

---

# EN TEMPS RÉEL

---

*Association pour le débat et la recherche*

*les cahiers*

**Lutter contre l'indifférence :**

**les premiers pas de la Haute Autorité de lutte  
contre les discriminations et pour l'égalité**

**Louis Schweitzer**

*Il y a trois ans ce mois-ci, le législateur Français instituait la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité. Avec l'appui des autorités européennes et des décennies de retard sur ses voisins Américains, Anglais, Canadien ou Belge, la France se dotait ainsi d'un instrument inédit, aux larges potentialités. La difficulté paradoxale qu'il y a à en évaluer les résultats tient à ce que la HALDE réduit les discriminations autant qu'elle rend les Français plus enclins à les percevoir.*

*Dans le présent cahier en forme d'entretiens, Louis Schweitzer, qui en est le Président, a accepté de nous livrer un premier bilan de la HALDE au moment où s'achève sa période de rodage. En Temps Réel l'en remercie chaleureusement.*

*Ce texte permet de comprendre les ressorts de sa genèse, en termes de crédibilisation et de dépolitisation de la lutte pour l'égalité; de préciser les rouages de son fonctionnement indépendant et collégial; de revenir sur les priorités de son action médiatrice et pénale, de sanction et de recommandation; et enfin de faire le point sur les améliorations qui ont été législativement et pragmatiquement apportées en matière d'intervention devant des tribunaux, de transaction pénale ou encore d'attention données aux bonnes pratiques.*

*L'importance de cette analyse tient bien sûr au fait qu'elle permet de préciser les positions de la HALDE sur un certain nombre de dossiers sensibles, depuis les test de discrimination (testing), jusqu'à l'égalité concrète des chances tout au long de la vie, les quotas, le Comité consultatif, les statistiques ethniques, la repentance ou encore le multiculturalisme. Son importance tient aussi au fait qu'au fil de l'entretien, les comparaisons menées avec les pratiques de nos voisins jettent une lumière neuve sur la spécificité de l'approche de la Haute Autorité. L'analyse de sa pratique clarifie la philosophie précise que le souci de pragmatisme qui ont présidé à son action.*

**Louis Schweitzer** est Président du Conseil d'Administration de Renault, Président de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité.

## SOMMAIRE

Premier bilan de la HALDE	6
La HALDE au jour le jour	10
La HALDE et le « testing »	15
Discriminations en France	17
Principes d'action et débats de doctrine	22
Annexe	35

## **En Temps Réel : Quelle est la genèse de la Halde, et comment en êtes vous devenu le Président ?**

### **Louis Schweitzer**

Elle répond à une ancienne idée de Jacques Chirac et d'Alain Juppé, mise en forme par Frédéric Salat-Baroux dans un rapport de 1998, et qui suggérait la création d'une autorité de lutte contre les discriminations.

En 1999, un Groupement d'Etudes et de Lutte contre les Discriminations (le GELD) a été mis en place par Martine Aubry alors ministre du travail. Son statut de GIP lui garantissait une durée de 6 ans, jusqu'en 2005. Le personnel a été repris par la HALDE comme prévu par la loi. D'autre part, les directives européennes prescrivent la création d'une autorité indépendante pour certaines discriminations dans les Etats membres.

Ces différentes volontés se sont rencontrées pour fonder la HALDE. Une mission préalable a été confiée à Bernard Stasi chargé d'établir un rapport public en 2003, qui s'est traduit par la loi créant la HALDE promulguée le 30 décembre 2004. Le rapport Stasi préconisait que toute discrimination quel qu'en soit la nature puisse faire l'objet d'une saisie directe. Tous les principes essentiels de la HALDE figuraient dans le rapport Stasi.

La HALDE est née de la rencontre d'une volonté européenne et d'une volonté nationale, d'un rapport sérieusement fait, et du vote d'une loi.

Bernard Stasi a décliné la présidence alors même que le Collège se constituait. On s'est alors tourné vers Nicole Notat qui, elle aussi, l'a décliné mais a accepté d'être membre du Collège. C'est à ce moment là, fin février 2005, que je suis contacté par Frédéric Salat-Baroux qui me propose la présidence et comme je devais quitter mes fonctions définitivement chez Renault en avril, j'ai immédiatement accepté.

La HALDE a pris naissance le 8 mars 2005, par la nomination du Collège, dont tous les membres avaient été désignés. J'ai été le dernier à être nommé.

### **ETR : Comment, d'après vous, ce hasard s'est-il construit du côté de l'Elysée ?**

#### **LS**

La logique, que je reconstitue, est qu'il y avait un double intérêt à choisir un chef d'entreprise: le premier est que la discrimination est d'abord un problème d'emploi et qu'en conséquence mes connaissances pratiques de patron d'entreprise étaient un « plus » évident. Le second, c'est qu'il s'agissait en fait de créer un outil opérationnel et je crois que l'expérience d'entreprise pour créer une sorte d'entreprise n'était pas absurde.

Il était en outre sans doute important, pour une institution naissante, en toute modestie, de nommer quelqu'un d'assez visible pour crédibiliser l'institution et pour qu'on en parle.

Le dernier point, je pense, était lié au fait que j'étais un patron et de gauche. Il fallait faire en sorte que cette institution ne soit pas vécue comme une manière de politiser le débat. Avec une personnalité plutôt visible et marquée à gauche, cela évitait de donner l'impression que cette institution pouvait n'être qu'un faux semblant de la lutte contre la discrimination, une institution alibi pour masquer le fait que le Gouvernement n'était pas actif.

**ETR : L'idée était donc d'avoir une institution crédible et dépolitisée. Sur quels principes fonctionnait-elle ?**

**LS**

... moins que « dépolitisée ». Il ne fallait pas que cela soit vécu comme une manœuvre politique.

Dans le texte, il y a deux versants. L'un est le traitement des réclamations portant sur des discriminations, et l'autre versant portant sur la promotion de l'égalité.

Le choix que j'ai fait tout de suite, tout à fait volontaire et conscient, c'était de partir des réclamations que nous recevions des gens, et cela pour beaucoup de raisons. D'abord, le but était de dire que l'institution existerait parce qu'elle serait perçue comme un recours évident par des gens qui étaient victimes.

Cela garantissait un enracinement dans le concret. Le risque de toute institution qui se crée est de commencer par une longue réflexion philosophique sur les définitions, les buts. En partant des réclamations, on évite tout cela et on est sûr de partir du concret. Je préférerais théoriser à partir de la pratique plutôt que de démarrer par la théorie avant de plonger dans la pratique.

En effet, il y a plusieurs institutions de réflexion qui réfléchissent ou qui théorisent autour de ces sujets, comme le Haut Conseil de l'Intégration, la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme.

Le territoire du traitement des réclamations n'est en revanche pris en charge par personne.

Une des choses qui m'avait frappé à l'origine, est qu'au judiciaire, dans le domaine de la discrimination, on en était à 30 condamnations au pénal par an, plus 20 pour incitation à la discrimination, soit très peu de condamnations alors qu'intuitivement, on sait que ce délit est commis des dizaines de milliers de fois par an. Il y avait une disproportion totale entre la réalité judiciaire du traitement des discriminations et la réalité des discriminations notamment dans le monde du travail ou de la recherche de logement.

