du droit pénal, administratif, du droit du travail, des biens et services.

La mission centrale de la HALDE est de lutter contre les discriminations prohibées par la loi, mais également par les textes internationaux et européens. Ces textes, particulièrement avancés en matière de lutte anti-discriminatoire, doivent se traduire dans l'ordre interne. Progressivement, la HALDE devra élaborer une jurisprudence par ses décisions individuelles. Elle a également vocation à émettre des recommandations publiques, y compris sur des textes de loi.

En outre, il me semble moins nécessaire de créer une police spéciale des discriminations que de développer les relations entre la HALDE et les services de police, les magistrats et les auxiliaires de justice. La formation et la sensibilisation de ces métiers à la lutte contre les discriminations doivent également être améliorées.

CP : quel est le pouvoir de contrainte de la HALDE, notamment à l'égard des entreprises ?

LS : La sanction pénale ne relève que du pouvoir du juge. Toutefois la HALDE a, comme je l'ai dit, récemment été dotée d'un pouvoir de transaction pénale qui lui permet d'infliger des amendes, d'imposer l'indemnisation des victimes, et d'ordonner des mesures de publicité de ses décisions. De plus, en cas d'échec ou de non-application de la transaction, la HALDE dispose d'un pouvoir de citation directe devant le juge pénal, qui garantit le procès.

Aujourd'hui, trop souvent, les discriminations font l'objet de classements sans suite, qui peuvent donner un sentiment d'impunité à leurs auteurs. C'est pourquoi il est primordial de développer ce que les anglo-saxons appellent le « Name & Shame ». La publicité des tests de discriminations revêt une valeur importante, par la pression qu'elle exerce sur les auteurs. De même, les bonnes pratiques méritent d'être signalées. La création d'un label global semble cependant moins pertinente et moins précise que l'identification des auteurs de bonnes pratiques, distingués pour des comportements et dans des domaines spécifiques.

D'expérience, j'ai pu observer que les recrutements obéissent à une logique fortement reproductive, qu'il convient désormais de casser. Les exclusions explicites se raréfient, mais il faut également nous assurer que ne demeurent pas des exclusions implicites. Aujourd'hui, les recruteurs envisagent encore trop la diversité comme un risque. Il faut impulser la logique inverse au sein des entreprises. D'autant que, désormais, la légitimité de la diversité est reconnue par une majorité de citoyens.

CP : Comment mesurer efficacement les discriminations et la diversité ?

LS : Il faut distinguer mesure des discriminations et mesure de la diversité. En matière de discriminations, il existe des situations dans lesquelles l'évaluation est plus aisée, et d'autres dans lesquelles il est plus difficile d'isoler la variable « discrimination ». Par exemple, dans le domaine de la formation ou du logement public, il faut distinguer ce qui relève de la discrimination de ce qui a trait aux inégalités sociales.

En matière de diversité, la pratique française est différente de la pratique anglo-saxonne. Cette dernière se fonde sur des critères « ethno-raciaux », et définit les citoyens par une appartenance et non individuellement.

* * *

Paradoxalement, cette approche efface le métissage au profit d'une logique binaire: ainsi, un citoyen « au quart noir » sera classé dans la catégorie « noir ». En France, la mesure de la diversité est encadrée par deux limites: l'interdiction du fichage individuel, d'une part; l'interdiction de créer des catégories ethnoraciales, d'autre part. Cette approche est plus adéquate.

CP : Quelles sont, selon vous, les trois priorités de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité ?

LS : Trois domaines me semblent prioritaires. En matière de formation, il faut améliorer la diversité dans les grandes écoles et égaliser les taux de succès à l'université.

En matière d'urbanisme, il faut lutter contre les ghettos d'habitation, qui déterminent trop souvent le milieu social et la réussite scolaire, dès le primaire et secondaire.

En matière de lutte contre les discriminations, il faut développer massivement la pratique du test, indispensable pour redonner du crédit à la logique méritocratique parmi les citoyens.

Les 3 propositions de la Conférence Périclès

1. Développer l'information du public sur les voies de recours et l'assistance juridique aux victimes de discriminations
2. Sensibiliser les corps professionnels (enseignement, police, justice, entreprises, administrations...) à la lutte contre les discriminations.
3. Assurer une large publicité aux condamnations pénales pour discriminations et des décisions de la HALDE.

Les propos recueillis ne reflètent pas nécessairement les opinions de la Conférence Périclès.