

## Renforcement de la législation

La lutte contre les discriminations racistes vient de connaître un saut qualitatif substantiel avec notamment la relance du dispositif public et des réformes législatives importantes.

Synthèse analytique des nouvelles lois par Sophie Pisk et Nina Ventura.

PLUSIEURS étapes importantes viennent d'être franchies par les parlementaires et le gouvernement qui confirment l'ancrage de la lutte contre les discriminations dans les priorités politiques. Parmi les mesures positives, figure la circulaire du 30 octobre 2001 (lire page 8). En effet, cette dernière contient de nouvelles instructions qui vont permettre la relance du dispositif 114, lequel avait fait l'objet de nombreuses critiques formulées par les services d'enquête administratifs mais aussi par les partenaires associatifs et syndicaux. Les militants du Mrap auront un rôle important à jouer dans le suivi de sa mise en œuvre par le préfet. Autre signe politique marquant, le Premier ministre vient de déclarer la lutte contre les discriminations Grande cause nationale de l'année 2002. Sur le plan juridique, deux lois ont été adoptées : la première a été publiée au *Journal officiel* le 16 novembre 2001, la seconde a été adoptée par le Parlement le 11 décembre. Elles

concourent à renforcer les droits des victimes de discrimination, ainsi que les pouvoirs des principaux acteurs de la lutte contre le racisme (associations, organisations syndicales, inspecteurs du travail, magistrats...).

### ■ DES VICTIMES MIEUX PROTÉGÉES.

► **Élargissement de la liste des comportements et des motifs discriminatoires interdits.** Les nouvelles lois inscrivent dans le Code du travail et le Code pénal de nouveaux motifs de discrimination prohibés, tels que l'apparence physique, le patronyme, l'orientation sexuelle et l'âge. La liste des comportements discriminatoires interdits est également complétée. Le Code du travail interdit désormais les inégalités de traitement dans le déroulement de la carrière notamment en matière de rémunération, de formation... Le Code pénal quant à lui ne sanctionne pas ces comportements discriminatoires (1). Il est regrettable que les parlementaires n'aient pas uniformisé la liste des comportements interdits dans le domaine de l'emploi par le Code pénal et le Code du travail.

► **Discriminations indirectes.** La loi du 16 novembre 2001 consacre dans le Code du travail l'interdiction des discriminations indirectes dans le domaine de l'emploi. Cette notion, issue du droit communautaire, s'attache à l'effet de la mesure et non plus à l'intention raciste de l'auteur de la pratique. Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, une mesure, un critère, apparemment neutre, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour un groupe de personnes déterminé en raison de leur origine, leur sexe, leurs mœurs... par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit effectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires. A titre d'exemple, citons le cas d'une affaire jugée par la Cour de Justice des Communautés européennes (2) : une salariée reprochait à son employeur d'avoir instauré un régime de pension discriminatoire vis-à-vis du personnel féminin. En effet, pour bénéficier de

cette pension, les employés devaient justifier avoir travaillé pendant quinze ans à temps plein. Or, la salariée faisait valoir que l'exigence d'une période minimale à temps plein lésait les salariées, qui, « afin de pouvoir prendre soin de leur famille et de leurs enfants serait plus facilement amené à choisir le temps partiel que leurs collègues masculins ». La salariée a donc démontré que cette mesure défavorable atteignait, de fait, principalement les femmes. L'employeur n'ayant pas, pour sa part, justifié que cette mesure s'appuyait sur des éléments objectifs proportionnés au but poursuivi, la Cour a estimé qu'il y avait bien discrimination indirecte. Cet exemple montre bien qu'un critère neutre (l'exigence d'une période minimale d'emploi à temps plein s'applique indistinctement à tous les salariés quel que soit leur sexe) peut avoir un effet défavorable sur une catégorie de salariés déterminée, en l'espèce les femmes.

► **Harcèlement moral.** La loi de modernisation sociale crée le délit de harcèlement moral qui permet de réprimer le fait de « harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Les sanctions encourues sont de un an de prison et de 15 000 € d'amende (nouvel article 222-33-2 du Code pénal). L'interdiction du harcèlement est également inscrite dans le Code du travail.