Nous sommes partis sur ces bases et j'ai choisi comme premier indicateur le nombre de réclamations reçues en disant que notre objectif était que les gens nous écrivent, ce qui n'allait pas de soi. A partir de là, on a connu une véritable progression des réclamations : 1400 la première année, 4000 la seconde. En 2007, le rythme attendu est d'environ 6000 par an. La croissance ne s'est pas arrêtée. Si on regarde l'institution équivalente américaine, qui ne traite que des discriminations liées à l'emploi, ils en sont à

60000 par an. Il y a donc encore du chemin à parcourir, mais cette progression des réclamations est vraiment frappante.

Bien sûr, cette approche originelle par les réclamations implique une perspective un peu déformante, parce que nous sommes dépendants de ce que nous recevons, et cela veut dire que nous ne nous sommes pas toujours saisis des sujets les plus importants.

Cette approche nous a conduit à démarrer par une démarche assez juridique, puisque nous avons considéré que notre intervention était requise pour toute discrimination au sens du Code Pénal et du Code du Travail, c'est-à-dire fondée sur un des critères interdits par le Code du Travail ou portant sur un des domaines prévus par le Code Pénal.

C'est cela le choix fondateur. En parallèle, après l'été, je me suis pourtant dit qu'il fallait engager une démarche plus proactive. La première initiative a été d'écrire à environ 150 patrons de très grandes entreprises, comme l'explique le premier rapport annuel. Nous leur avons écrit en leur demandant de nous répondre, et en leur disant que nous publierions la liste nominative de ceux qui nous auraient répondu et de ceux qui ne nous auraient pas répondu. Nous avons ainsi introduit en Europe une forme de « name and shame » qui n'est pas dans les traditions. Et nous avons effectivement publié la liste des 110 entreprises qui nous avaient répondu et des 36 qui ne nous avaient pas répondu. Je suis absolument convaincu que si nous n'avions pas relancé fermement les gens en leur disant : « on va publier », on aurait eu beaucoup moins de réponses. C'est une forme de pression morale.

Nous avons deux autres priorités d'intervention : celui de l'égalité des chances dans l'enseignement et celui de la diversité sociale dans le logement.

Nous avons donc trois pôles prioritaires : l'emploi, qui ressort très nettement en tête dans les réclamations et deux autres pôles qui ne représentent chacun pas plus de 5% des réclamations: le logement et l'éducation.

On voit bien qu'il y a là une sorte de triangle magique : éducation - emploi – logement. Ce sont les sujets structurants pour l'égalité concrète des chances.

## **PREMIER BILAN D'ACTIVITE**

**ETR : Passons maintenant au premier bilan que vous faites du fonctionnement de la HALDE, et en particulier à celui des différents organes de l'institution, de leurs moyens et de leurs méthodes. Notamment, comment gérez vous le rapport entre l'action classique d'une autorité administrative indépendante et celle plus inhabituelle d'utilisation de l'opinion et de publication des enquêtes ?**

**LS**

Prenons d'abord le fonctionnement. La HALDE est une autorité collective. Dans la loi, la HALDE est « composée d'un Collège ». Toutes les décisions majeures sont collégiales et je pense que cette collégialité est la seule façon de refléter la diversité d'origines, de compétences, de formations, de sensibilités, qui me paraît absolument

indispensable pour la Haute Autorité. En faire une autorité individuelle aurait été une faute lourde. Ce système est assez différent de celui du CSA qui fonctionne comme une sorte de gouvernement, où chaque membre a en charge un domaine d'activité. Ce qui n'est pas le cas chez nous. Et c'est très éloigné d'une autorité individuelle qui ne conviendrait pas en matière de discriminations.

**ETR : Pouvez-vous passer un instant sur le mode de désignation et sur les choix qui ont été faits ?**

**LS**

Le collège de la HALDE comprend onze membres : deux sont nommés par le Président de la République, par le Premier ministre, par le Président du sénat, par le Président de l'Assemblée Nationale et trois par le Président du conseil économique et social, le vice président du conseil d'état et le premier président de la cour de cassation pour 5 ans. Lors de la première séance, on a tiré au sort cinq des onze membres eux qui seront interrompus à mi-mandat de façon à avoir un renouvellement.

Les autres autorités, je crois, se sont concertées pour choisir des noms et on a abouti à un collège diversifié : il y a quelqu'un qui vient de la Franc Maçonnerie, quelqu'un qui vient du monde syndical, quelqu'un qui a été ministre en charge des handicapés, et il se trouve qu'il y a aussi un équilibre droite-gauche.

Il y a eu un réel souci aussi de faire en sorte que cette institution soit multicolore et avec des sensibilités de toutes sortes.

**ETR : Il n'y a pourtant pas beaucoup de représentants de minorités parmi vous.**

**LS**

Plusieurs sont issus des minorités visibles. Si elle n'avait été composée que de personnes appartenant à ces minorités, la HALDE aurait été perçue comme une institution partisane. Il n'y a donc pas de représentants de minorités en tant que telles, mais il y a 11 personnes avec leur histoire propre, leur expérience, leur conviction politique ou religieuse, 11 personnes d'âge, de milieu, de genre divers.

J'aime que nous soyons à la fois une autorité et une autorité de lutte. On n'associe jamais les mots d'autorité et de lutte, on associe en général autorité et régulation, supervision. Une autorité de lutte, c'est presque une contradiction dans les termes et je trouve que cela a un côté sympathique, énergique. Nous fonctionnons effectivement de façon collective. Nous ne sommes pas nécessairement tous d'accord sur tous les sujets, nous avons chacun nos sensibilités, nos approches et nous ne cherchons pas à tout prix le consensus.

**ETR : Vous vous êtes réunis 27 fois en 2006, ce qui semble être une fréquence très élevée. Toute affaire, toute réclamation passe en Collège ?**

## LS

Les chiffres de 2006 montrent que l'on a traité un peu plus de 2000 dossiers, et plus de 6000 en 2007. Cela implique une lourde charge de travail pour le Collège.

Sur les 2000 cas traités en 2006 la moitié sont des réclamations rejetées soit parce que la réclamation n'est pas étayée, ou parce que nous constatons qu'il n'y a pas de discrimination. Il y a des cas qui ne relèvent pas de la discrimination au sens juridique, comme les insultes racistes. Ainsi, un quart des réclamations (533/2000) sont réorientées, c'est-à-dire que le réclamant est invité à s'adresser selon la situation à la Maison de la Justice et du Droit, ou au médiateur par exemple et on transmet les coordonnées de la personne à saisir au réclamant. Ces lettres de rejet ou de réorientation sont adressées directement par la direction juridique.

Il y a enfin environ 500 affaires qui donnent lieu à une action effective de la HALDE, dont environ 200 se concluent par règlement amiable. En effet, dès la saisie, on écrit à la personne mise en cause, et pour 200 cas, cela suffit pour qu'apparaisse une solution qui donne satisfaction au réclamant. Je trouve cela très positif, cela témoigne d'une réelle crédibilité.

Dans les 344 cas restants, la réclamation donne lieu à une décision du collège. Nous traitons donc une quinzaine d'affaires par réunion, ce qui représente un gros travail. L'instruction est faite par les juristes, qui constituent plus de la moitié des effectifs de la HALDE. La procédure est une instruction écrite, avec parfois des visites sur place, des auditions. C'est une instruction assez lourde, de nature juridique, qui respecte le principe du contradictoire un peu comme pourrait le faire un juge administratif ou un juge d'instruction.

En 2005, le Collège a décidé 45 mesures ; en 2006, 336, soit une montée en régime assez tonique. Je pense que l'on n'ira pas au-delà de 400 à 500, et d'ailleurs c'est le rythme de travail de nos institutions sœurs les plus anciennes, l'américaine et la britannique. Les institutions anglo-saxonnes ont cette pratique de choisir les dossiers, sans obligation de réorienter ceux qu'elles ne retiennent pas. Nous n'en sommes pas là, mais le fonctionnement de notre Collège, qui délibère sur chacune des décisions qui lui sont soumises ne permet pas un accroissement indéfini. Il y a en effet à chaque fois un dossier, une instruction, une note d'information.

Nous avons décidé au mois d'avril 2007 de créer des correspondants locaux, dans l'esprit des délégués du médiateur. Il peut s'agir par exemple d'un ancien fonctionnaire, et qui va consacrer, bénévolement, une partie de son temps à la HALDE, dont il sera le relais au niveau local. Il sera le plus souvent saisi d'affaires par la direction juridique, et il pourra développer une approche informelle peut-être plus pertinente dans certains cas qu'une approche juridique formelle et lourde.

Ce dispositif doit permettre de traiter plus de demandes, mais il est encore expérimental. L'objectif est de mettre en place un traitement léger, personnalisé, humanisé d'une partie de ces affaires et ceci me paraît d'autant plus légitime que le nombre de règlements amiables montre bien que cette approche répond souvent aux attentes des victimes. Cela n'a pas le retentissement de décisions de principe qui font jurisprudence et nourrissent la doctrine, mais cela permet de régler les problèmes concrets des gens.

**ETR : Quelle formation avez vous prévue pour ces correspondants ?**

**LS**

Ils ont, en général, déjà une formation juridique, complétée par un module spécifique sur le droit en matière de discrimination dispensé par nos juristes à Paris. Par ailleurs, ils pourront toujours faire appel à la direction juridique : il ne s'agit pas d'un transfert juridique de responsabilité vers ces correspondants.

**ETR : Quels sont justement les principes d'action à partir du moment où vous validez une réclamation ?**

**LS**

Si on regarde les mesures ordonnées par le Collège, le premier principe c'est qu'on essaye de faire ce qui répond le mieux aux intérêts de la personne qui nous a saisis. Notre première priorité, notre premier devoir est d'aider celui nous a saisi à partir du moment où nous considérons qu'il a raison. Le deuxième principe est un principe de réalité : si nous avons le sentiment qu'il n'y a aucun bénéfice à avoir une suite pénale dans une affaire, nous n'allons pas au pénal. Le troisième principe est d'essayer de tirer des leçons à partir de l'affaire dont nous sommes saisis, le cas échéant, au-delà de l'affaire qui nous concerne. C'est le plus souvent le cas des recommandations. C'est en fonction de ces principes que se répartissent les mesures ordonnées par le Collège.

Très vite, j'ai considéré que la HALDE manquait de pouvoirs au sens juridique. C'était peu avant des émeutes urbaines de l'automne 2005, le problème des discriminations était au centre des débats. J'ai pu sensibiliser le Président de la République à la nécessité de renforcer nos pouvoirs. Nous avons obtenu deux pouvoirs supplémentaires importants dans la loi « égalité des chances » du 31 mars 2006. Auparavant, nous n'avions le droit d'intervenir devant les tribunaux qu'avec leur autorisation explicite. Cette exigence générait des délais supplémentaires de 3 à 6 mois.

**ETR : Est-il arrivé que des tribunaux rejettent votre demande préliminaire ?**

**LS**

Il est effectivement arrivé que des tribunaux rejettent notre demande mais le principal problème concernait les délais engendrés par cette procédure. Maintenant que les interventions devant les tribunaux sont de plein droit, elles sont passées de 1 à 48 en un an. Comme il y a encore très peu d'affaires de discrimination en justice, certains tribunaux n'ont pas beaucoup d'expérience dans ces domaines. Il en va de même pour les auxiliaires de justice et les avocats. Le second changement important en matière de pouvoirs juridiques, c'est que nous pouvons désormais faire des transactions pénales. Ce n'est pas un vrai pouvoir de sanction, mais c'est assez proche du dispositif américain. Notre homologue peut proposer un « out of court settlement » qui doit être avalisé par le procureur et non par le tribunal.

Notre transaction se fait sous l'autorité du parquet. Bien sûr, le mis en cause peut refuser la transaction, mais alors nous pouvons procéder par citation directe. La certitude de faire face à un procès pénal est très dissuasive.

Récemment, dans une affaire de petites annonces, nous avons proposé des transactions pénales : la sanction est immédiate, ce qui a un effet pédagogique. Nous ne transmettons maintenant au parquet que des affaires qui paraissent vraiment graves.

**ETR : Pouvez-vous nous dire un mot sur le fonctionnement et la composition du Comité Consultatif et sur l'agitation qu'il y a eu à un certain moment autour de cela ?**

**LS**

Le Comité consultatif est composé de 18 personnalités désignées par le Collège parmi les représentants des associations, des syndicats, des organisations professionnelles et toutes autres personnes ayant une activité dans le domaine de la lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité. Mais même dans cette configuration, il n'est pas possible que toutes les associations, toutes les sensibilités soient représentées. Il y a eu effectivement un malentendu. Nous avons proposé à un membre d'une association de rentrer au Comité Consultatif, il a refusé, et nous n'avons pas proposé à un autre représentant de cette même organisation de le remplacer. C'est ce qui a créé l'agitation dont vous parlez.

Depuis, les prises de position de la HALDE, ses délibérations font la preuve qu'aucune discrimination n'est privilégiée et qu'aucune n'est oubliée ou négligée, cela a rassuré le milieu associatif. Chacun a pu constater la bonne foi de l'autre, et que la volonté de faire avancer la lutte contre les discriminations est l'objectif commun, avec ou sans représentation institutionnelle formelle.

Je comprends parfaitement que des associations qui militent contre telle forme de discrimination souhaitent pouvoir être représentées au comité consultatif de la HALDE, c'est une reconnaissance de l'utilité de l'institution. Dans certains domaines, des groupes de travail ont été mis en place, c'est une modalité d'action tout aussi efficace pour faire avancer des dossiers parfois complexe. Les associations l'ont bien compris.

De son côté, le comité consultatif est plus engagé dans un travail d'analyse et de réflexion.