► **Aménagement de la charge de la preuve devant les juridictions civiles.** La nouvelle législation consacre l'aménagement de la charge de la preuve en faveur du salarié victime de discrimination ou de harcèlement moral, mais également en cas de refus discriminatoire de location de logement. L'aménagement de la charge de la preuve est une exception au principe selon lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention. Désormais, l'aménagement de la charge de la preuve, et non son renversement, consiste à répartir de manière équitable la charge de la preuve entre la victime et l'auteur présumé de la discrimination. Toute demande de réparation se déroulera donc en trois étapes. La première incombe à la victime, qui devra présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ou d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il appartiendra dans un second temps à l'employeur de prouver que sa décision ou ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ou à tout harcèlement. Le juge formera enfin sa conviction après avoir or-

donné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Toutefois, cette importante réforme ne vaut que devant le Conseil de prud'hommes et les juridictions civiles en cas de refus de location de logement. De fait, les parlementaires n'ont pas réformé la procédure pénale en vertu du principe de présomption d'innocence. Au pénal, la victime continuera donc à devoir prouver non seulement le comportement discriminatoire, mais aussi l'intention raciste.

► **Protection des victimes et témoins.** La loi du 16 novembre prévoit expressément la protection des personnes qui témoignent ou relatent des agissements discriminatoires ou de harcèlement moral. Ces personnes ne peuvent faire l'objet de sanctions, de mesures discriminatoires, ni être licenciées.

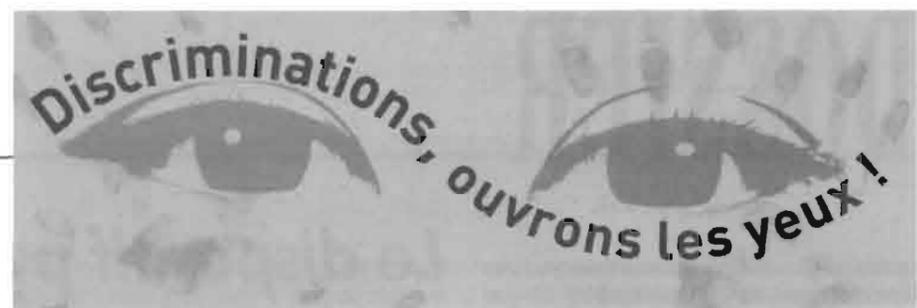
### ■ LES POUVOIRS DES ACTEURS DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

► **L'inspection du travail.** Les inspecteurs du travail ont dorénavant le pouvoir de se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence d'une discrimination raciste.

► **Les organisations syndicales et les associations de lutte contre le racisme.** Jusqu'à présent, en vertu de l'article 2-1 du Code de procédure pénale, les associations de lutte contre le racisme pouvaient engager une action pénale au nom d'une victime de discriminations si celle-ci leur donnait son accord écrit. Mais le Code du travail ne prévoyait pas cette possibilité, dite action en substitution, devant le Conseil des Prud'hommes. La loi vient combler cette lacune. Les syndicats obtiennent également le pouvoir d'action en substitution au nom des victimes de discriminations racistes. Ces nouveaux pouvoirs permettent aux victimes de sortir de leur isolement et d'être assistées par des acteurs qui pourront partager leurs expériences dans le domaine la lutte contre les discriminations dans l'emploi.

► **La négociation collective.** Dorénavant, la clause visant l'égalité de traitement entre salariés indépendamment de toute considération d'appartenance à une ethnie, une nation, ou une « race », notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, etc devra figurer au titre des clauses obligatoires dans les conventions de branche pour pouvoir être étendue.

Ces réformes législatives constituent un outil précieux dans le domaine de la lutte ➔



## Le potentiel militant

Le Mrap mène depuis un an une campagne nationale : accueil, formation, élaboration d'outils. Il reste beaucoup à faire mais le réseau s'avère dynamique et déterminé.

Le point par Dominique Brendel.