**LA HALDE AU JOUR LE JOUR**

**ETR : Passons maintenant au fonctionnement quotidien de l'institution : quels sont les moyens matériels, le niveau du budget, comment marche l'équipe ?**

**LS**

L'effectif était de 67 personnes en 2006, il est passé à 76 en 2007 dont un peu plus de la moitié travaille au service juridique. Il est manifeste que cette croissance des effectifs

va se poursuivre, et je souhaiterais que la croissance des moyens financiers qui sont de 11 millions d'euros l'accompagne.

Dans le comparatif européen avec des institutions similaires, notre budget ramené au nombre habitants est dérisoire. Les Britanniques ont un budget de 100 millions d'euros et un effectif de 400 collaborateurs, c'est beaucoup plus que nous. Jusqu'à présent, les effectifs et les moyens n'ont pas été un frein, mais risquent de le devenir, la notoriété venant.

Nos délais de traitement sont actuellement d'un peu plus de 4 mois en moyenne, 113 jours exactement, mais c'est une moyenne entre les affaires rejetées prima parte, et des affaires que l'on traite et qui peuvent prendre entre 2 et 18 mois. On a aussi un suivi spécifique des affaires que nous avons depuis plus de 12 mois, dont le nombre est de l'ordre de 300. Clairement, je considère qu'il y a des délais qui ne dépendent pas de nous, nous demandons des informations aux gens et il faut le temps de les obtenir. Mais c'est un sujet très important car il est vital pour nous d'être rapides, sans quoi nous perdrons un de nos atouts. Pour le moment les délais de traitement sont acceptables, mais c'est un point de vulnérabilité.

Nous avons deux goulets d'étranglement, le premier qui dépend des services, le second dépend du Collège, et de leurs capacités de traitement. On va avoir une capacité de traitement élargie au delà du Collège grâce à nos correspondants locaux. Par ailleurs, le collège m'a délégué la capacité de procéder à des rappels à la loi, de rejeter ou réorienter les dossiers.

### **ETR : Outre la Direction juridique, quelles sont les autres directions ?**

#### **LS**

Il y a un délégué aux affaires régionales ; il a pour le moment 4 délégués régionaux qui sont des permanents : en Réunion et aux Antilles, où la distance a imposé qu'on mette en place une vraie délégation pour régler les problèmes, et puis en PACA, Nord Pas-de-Calais où ils ont essentiellement un rôle de diffusion, de relais régional d'action.

Le responsable de l'action régionale fait le tour de la France continuellement pour mobiliser tous les acteurs et animer le réseau des COPEC qui sont des institutions consultatives auprès des préfets. Il est une sorte d'envoyé permanent, et bien sûr il va aussi être l'animateur, non pas sur le fond mais sur le fonctionnement, des correspondants locaux.

Nous avons une direction de la communication. C'est un tout petit service, il y a 2 personnes. Sa première mission était la notoriété, avec pour indicateur de référence les questions : « Est-ce qu'on parle de la HALDE ? », « Avez-vous entendu parler de la HALDE ? », « Savez-vous ce qu'est la HALDE ? », reprises dans des sondages semestriels. On était à 17% de notoriété l'année dernière, puis à 31% en fin 2006, c'est un vrai progrès. D'un autre côté, on voit bien que près de 70% ne savent pas ce qu'est la HALDE. Le but de la campagne de communication que nous avons faite dans l'année, est d'assurer notre notoriété, non par souci d'image, mais pour que les victimes sachent qu'elles ont un recours. Nous ne faisons pas exactement l'équivalent du porte-à-porte

comme les hommes politiques, mais plutôt des conférences, des exposés, nous donnons des interviews – comme celle-ci ! - à des gens qui sont des relais d'opinion. C'est aussi important d'utiliser des affaires connues, qui marquent l'opinion, comme caisses de résonance. On a eu la chance que Jean-Pierre Elkabbach nous propose 3 minutes d'antenne tous les dimanches matins sur Europe 1 pour une chronique, ce qui nous aide à parler de notre métier.

Pour résumer, la première mission de la communication est de faire en sorte que les gens sachent que l'on existe et ce que l'on fait, en quoi nous pouvons leur être utiles, et je crois que sur ce plan là on progresse, sans être encore au niveau où on devrait être, mais on progresse.

**ETR : Dans les affaires dont vous vous occupez, comment gérez-vous le levier que constitue la menace de communiquer ?**

**LS**

Il y a différentes manières de faire. Il y a une première menace, simple, qui est, par exemple, de donner la liste des gens qui n'ont pas répondu à notre enquête. On a une seconde menace de communiquer, celle-ci institutionnelle. Si l'une de nos recommandations n'est pas suivie d'effets, on peut publier au J.O. un rapport spécial. La publication au J.O. n'est pas anonyme, c'est une publication nominative, et cela permet après d'en parler aux médias, puisque la communication publique devient alors légitime. Pour citer un cas spécifique, celui de la caisse de retraite des clercs de notaire, nous sommes allés un peu plus loin qu'une publication au J.O. en faisant à nos frais une publication dans la presse professionnelle.

De plus, il y a une menace implicite de communication qui est que, si nous saisissons le parquet, si nous allons en citation directe dans le cas d'un refus de transaction, cela devient public. J'ai le sentiment que cette capacité de dissuasion là existe vraiment.

Pour résumer : bien qu'on ait plus parlé dans les médias des réclamations et de la lutte contre les discriminations que de l'action pour la promotion de l'égalité, il y a bien dans l'action de la HALDE cette dimension dont nous sommes porteurs, un certain imperium et donc une capacité de faire le gendarme.

**ETR : Comment fonctionne la direction de la promotion de l'égalité ?**

**LS**

Son métier, c'est de développer les bonnes pratiques. Elle a été porteuse de l'action en direction des entreprises – la lettre aux entreprises - avec les questionnaires adressés en 2005 et 2006, et l'analyse des réponses. On y trouve aussi un manuel de bonnes pratiques pour les intermédiaires de l'emploi, un manuel pour les entreprises, un manuel des bonnes pratiques pour les collectivités locales, toute une série de publications, consultables sur notre site ([www.halde.fr](http://www.halde.fr)).

Prenons, par exemple, la police nationale. On a intégré dans la formation de tous les policiers, que ce soient les commissaires de police, les inspecteurs de police, les gardiens de la paix, des modules sur la discrimination, ce qui n'était pas évident. C'était une chose

essentielle que de leur apprendre les dangers de l'amalgame, les risques de la généralisation fondée sur des stéréotypes, cela s'appelle le discernement chez les policiers.

Il y a toute une série de domaines où nous avons essayé d'agir. Sur le site, il y a également un petit module, un petit jeu qui s'appelle « e-learning », qui a un aspect pédagogique, avec deux dimensions. La première, c'est de convaincre les acteurs socio-économiques mais aussi le grand public que la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances est nécessaire, utile et bénéfique pour chacun. La seconde, c'est de donner les outils pour diagnostiquer et modifier les comportements. L'image que je prends le plus souvent, est celle de la qualité dans les entreprises. Je ne connais aucune entreprise qui souhaite fabriquer des produits de mauvaise qualité. Toutes ambitionnent une production de qualité, mais si on se contente des intentions, la qualité ne sera pas au rendez-vous. Il faut que le dirigeant fasse de la qualité une priorité, c'est-à-dire qu'il passe d'une intention vague à une volonté exprimée et mettre en oeuvre les outils et les moyens pour la concrétiser. L'objectif, c'est de convaincre de faire de la discrimination une priorité. Comme pour la qualité, on n'obtient pas de résultats si le chef d'entreprise ne met pas en place des *process*, des mécanismes de contrôle. Il y a, à chaque étape d'un processus industriel, des mécanismes qui sont des détrompeurs, c'est-à-dire qui évitent des accidents. Pour éviter les discriminations c'est exactement la même chose. L'ennemi, c'est l'indifférence.

Pour présenter le problème un peu autrement, on sait qu'il y a des racistes, des sexistes, que l'on ne convaincra pas de lutter contre la discrimination, et là c'est l'arsenal pénal qu'il faut utiliser. Il y a des gens qui ont des préjugés. Ils se disent : « Les femmes ne sont pas motivées », « Les gens de plus de 40 ans ne sont pas dynamiques », « Quelqu'un qui a une culture différente ne fonctionnera pas bien en équipe avec les autres »... ça c'est le champ des préjugés. C'est aussi un champ de pédagogie nécessaire.

Et enfin, il y a un troisième adversaire, qui est le plus important, c'est l'indifférence ou même la négation de la réalité des discriminations, c'est peut-être la pire situation car comment mobiliser contre un problème dont l'existence est niée. Prenons l'exemple si fréquent du recrutement par l'intermédiaire des Grandes écoles. Aucun responsable n'a le sentiment de discriminer, pourtant l'entreprise ne s'est pas donnée la peine de préciser les compétences qui lui sont nécessaires et d'ouvrir son recrutement à tous les candidats. Elle recrute un candidat qui ressemble aux cadres déjà en place, et exclut de fait tous ceux qui sont différents.

Il en va de même pour les entretiens d'embauche ouverts, sans guide d'entretien. Cela se transforme vite en une conversation qui n'est rien d'autre qu'un test de ressemblance. Pendant l'entretien, le recruteur vérifie si les codes et les façons d'être du candidat ressemblent aux siens. Les boîtes qui recrutent par entretien et par avis dans les Grandes écoles - ce qui est le mode normal de beaucoup, font de la discrimination mais n'ont même pas conscience d'avoir des préjugés et ne sont pas du tout racistes ni sexistes. Le CV anonyme n'efface pas cela car avec un entretien d'embauche de ce type-là, il y aura de la discrimination totalement involontaire et inconsciente mais massive.

**ETR : Vous plaidez donc pour objectiver les raisons d'une décision d'embauche. Dans le rapport, vous proposez le concours anonyme comme donnant des « garanties importantes, supérieures au recrutement intuitu personae ».**

**LS**

Le concours administratif est anonyme, c'est un atout certes, mais il n'est pas seul à en disposer. Il faut surtout que le concours vise à mettre en valeur des compétences et non l'aisance. En général, le concours administratif comporte un écrit et un oral. Mais on voit tout de suite que l'épreuve de culture générale est sélective en fonction de la culture de la personne. Le concours ne règle pas tout, même au niveau du tri en fonction de l'orthographe, le concours est un tri social, il n'y a pas de doute. La plupart des concours ne sont pas orientés en fonction de la compétence mais en fonction des codes. C'est encore plus vrai à l'oral qu'à l'écrit. Et l'oral n'a rien à voir avec le métier que font les gens ensuite.

On a, peu après la création de la HALDE, supprimé les limites d'âge dans le concours de la fonction publique. C'est très bien. Mais peut-on s'imaginer une seule seconde qu'à 50-55 ans on sait passer les épreuves d'un concours que l'on aurait passé à 20-25 ans ? Non. Autrement dit, il y a une perversion dans le concours même en dehors de la sélection sociale, du fait que l'on ne cherche pas les compétences ou les habiletés, mais une formation générale. Une seconde perversion, c'est que l'on exclut les gens qui ont passé un certain âge.

**ETR : Avez-vous été conduit à changer de regard sur la pratique que vous aviez en tant que patron d'entreprise par le travail effectué ici ? Et y a-t-il des choses que, rétrospectivement, vous auriez faites différemment si vous aviez eu l'occasion d'avoir la réflexion que vous avez ici ?**

**LS**

Il faut dire que c'est un domaine auquel je suis particulièrement sensible depuis longtemps car j'ai passé une partie de mon enfance aux Etats-Unis, quand c'était encore le temps de la ségrégation. Ça m'a laissé une marque, et c'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles j'ai accepté tout de suite de présider la HALDE.

Chez Renault, comme ailleurs, celui qui regardait historiquement la répartition des fonctions dans les usines pouvait remarquer que les ouvriers venaient surtout du sud de la Méditerranée et tout le reste du personnel du nord de la Méditerranée. Il y avait aussi, les discriminations envers les femmes, selon l'âge et selon l'appartenance à un syndicat. On y a mis progressivement un terme.

Je n'ai pas découvert la lutte contre la discrimination en arrivant ici. Cela faisait partie des choses que je faisais, y compris en matière d'âge. Par exemple, il y avait une règle qui disait que, passé 50 ans, les salariés avaient le droit de convertir leurs journées de formation en droit à congés. On voit bien le cercle vicieux, ils n'étaient plus formés, donc ils arrêtaient de progresser. Je me souviens du premier amphi que j'ai fait chez Renault à des cadres de plus de 50 ans, où ils étaient quasiment émus aux larmes, parce qu'ils se disaient : « On est reconnus, on existe ».

Des efforts ont été faits dans un certain nombre de domaines. Mais même pour la discrimination par l'âge, je ne me suis rendu compte qu'assez tard que cela existait. Le problème principal était celui du vieillissement des ouvriers, et j'ai mesuré assez tard à quel point cette discrimination en fonction de l'âge est douloureuse. Il y a sans doute un élément que j'ai découvert en arrivant ici, c'est la technique de recrutement sur l'habileté, c'est-à-dire un recrutement qui s'opère par des mises en situation plutôt que par des entretiens. Quand j'ai vu chez PSA qu'ils pratiquaient l'autotesting, ce que nous ne faisons pas chez Renault, je me suis dit qu'ils étaient plus en avance que nous, que c'était quelque chose d'indispensable.

## **LA HALDE ET LE « TESTING »**

### **ETR : Qu'est-ce que c'est ?**

**LS**

Le mot français est test de discrimination. On envoie par exemple deux CV, l'un de Monsieur Gilles Dupont et l'autre de Monsieur Moulloud Amrani, dont toutes les caractéristiques sont identiques, à part les noms. Et on observe que Gilles Dupont a plus de propositions d'embauche que Moulloud Amrani. L'auto testing consiste à faire la même chose en interne. Cela a deux vertus, celle de pointer du doigt les dysfonctionnements et celle de dissuader les mauvaises pratiques. Si le service des ressources humaines d'une usine sait que le service central de Renault lui envoie peut-être des faux CV pour savoir s'il est objectif, il fera beaucoup plus attention.