« Je rencontre des gens extraordinaires à la permanence d'accueil, des gens déterminés à se battre, qui vivent comme tout le monde mais qui ont subi des humiliations insupportables. C'est vrai que quelques-uns vont mal, on peut comprendre pourquoi, mais la plupart au contraire sont toniques et combattifs. Ils m'apportent beaucoup », témoigne une militante impliquée dans une permanence d'accueil. Lutter contre les discriminations, c'est lutter contre le racisme. Lutter contre le racisme ne donne pas automatiquement les armes pour lutter contre les discriminations, quelles que soient les convictions. Discriminer, c'est traiter les personnes, à situation comparable, de façon inégalitaire, en raison de leur origine, leur couleur de peau, leur patronyme etc... Depuis un an maintenant, le Mrap s'est doté d'un outil important, appelé au départ « Caravane de la Citoyenneté » devenu « Discriminations : ouvrons les yeux » par souci d'une plus grande clarté sur l'objet même de cette campagne. Deux ans en tout pour aider les militants à repérer et identifier comment, où se forment et se développent les discriminations, à trouver des réponses ou des solutions efficaces, à s'organiser, se former, et surtout trouver, dans le Mrap, les ressources nécessaires pour participer à ce combat. Le Mrap, c'est un réseau de militants et de comités, disséminés sur tout le territoire, confrontés aux mêmes questions, aux mêmes interrogations. Les moyens actuels de communication ainsi que l'appui logistique et technique offert par cette campagne sont une opportunité à saisir pour développer les échanges entre tous les mili-

tants, tous les comités et les fédérations. Les résultats de cette campagne, à mi-parcours, sont très encourageants, même s'il reste beaucoup à faire. De nombreux comités ont bénéficié de journées de formation décentralisées tant sur le plan juridique que sur l'accueil des victimes. Ces formations ont recueilli une large adhésion aux dires des militants qui en ont bénéficié et en ont témoigné lors du Congrès. Des comités, très discrets jusque-là, ont mieux fait connaître leurs activités, et participé davantage aux rencontres nationales et régionales. Le Mrap bénéficie d'un potentiel de militants irremplaçable. Il leur est beaucoup demandé, et la reconnaissance du travail effectué, qui nourrit la réflexion, est garante de la dynamique et de la pérennisation du Mouvement. Le travail sur les Codac (Commissions d'Accès à la Citoyenneté) illustre bien le mode d'organisation initié par cette campagne. Plusieurs enquêtes ont été menées auprès des comités locaux sur leurs rapports avec les Codac, le fonctionnement de celles-ci, le rôle que le Mrap est invité ou non à y jouer. Cette enquête a été bien relayée et a permis d'établir un panorama assez complet sur la réalité de terrain. Elle a aussi permis au Mrap de témoigner dans le cadre de l'enquête de l'IGAS, d'intervenir sur la rédaction de la circulaire aux préfets, et d'informer le Geld (Groupement d'étude et de lutte contre les discriminations) désormais responsable du 114. C'est bien par la participation active de tous au recueil des informations que le Mrap peut ainsi faire entendre sa voix.

La Campagne dispose d'un site Internet relié au site national : [www.discriminations-racistes.org](http://www.discriminations-racistes.org)

### Entretien d'embauche



→ contre les discriminations au même titre que le renforcement des dispositifs publics tels que les Commissions départementales d'accès à la citoyenneté. Cependant, pour en assurer l'application, il faut que l'ensemble des acteurs publics ou privés se saisisse de ces nouveaux moyens. Le Mrap, pour sa part, entend développer la sensibilisation et la formation de ses militants. Outre les sessions de formation juridiques et à l'écoute qu'il a développées depuis plus d'un an, il va prochainement diffuser des supports d'informations juridiques et de conseils pratiques. Ainsi, des fiches thématiques ont été élaborées par les juristes sur les discriminations dans le domaine de l'emploi, sur la preuve, les différentes procédures... Un guide à l'attention des victimes de racisme rédigé par le service juridique sera prochainement édité. Nous nous devons de déployer tous les moyens pour sensibiliser, mobiliser, faire évoluer les mentalités et les comportements afin que le droit au respect, à l'égalité de traitement et à la dignité ne souffrent plus d'exception. Nous devons également mobiliser toute notre énergie afin que des questions urgentes, telles que celle des emplois fermés aux étrangers, soient rapidement débattues et qu'une réforme soit mise en œuvre. ♦

(1) Des dispositions similaires ont été insérées dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ces derniers pourront saisir le tribunal administratif en cas d'inégalité de traitement relatif à leur recrutement, leur titularisation, leur formation, leur notation, la discipline...

(2) CJCE 13 mai 1986, Bilka

## Le dispositif public est relancé

Une circulaire interministérielle datée du 30 octobre dernier vient apporter un certain nombre de correctifs susceptibles d'insuffler une nouvelle dynamique aux Codac.

Rappel et explication : Agnès Horrière et Héloïse Héduin.

LA CRÉATION des Codac par le ministère de l'Intérieur, en janvier 1999, a suscité des attentes légitimes. Originellement chargées d'identifier les cas de discriminations et de formuler des propositions de nature à favoriser l'intégration des jeunes issus de l'immigration, ces structures ont vu, dès mai 2000, leurs missions élargies au traitement et au suivi des signalements recueillis par le numéro vert 114. Toutefois, un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'Inspection générale de l'administration (IGA) daté de décembre 2000 (1) a dressé un constat sévère de l'action des Codac, tant en ce qui concerne leur fonctionnement global que leur activité d'accompagnement des victimes. C'est à ce titre que les associations antiracistes et les organisations syndicales ont été consultées en avril 2001 sur un projet de circulaire tendant à relancer le dispositif public Codac/114. Le Mrap a alors formulé un certain nombre de remarques et de suggestions afin que la société civile soit plus largement impliquée et représentée au sein de ces instances. Ces propositions ont été largement inspirées des différentes contributions des comités locaux interrogés à travers plusieurs questionnaires depuis 1999.

Une nouvelle circulaire interministérielle datée du 30 octobre 2001 intègre donc les différentes critiques émises depuis 2000 par l'ensemble des acteurs concernés et vise à consolider et à améliorer le dispositif public de lutte contre les discriminations. Il est nécessaire que cette circulaire soit diffusée et discutée dans l'ensemble du réseau afin que les comités du Mrap soient en mesure de s'en prévaloir dans leurs relations avec leurs interlocuteurs locaux (2). Aussi, le réseau Mrap devra-t-il être particulièrement vigilant quant à la mise en œuvre effective de cette circulaire au niveau départemental. Tendrant à mieux encadrer les prérogatives du préfet, plusieurs dispositions de cette circulaire donnent pleine satisfaction. Dans le même temps, les référents voient leurs missions se préciser mais cela n'est pas sans engendrer certaines inquiétudes notamment en ce qui concerne leur statut.

S'agissant de l'organisation et du fonctionnement des Codac, on constate une réelle volonté de mobiliser plus activement l'ensemble de leurs membres dans la mesure où ces derniers devront désormais être « étroitement associés aux réunions et aux travaux de cette instance ». Par ailleurs, le préfet doit s'assurer « de la participation effective aux réunions plénières et aux groupes de travail de la Codac, tant du responsable et des agents du secrétariat permanent de cette instance que de l'ensemble des participants au dispositif de suivi des signalements de discrimination à titre de référent ». La circulaire intègre ainsi la revendication du Mrap consistant à prévoir des modalités d'organisation susceptibles de tenir compte de la disponibilité des représentants du monde associatif. En effet, la volonté politique d'impliquer la société civile au sein de ce dispositif public de lutte contre les discriminations doit se traduire concrètement par la mise en place de réunions et formations à des jours et heures adaptées.

« une meilleure information du réseau de référents »

© Nicolas Fermiot / le bar Floréal



L'ouverture plus large de la Codac à tous les acteurs (associatifs, syndicaux, administratifs) impliqués à des degrés divers dans l'accès à la citoyenneté et dans la lutte contre les discriminations s'accompagne également d'un renforcement de la vice-présidence puisque l'inspecteur d'Académie vient y rejoindre le procureur de la République. Cette circulaire incite clairement à une meilleure animation du réseau de référents avec notamment la création d'un groupe de travail des référents « 114 » dont la mise en place devrait être proposée lors de la prochaine réunion plénière de la Codac. « Lieu de débat, d'échanges et de travail, "le groupe 114" devra constituer un cadre de discussion du traitement des dossiers et de recherche en commun des solutions les plus appropriées ». Toutefois, les modalités de désignation et d'engagement des référents suscitent quelques inquiétudes. En effet, la circulaire stipule que les organismes référents (associa-