### **ETR : Et à propos du testing d'une manière générale, qu'en pensez-vous ?**

**LS**

Le testing a trois vertus :

C'est d'abord un excellent instrument de mesure de la discrimination, qui permet de mesurer précisément le rapport entre les chances de succès de deux candidats dans des conditions d'expérimentation, puisqu'il n'y a par ailleurs aucun moyen physique de les différencier. On en a fait un sur le logement par exemple, et il apparaît qu'un Noir a neuf fois moins de chance d'obtenir un logement qu'un Blanc. C'est un moyen de mesure rigoureuse de la discrimination. Si on se contente de comparer la proportion de noirs et de blancs à un poste ou à un endroit donné, rien ne permet de conclure que ce n'est dû qu'à la discrimination, puisque qu'on ne peut pas comparer la situation toutes choses égales par ailleurs.

Deuxième élément, le test de discrimination peut être un instrument de dissuasion. C'est l'objectif du testing fait par la HALDE en 2006 et que nous ferons encore plus massivement en 2007. Nous faisons ainsi du testing sur le recrutement des grandes entreprises et des intermédiaires de l'emploi, avec une nouveauté majeure : nous donnons le nom des entreprises que nous prenons en défaut ou qui ont, au contraire, un

comportement correct. Nous en avons cité trois en 2006 et ce sera encore plus en 2007. Quand on publie les résultats, on n'agit plus seulement dans le but d'une meilleure connaissance mais aussi dans celui de jouer sur la peur du « name and shame » qui est dissuasive.

Le troisième niveau de validité du testing, c'est qu'il peut faire preuve pénale depuis la loi de 2006. Pour une entreprise, c'est beaucoup plus difficile à utiliser que pour une boîte de nuit, dans laquelle on envoie un Noir, puis un Blanc qui essayent de rentrer, et on observe ce qu'il se passe. Pour qu'il y ait preuve pénale, il faut que ce soient de vraies personnes, qui présentent leur vrai CV dans une entreprise, et que ces CV soient strictement identiques, ce qui est presque impossible. Le problème de la valeur comme preuve pénale de ce genre de pratique est encore imparfaitement résolu, sauf dans des cas très particuliers comme celui des entrées dans les boîtes de nuit, qui reste en quelque sorte le cas d'école.

**ETR : Passons maintenant à la comparaison du système français avec les autres institutions dans des pays équivalents. Vous en êtes vous inspirés et quels sont les avantages et les inconvénients que vous y avez vus ?**

**LS**

La HALDE est parmi les plus récentes de ce genre d'institution. La Britannique a 30 ans, l'Américaine 40, la Canadienne a – je crois – plus de 20 ans d'âge, de même que la Belge. Nous sommes encore en phase d'apprentissage vis-à-vis des plus anciens, et nous nous inspirons d'eux.

Nous avons à peu près autant de pouvoirs juridiques, mais en terme de ressources, en comparant les budgets rapportés à la population de chaque pays, nous avons des moyens beaucoup plus faibles et comme nous avons une histoire plus courte, notre poids moral et institutionnel est bien moins établi que le leur. Mon objectif personnel, c'est que la HALDE s'affirme comme autorité reconnue durant mes cinq ans de présidence, dont déjà deux et demi sont écoulés. Nous ne sommes pas les derniers de la classe : les Allemands sont en train de créer leur institution, et les Italiens et les Espagnols en sont à la préfiguration. Il est aussi intéressant de voir que les Britanniques étaient « spécialisés », il y avait une institution pour chaque critère : l'institution consacrée à la discrimination raciale n'était pas la même que celle pour la discrimination sexuelle ou pour le handicap. Or, cette année, en 2007, elles fusionnent sur le modèle français.

**ETR : ... après des débats longs et compliqués.**

**LS**

Des débats longs et compliqués qui tenaient simplement au fait que l'autorité pour la « discrimination raciale » était la plus prestigieuse et la plus établie. Une fois les problèmes de prééminence réglés, le débat a été clos. Le président de la commission pour l'égalité raciale, Trevor Phillips, préside la nouvelle entité. C'est un homme remarquable d'ailleurs. Il est évident qu'il faut avoir une autorité pour toutes discriminations, même si cela a pu être débattu. Pour moi, c'est une évidence parce qu'il y a des pluri-discriminés. Par exemple, une femme, maghrébine, de plus de 40 ans et qui est obèse, subit 4 critères de

discrimination, alors s'il fallait qu'elle aille vers 4 guichets différents, ce serait absurde, surtout dans une logique de réclamation.

Deuxième point, les mécanismes qui régissent ceux qui discriminent sont toujours les mêmes.

Troisième point, le processus de preuve est lui aussi toujours le même. Tout cela fait qu'au fond, c'est évidemment un sujet unique.

C'est vrai qu'il faut aussi des associations spécialisées. Il y a des associations généralistes comme la Ligue des Droits de l'Homme d'un côté et puis des associations spécialisées pour le handicap, contre le racisme, pour telle ou telle religion, pour les syndicats, pour les mères de famille etc. Mais pour une autorité, le fait qu'elle soit unique me paraît une évidence absolue.

## **DISCRIMINATIONS EN FRANCE**

**ETR : Passons maintenant à la perception de la société française que vous avez depuis cette institution. Commençons par la question de la sensibilité de la société française face aux différents types de discrimination. J'ai vu que vous insistiez beaucoup sur la pédagogie, par exemple sur le sujet de l'âge car les gens ne l'avaient pas encore bien identifié comme une source de discrimination.**

### **LS**

Il y a deux façons de connaître « l'opinion des français ». La première est de regarder les réclamations, mais ce n'est pas un mécanisme représentatif. La seconde est de faire des enquêtes d'opinion, des sondages. Que peut-on en dire ? On observe que la santé et le handicap sont les critères de discrimination contre lesquels la lutte est la plus consensuelle, l'activité syndicale l'étant le moins. Mais pour employer quelques chiffres, on passe de 95% à 80% d'adhésion, avec la plupart des critères situés entre 89 et 95%, cela reste donc très homogène.

Quand on interroge les gens sur : « Est-ce qu'il est injuste qu'un salarié soit mal payé pour telle raison ? » les résultats sont tout à fait consensuels. Quand on interroge les gens sur leurs attitudes personnelles, cela devient beaucoup plus compliqué. En effet, si on dit à un employeur qu'il n'a pas le droit de choisir une serveuse jolie plutôt que laide et qu'il n'a pas le droit de choisir une serveuse de trente ans plutôt que de cinquante, il répondra : « Vous vous moquez de moi ! »

Cela est fondé sur le conflit entre la discrimination et la défense d'une certaine liberté individuelle mais aussi sur des considérations commerciales. Par exemple, dans la plupart des cafés des Champs Elysée, j'ai remarqué qu'il n'y a que des personnes de moins de 30 ans, absolument ravissantes et de toutes les couleurs. Le racisme n'est pas de mise sur l'avenue cosmopolite, en revanche, sur les autres critères, il y a une discrimination réelle.