tions, syndicats...) doivent désigner une ou des personnes pour agir à titre de référent pour le traitement des signalements transmis au secrétariat permanent de la Codac par le 114. Or, cette disposition est contraire aux propositions formulées par le Mrap qui souhaite que soient désignées des organisations qui restent libres de s'y faire représenter par les personnes de leur choix. Cependant, cette critique est à nuancer dans son application pratique puisque d'ores et déjà, certains comités locaux ont obtenu de la part de leur Secrétaire Permanent que ne soient pas désignés nominativement les militants souhaitant participer au travail de référent mais que soit plutôt désigné le comité local du Mrap avec comme responsable légal, son président. Le Mrap avait formulé de nombreuses reprises sa demande de voir mettre en place une procédure de double référent lorsque les signalements mettaient en cause l'administration. En effet, le fait que l'administration soit juge et partie ne favorise pas l'objectivité du traitement du signalement ni le maintien de la confiance de la victime dans le dispositif public. Le Secrétaire permanent est dorénavant invité à « chercher, dans la mesure du possible, à utiliser la procédure du double référent (une personne issue de l'administration associée à une autre venant du tissu associatif ou des syndicats), de façon à permé-

tre une plus grande objectivité dans le traitement de ces dossiers. Dans cette hypothèse, l'appelant sera invité à un entretien tenu conjointement par les deux référents ». Enfin, la demande du Mrap tendant à ce que soit prévue et prise en charge la formation des Secrétaires permanents des Codac ainsi que celle des référents a été reprise dans la présente circulaire. Déjà, en novembre dernier, le Mrap a répondu favorablement à la demande du Geld dans le cadre des sessions de formation des Secrétaires visant à leur exposer comment l'activité du Mrap en matière d'accompagnement de victimes de discrimination lui permet de tenir une place de choix dans le rôle de référent. Quant à la formation des référents, certains militants du Mrap ont pu d'ores et déjà bénéficier et apprécier plusieurs journées de formation prévues par la circulaire. Cette nouvelle circulaire suscite tout naturellement l'espoir de voir enfin se construire un dispositif public efficace où victimes et acteurs de la lutte contre les discriminations auront toute leur place. ♦

(1) Disponible sur demande auprès de Sandrine Jaboulay :

E.mail discriminations@free.fr

(2) Circulaire disponible sur le site de la Campagne

## Projets européens

LA campagne du Mrap offre un espace d'échange avec différents interlocuteurs extra-nationaux pour donner une dimension européenne à son action. Les programmes dans lesquels le Mrap s'implique visent à terme à améliorer la compréhension du phénomène discriminatoire, à évaluer les politiques menées en la matière et à développer la prévention en diffusant par exemple des « bonnes pratiques ». On entend par là les initiatives ou les expériences transférables dans d'autres domaines et d'autres lieux.

■ **FRATER (Formations, réflexions et actions transeuropéennes contre les discriminations raciales liées au handicap)**

Dans le cadre du programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations 2001-2006, la Commission européenne a lancé en mars 2001 un appel à propositions pour des actions transnationales d'échanges d'informations et de pratiques. Le Mrap y a répondu concernant l'axe « Egal accès aux biens et aux services » et a été sélectionné. L'objectif étant ici de valoriser l'expérience acquise au cours de la campagne nationale et d'établir des études comparées avec d'autres acteurs de la lutte contre les discriminations. La confrontation des expériences va principalement porter sur les volets d'accompagnement des victimes de discriminations, d'actions en direction des professionnels et d'actions de sensibilisation et d'éducation. Ce projet est piloté par le Mrap, en partenariat avec des organisations luttant contre les discriminations racistes dans d'autres pays (notamment le Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie en Belgique et le Réseau européen contre le racisme du Luxembourg, des associations luttant contre un autre motif de discrimination, en l'occurrence le handicap (la Fédération des Associations pour l'in-

sertion sociale des personnes porteuses d'une Trisomie 21 et la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés.

■ **RAXEN (Racism and xenophobia european network) et EQUAL**  
Dans le cadre du programme Raxen mis en place par l'Observatoire européen contre le racisme, basé à Vienne, l'Agence pour le développement des relations interculturelles (Adri) a sollicité le Mrap et son réseau afin de participer à une collecte d'informations sur les discriminations racistes en France. Un premier travail documentaire réalisé par l'Adri visait à répertorier les principaux acteurs investis en France dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la discrimination raciste. Un second travail, dans lequel le Mrap a été fortement impliqué, a consisté à conduire 35 entretiens semi-directifs avec des victimes de discrimination et des acteurs régionaux sur les thèmes de la discrimination à l'emploi, à l'éducation et des violences racistes. Ces données devraient être intégrées dans le cadre d'un prochain programme Raxen et analysées par des chercheurs.

Enfin, le Mrap sera à nouveau partenaire de l'Adri dans le cadre de l'initiative européenne EQUAL intitulée : « Construire une stratégie d'information pour les services publics et pour les acteurs économiques de lutte contre les discriminations raciales dans le monde du travail ». Ce projet a pour objectif de doter les agents des services publics et les opérateurs économiques (entreprises, syndicats, organismes de formation et d'insertion professionnelle) d'informations détaillées et actualisées sur les phénomènes discriminatoires dans l'emploi, sur la législation et les dispositifs visant à les combattre et sur les bonnes pratiques en ce domaine. ♦

Agnès Horrière et Héloïse Héduin



## Échanges et formation

La campagne nationale a dynamisé le travail de formation et de synergie entre l'ensemble des structures de l'association. Deux ou trois choses que nous savons d'un premier bilan.

Par Sasndrine Jaboulay

AU 1<sup>er</sup> décembre 2001, une première et très partielle évaluation donne schématiquement les résultats suivants : cinquante permanences d'accueil dans vingt-huit départements, 127 personnes ayant suivi les formations à l'écoute des victimes ou témoins de discriminations et au soutien juridique, des liens renforcés avec les partenaires impliqués dans le dispositif public, l'élaboration d'outils d'information et de communication.

La formation, assurée principalement par le siège national, se décline en trois modules consacrés au dispositif public de lutte contre les discriminations, à la connaissance de la législation en vigueur et à l'écoute. Au fur et à mesure que les personnes se forment et ouvrent des permanences d'accueil, de nouveaux besoins et de nouvelles questions se posent à elles. Ainsi, une fois cernés le rôle, l'organisation et les relations qu'entretien-

nent le Geld, les Codac, et le 114, lorsque sont mises en pratique les procédures et les stratégies juridiques (dépôt de plainte, règlement amiable, procédure de médiation...), quand les moyens de la constitution des preuves ont été circonscrits, les militants doivent pouvoir continuer à se former et s'informer pour surmonter les difficultés que pose le suivi des cas. De plus, s'est imposée très vite la nécessité de s'initier aux techniques d'écoute afin de comprendre en quoi les traumatismes et préjudices subis par les victimes peuvent les amener à avoir des comportements de méfiance ou de peur qu'il faut pouvoir décrypter. Ainsi, ayant rapidement constaté que certaines personnes n'osaient venir les rencontrer à la Maison pour tous ou à la Maison des Tiers Monde, les militants de Montpellier ont pendant un certain temps organisé leur écoute dans un café. Cette expérience n'a pu

à éviter. Les futures formations ne pourront proposer les mêmes thèmes parce que les bénévoles auront vécu de nouvelles situations et auront eu à traiter de nouveaux cas... L'évolution du cadre juridique lui-même impose une actualisation périodique des connaissances en la matière. C'est pour cela aussi que le fonctionnement en réseau, la mise en place d'outils d'échanges et d'informations, constituent des axes méthodologiques fondamentaux pour mutualiser les expériences et assurer la pérennité de la mobilisation au niveau local. De plus, les formations offrent dans certains cas l'opportunité de construire plus de synergie entre les comités d'une même région. Des réunions dévolues à l'échange d'expériences entre comités sont désormais organisées : elles permettent de faire le point sur l'action menée, de confronter les pratiques, de conseiller et de réfléchir.