En matière de logement, on retrouve le même schéma : les préjugés font que, bien que les gens soient théoriquement d'accord, ils évitent le moment venu de louer à une famille de trois enfants en raison du bruit supposé. Je ne parle même pas d'une famille immigrée.

Il y a donc un gros décalage entre le discours abstrait et la pratique concrète. Alors effectivement, le dialogue que l'on a avec les gens n'est pas toujours facile.

Du côté des réclamations, il y a une double cause de déformation. Toutes les victimes n'ont pas conscience que les inégalités de traitement qu'elles subissent sont une discrimination. Il faut qu'il y ait eu des mobilisations qui aient mis en évidence ce problème, comme pour la soi-disant race, ou le handicap et les associations ont un rôle essentiel dans cette prise de conscience. Le premier élément est donc la connaissance par la victime de sa propre situation de « discriminée ». Sur l'âge et le sexe notamment, la conscience de l'inégalité de traitement existe, mais ne va pas jusqu'au mot « discrimination ».

Second point, on sait bien qu'il y a un danger à protester. Que ce soit à l'embauche ou au cours de la carrière, il est difficile de courir le risque de se plaindre. Un syndicaliste dont l'avancement ne correspondrait pas à la courbe de carrière normale n'hésitera pas à protester car il connaît ses droits mais une personne isolée, discriminée au cours de sa carrière pour un critère ou un motif illégal, redoutera d'être pénalisée même, et peut-être surtout, si elle obtient gain de cause.

Même après identification de la situation de discrimination, la propension à se plaindre n'est pas la même suivant les situations. Les réclamations enregistrées par la HALDE ne permettent pas de dire : « Voilà les discriminations les plus fréquentes ». Je crois vraiment qu'il n'y a pas de lien certain entre ces chiffres et la fréquence réelle des discriminations. Cela dit, il est très frappant d'observer la stabilité absolue des taux, la répartition identique entre critères et entre domaines, depuis les 500 premières saisines jusqu'aux 10 000 en novembre 2007.

**ETR : Dans vos rapports, vous distinguez souvent les discriminations dans les PME et les grandes entreprises. Quelles sont les différences en termes de diagnostic et d'action à mener ?**

**LS**

Il y a deux différences entre les grandes entreprises et les PME. La première, c'est que les grandes entreprises ont un service des ressources humaines professionnalisé et une politique de gestion du personnel avec des process et des mécanismes qui leur permettent de gérer ces situations. Dans une PME, le patron n'est pas armé pour affronter ce problème. Il existe des instruments comme le « Manuel pour les grandes entreprises » qui conviennent pour les grandes entreprises mais pas du tout pour les PME. Nous essayons donc de créer des outils plus légers, plus adaptés aux PME, c'est-à-dire conçus pour un non-professionnel des ressources humaines. Nous avons fait un module d'e-learning.

La seconde différence est que la grande entreprise accepte l'idée d'un carcan juridique ou réglementaire. Des règles internes compliquées s'ajoutent aux règles externes,

c'est ainsi. Au contraire, le patron d'une PME vit toute règle publique comme une intrusion illégitime en soi, indépendamment du contenu de la règle.

**ETR : Est-ce qu'il n'y a pas un risque que l'action de la HALDE contribue à creuser l'écart entre les pratiques de discrimination entre PME et grandes entreprises ?**

**LS**

Une campagne de test, dont on a beaucoup parlé récemment, fait apparaître des taux de discrimination plus élevés dans les PME que dans les grandes entreprises mais sans qu'on puisse les quantifier de manière vraiment précise. On manque de base pour répondre à ce genre de questions.

Il y a eu récemment une négociation nationale pour l'égalité des chances entre le MEDEF et les organisations syndicales. Dans cette discussion, la seule mesure obligatoire qui a émergé est une consultation avec les représentants du personnel, elle concerne uniquement les entreprises de plus de 50 personnes. Au fond, il y a bien deux standards. On sait bien que les contraintes sociales ne sont pas les mêmes au dessous de cinquante et au dessus de cinquante salariés. Il y a deux systèmes et lorsque nous nous adressons au MEDEF ou à la CGPME, nous n'avons pas la même écoute.

Mais je tends à penser que les grandes entreprises permettent de diffuser les bonnes pratiques. Je ne vais pas demander de ralentir l'effort en diminuant la pression sur ceux qui ont le plus progressé pour attendre que les derniers de la classe les rejoignent ; bien au contraire !

Si les grandes entreprises devenaient exemplaires, cela créerait un contexte dans lequel les petites entreprises s'inscriraient progressivement. Les grandes entreprises et l'Etat ont la capacité d'être des relais pédagogiques vis-à-vis des petites entreprises qui travaillent avec eux. On assiste à l'émergence progressive de la responsabilité sociale des entreprises. Les grandes entreprises deviennent responsables de leurs fournisseurs, ce sont elles qui prennent la responsabilité sociale de la conduite des travaux. Par exemple, dans l'affaire du travail des enfants que Nike a assumé, ce n'était pas Nike qui était directement impliqué mais un de ses fournisseurs. On peut créer un contexte où le système est tiré vers le haut par les grandes entreprises.

**ETR : Dans les différents corps de la société que vous avez rencontrés, est-ce qu'il y en a qui sont apparus de manière très différente de ce qui était attendu ? Je donne un exemple : il y a des partenariats assez importants avec la Police Nationale, et elle est ordinairement perçue comme un endroit où le risque de discrimination est élevé. Est-ce que la pratique que vous avez a conduit à changer le regard ou à le faire évoluer ?**

**LS**

Nous avons aussi un partenariat avec la Gendarmerie et la Défense. Pourquoi les acteurs socio économiques recherchent-ils un partenariat ? Car il y a la perception d'un risque, le souci de le limiter et d'améliorer les pratiques. Notre pire adversaire est l'indifférence. Avec la Police, notre partenariat a donné lieu à la réalisation d'un guide à destination des policiers. On voit bien qu'une police coupée de la population est non

seulement beaucoup plus vulnérable à la bavure, mais elle est aussi beaucoup plus vulnérable à la critique en cas de bavure ; et on sait qu'il y a toujours des bavures. Et même si l'on considère son efficacité, son manque de diversité la prive d'atouts certains.

Cela vaut aussi pour d'autres organisations. Nous n'avons eu aucun problème pour établir un partenariat avec l'Association des Maires des Grandes Villes de France. Pour l'Association des Maires de France, ce n'est pas encore fait, on voit que les petites villes réagissent un peu comme les PME, ça met un peu plus de temps.

**ETR : Est-ce qu'il y a des parties de la société qui se sont révélées différentes de ce que vous attendiez ?**

**LS**

Pour répondre simplement à la question, j'ai eu peu de surprises.

**ETR : Est-ce qu'il y a eu des endroits où vous avez trouvé des résistances très fortes, des résistances revendiquées, et pas seulement de fait ?**

**LS**

Dans certains secteurs où il y a un grand nombre de petits employeurs très jaloux de leur autonomie, dès qu'on met une liberté individuelle ou un droit individuel intime en cause, il y a énormément de résistance. Dans l'activité économique, dès que les choses sont proches de soi, la difficulté à imposer des règles devient très grande. Ce n'est pas une révélation.