Il faut encore préciser que les permanences d'accueil, qui sont assurées bien évidemment en fonction de la disponibilité des militants, ont posé d'emblée un certain nombre d'interrogations sur la façon de se faire connaître des victimes, de développer le champ d'activité (embauche de permanent, recherche de partenaires financiers...) et de médiatiser l'action. Ainsi on a vu se créer une rubrique spéciale dans les bulletins des CL et Fédérations. La diversité des outils élaborés par le national ou par les structures locales est destinée à assurer une large publicité sur la campagne et à offrir aux acteurs des supports pour débattre et approfondir les thématiques. Ainsi en est-il du film « Discriminations : ouvrons les yeux » réalisé par Laurent Cibien et produit par le Mrap ; ce documentaire a été vu par plus de cinq mille personnes, il est programmé au Festival international de droits de l'Homme à Prague (avril 2002). La carte postale (voir ci-contre) doit permettre de mobiliser les victimes et témoins de discriminations racistes et les inciter à porter plainte. Elle peut être demandée au Mrap ou réimprimée par nos partenaires pour une plus large diffusion. Un CD Rom créé à l'initiative du comité local de Rouen en partenariat avec des étudiants de l'IRTS de Rouen est un support ludique pour exposer le thème des discriminations racistes auprès des 12-25 ans. Enfin, le site Internet en cours d'actualisation et d'enrichissement, apporte des informations sur la législation en matière de discriminations racistes en France, sur les luttes et les expériences en Europe et dans le monde, présente les relations entre les institutions publiques et le Mrap, décline les axes de la campagne. On y trouve également les coordonnées des comités actifs dans le domaine de la lutte contre les discriminations... Une affiche reproduisant la loi française contre le racisme a été rééditée. ♦



être maintenue mais elle a permis d'instaurer un climat de confiance et de les faire venir par la suite à la Maison pour tous. En matière de durée comme de contenu, les formations sont adaptées aux besoins exprimés par les comités locaux. Lorsqu'une formation juridique ou à l'écoute est assurée, pour la première fois, auprès des membres des comités locaux, elle répond le plus souvent à un besoin de clarifier l'environnement juridique relatif aux discriminations ou cerner le rôle de l'écouter et préciser ce qui est

## Les emplois fermés aux étrangers : l'Etat doit donner l'exemple

Aujourd'hui en France, plus de 6,5 millions d'emplois sont encore interdits aux étrangers non ressortissants de l'Union européenne. Concrètement, cela signifie qu'environ un emploi sur trois est réservé aux Français et aux ressortissants communautaires. Si cette inaccessibilité à l'emploi concerne essentiellement le secteur public, le secteur privé n'en est pas épargné pour autant. Ainsi, dans la fonction publique (d'Etat, hospitalière et territoriale), la loi française exclut de fait les étrangers de quelque 5,2 millions d'emplois : il est par exemple impossible pour un non-communautaire de devenir professeur des écoles, agent de la poste, employé d'une collectivité territoriale ou inspecteur du travail. A cela s'ajoutent environ un million de postes de travail réservés, que ce soit dans les entreprises publiques à statut (telles que la SNCF, la RATP, EDF-GDF, Air France) ou dans les établissements publics industriels et commerciaux. Pourtant, malgré ces restrictions légales, chacun sait que les étrangers participent déjà au fonctionnement du service public : de fait, ils sont souvent recrutés pour effectuer les mêmes tâches que les fonctionnaires mais en tant que contractuels ou auxiliaires, c'est-à-dire dans le cadre d'emplois précaires, moins bien rémunérés et généralement à temps partiel.

Dans le secteur privé, ce sont également près d'une cinquantaine de professions qui sont fermées aux étrangers. Ainsi, il faut être Français pour être débitant de tabac ou de boisson, directeur de publication (presse) ou de salle de spectacle, médecin, vétérinaire, sage-femme, architecte, expert-comptable, avocat, notaire, gérant d'une entreprise de pompes funèbres... une liste impressionnante !

Interpellée sur la question de ces discriminations dites « légales », Martine Aubry, alors ministre de l'Emploi, s'était engagée dès octobre 1998, en conseil des ministres, à faire procéder à une « analyse exhaustive des différentes professions dont l'exercice est interdit, en droit, aux étrangers » et à envisager « la suppression des discriminations qui n'ont plus aucune signification ». Un an plus tard, le cabinet Bernard Brunhes rédigeait un rapport dans ce sens. En mars 2000, le Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (Geld)

remettait au gouvernement une note consacrée aux emplois fermés aux étrangers dans laquelle il préconisait l'ouverture de tous les emplois privés ou publics, à l'exception de ceux impliquant une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique. Or, force est de constater que le gouvernement n'a tiré aucune conclusion de ces recommandations et n'a pas tenu ses promesses. Aussi en avril 2001, à l'initiative du Gisti, un collectif regroupant une trentaine d'organisations (associations, syndicats, partis politiques) a adressé une lettre ouverte au Premier ministre lui demandant de prendre les dispositions nécessaires afin de supprimer cette condition de nationalité, manifestement contraire aux principes d'égalité et de non discrimination.

Dans le même temps, des démarches auprès des ministres et des responsables des grandes entreprises publiques concernées ont été effectuées. A ce jour, seule la ministre chargée de l'emploi et de la solidarité a pris en considération nos revendications : elle a enfin abrogé les deux lettres-circulaires de 1979 et 1980 qui réservaient aux nationaux les postes à responsabilité dans les organismes de sécurité sociale. Une nouvelle circulaire datée du 22 octobre 2001 précise que tous les emplois y sont accessibles aux personnes de nationalité étrangère y compris pour les fonctions d'agent de direction, agent comptable, agent de contrôle et ingénieur-conseil. La fin des discriminations à la sécurité sociale est une première satisfaction. Pourtant cette victoire, aussi symboliquement forte soit-elle, reste isolée et ne saurait suffire. Face à l'inertie des pouvoirs publics pour opérer une réforme globale des emplois fermés, le Gisti, la LDH et le Mrap ont donc décidé d'engager des recours devant le Conseil d'Etat pour obtenir l'abrogation d'une cinquantaine de textes réglementaires interdisant l'accès des non-communautaires à un certain nombre d'emplois.

Alors qu'une nouvelle loi relative à la lutte contre les discriminations vient d'entrer en vigueur, n'est-il pas temps que l'Etat employeur ouvre enfin les yeux et donne l'exemple en matière de lutte contre les discriminations à l'emploi ?

Héloïse Héduin et Sophie Pisk

Pour de plus amples informations (détail des actions, articles de presse, rapports et autres documents), consulter le site du Gisti : [www.gisti.org/dossiers/emplois/index.html](http://www.gisti.org/dossiers/emplois/index.html) Au Mrap, sur cette question joindre Héloïse : [juris.discrim@free.fr](mailto:juris.discrim@free.fr)

## « Bonne pratique »

Septembre 2001. Réalisation d'une opération conjointe avec les services de police et de justice pour contrer un acte discriminatoire. Une action exemplaire.

Alain Huertas, comité local de Marseille

### Les faits

Monsieur A. K., cadre dans une société et muté à Marseille, cherchant un logement, visite une maison et entreprend les démarches pour louer une villa par l'intermédiaire d'une agence. Après les visites, un reçu de réservation lui est remis contre un chèque et un rendez-vous est pris pour l'état des lieux. Puis cette villa lui est refusée, par téléphone, suite à la volonté de la propriétaire de « louer à sa nièce ».

### L'action initiale

Quelques jours plus tard, méfiant, Monsieur A. K. demande à un ami au nom « à consonance française » d'appeler l'agence afin de vérifier le retrait de l'offre. Or la villa est toujours en location et cet ami peut prendre un rendez-vous pour une visite trois jours après. La victime de discrimination, organisant d'elle-même un « testing », est alors dépourvue pour utiliser cette action programmée dans le but d'obtenir réparation et rentrer dans son bon droit.

La veille de ce rendez-vous, le Mrap est contacté. Un premier contact est pris immédiatement par l'association avec le Tribunal de grande instance de Marseille, auprès du procureur de la République. On renvoie l'association vers le numéro vert contre les discriminations racistes : le 114. La connaissance du fonctionnement actuel des institutions impose à l'association de ne pas se satisfaire de cette première réponse. L'insistance du Mrap, face à l'urgence du cas et la pratique d'un partenariat de longue date assurent au président de l'association d'entrer en contact direct avec le substitut du procureur et d'obtenir son appui. L'action et le soutien des services du procureur permettent d'identifier le commissariat qui, mobilisé, enregistre immédiatement la plainte et mandate un inspecteur de police pour être présent au rendez-vous avec l'agence.

La visite de la villa, qui s'est révélée être la même que celle retenue initialement par M. A. K., en présence d'un inspecteur de police offre l'opportunité de réaliser ainsi un flagrant délit et de prémunir la victime d'une recherche de preuves souvent délicate dans ces affaires.

### La résolution du conflit

Devant les éléments juridiques apportés par l'inspecteur de police, les témoignages de l'association, la plainte et grâce à une médiatisation dans la presse locale, l'agence immobilière et la propriétaire sont revenues sur leur décision et Monsieur A.K. a pu signer le bail de location et entrer en possession de sa maison.

Fiche réalisée dans le cadre du programme Raxen (cf. Projets européens page 9)