**ETR : Est-ce que vous percevez une évolution dans la société française, peut-être à partir de vos actions, ou bien au contraire un retard à réagir ?**

**LS**

Il faut nuancer. Dans une enquête européenne qui est intéressante, on demande : « Est-ce que les discriminations sont importantes dans votre pays ? », puis : « Est-ce que vous êtes proches de groupes ethniques ou sociaux différents ? » et la réponse à ces deux questions est très fortement négativement corrélée, c'est-à-dire que les pays où l'on dit : « Il n'y a pas de discrimination » sont les mêmes que ceux où les gens disent : « Je n'ai jamais vu un homosexuel ». En d'autres termes, la perception de la discrimination est liée à l'existence réelle d'interactions entre groupes.

Et la France est un pays où l'interaction entre groupes, est beaucoup plus forte. Sur des critères issus d'enquêtes comme celle du *Pew Institute*, les réponses aux questions : « Avez-vous des amis d'une autre religion que la vôtre ? », ou bien « Avez-vous des amis appartenant à une autre ethnie ou avec une couleur différente de la vôtre ? » donnent des taux « oui » élevés en France. Par exemple, à la question : « Célébrez-vous Noël ? », la réponse des musulmans est positive à plus de 50 % en France contre moins de 2% en Angleterre. En France, la société est beaucoup plus intégrée qu'Outre-Manche. Mon homologue britannique a d'ailleurs fait un grand discours pour dire « we are sleep walking toward segregation ».

Il y a peut-être moins de discrimination en Angleterre, ce qui vient en partie du fait qu'ils ont une immigration mieux formée que la nôtre, pour des raisons historiques de colonisation. Les gens venus d'Inde, du Pakistan, ont eu plus accès à l'éducation. Mais ils vivent complètement séparés, dans un système communautarisé au sens fort du terme.

En France, nous avons là un vrai atout qu'il ne faut pas perdre : nous avons intégré les groupes, mais sans que cela signifie que notre société discrimine moins que d'autres. Ma conviction, sans en avoir aucune preuve statistique formelle, est qu'en France, depuis 20 ans, les discriminations n'ont pas augmenté. Je tends à penser qu'elles ont plutôt diminué mais qu'en revanche l'insatisfaction par rapport aux discriminations a massivement augmenté depuis 20 ans. D'une certaine façon l'augmentation de l'insatisfaction est positive puisqu'il faut qu'une situation soit rejetée pour changer. Si on accepte les choses, elles ne bougent pas.

On est aujourd'hui selon moi dans une sorte de déséquilibre dynamique avec une perception de la discrimination qui croît mais qui est peut-être une première étape positive. Je ne sais pas si les discriminations augmentent mais je sais une chose, c'est que l'écart entre l'attente de non-discrimination et ce qui se passe en réalité augmente. Il ne faut pas oublier qu'il y a différents critères. La situation des différents pays n'est pas la même selon ces critères. Pour prendre un exemple concret, les pays anglo-saxons sont sensibles depuis longtemps à la discrimination par l'âge, et il n'y a pas longtemps qu'on voyait encore en France des limites d'âge dans toutes les petites annonces.

**ETR : On continue d'avoir les dates de naissance sur les CV.**

**LS**

Oui, mais pas pour les anglo-saxons. Vous retrouvez toujours cette différence.

**ETR : On peut toujours la reconstituer avec les études.**

**LS**

Aux Etats-Unis, les dates des diplômes ne sont pas mentionnées ; la conclusion est quand même que les anglo-saxons sont en avance sur le critère de l'âge. Sur le sexe, les Français sont juste après les Norvégiens et les Suédois. On mesure cela par la combinaison du taux d'emploi des femmes et de la natalité. En Allemagne, il y a l'alternative entre assumer la maternité et avoir un métier. Si bien que le taux de fécondité d'une femme diplômée de l'enseignement supérieur y est de 0,7. C'est très peu. Donc en Allemagne, le débat autour des crèches est un débat national.

Sur ce sujet, la France est très avancée, excepté par rapport aux Scandinaves qui sont meilleurs que nous. Il n'y a aucun autre pays que la France où le critère physique est un critère de discrimination interdit. Sur l'orientation sexuelle, je ne sais pas où l'on en est. Sur le handicap, sur les autres critères, je ne sais pas trop. Je pense par ailleurs que la laïcité est un atout de la France.

**ETR : Question connexe à cela. A plusieurs reprises dans le rapport, il est fait référence à l'interprétation erronée par les services de police de la loi sur la laïcité et aux problèmes que cela pose.**

**LS**

Dans le cas cité dans le rapport, concernant une cérémonie d'intégration républicaine, c'était la Préfecture de Police et non la Police qui était en cause : est-ce qu'une femme pouvait porter un voile pour cette cérémonie ? Il y avait un conflit de droit entre d'une part un principe qui interdit de porter le voile pour les élèves du primaire et du secondaire et des signes religieux pour les agents du service public et d'autre part le principe de la République Française selon lequel « tout ce qui n'est pas interdit est permis ». Il y avait au fond une tendance, que je pense très présente dans l'administration, qui est plus militante que cela sur la laïcité. Par ailleurs, je suis très en faveur de la loi sur le voile. Nos amis britanniques changent leur position sur ce point.

**ETR : Vous êtes pour la loi, rien que la loi, toute la loi.**

**LS**

Il faut être pragmatique, mais enfin, là aussi, il y a toujours des conflits entre les principes et entre les textes. Par exemple, la loi Kouchner dit qu'on a le droit de choisir son médecin. Cela dit quand un homme agresse un médecin parce qu'il soigne son épouse, je suis pour que l'on condamne l'homme.

Il y a toujours des combinaisons difficiles. La conception canadienne s'appelle l'aménagement raisonnable. Par exemple, il est impossible de mettre un casque de moto sur un turban, donc en Angleterre on autorise un motard sikh à ne pas mettre de casque ; alors qu'en France on oblige les Sikhs à enlever leur turban et mettre un casque pour faire de la moto. Comment concilier ces droits ?

L'équilibre entre les libertés individuelles et la règle collective (et non pas universelle) est difficile à trouver et chaque pays essaie de trouver le sien. Les Canadiens en ont un autre que les Britanniques, lequel diffère de celui des Français ou des Allemands. A titre personnel, je suis favorable à l'équilibre français. Je suis contre toute concession sur le port du casque de moto car il s'agit de la vie des gens, mais dans le même temps je comprends que les Britanniques aient fait autre chose.

## **PRINCIPES D'ACTION ET DEBATS DE DOCTRINE**

**ETR : Quels sont les principes que défend la HALDE par rapport aux grandes interrogations en matière d'égalité, de liberté, et de fondements constitutionnels ?**

**LS**

Dans « HALDE » (Haute Autorité de Lutte contre la Discrimination et pour l'Egalité), il y a « lutte pour l'égalité », et je vois deux éléments dans cette expression telle que je la comprends.

C'est d'abord l'égalité absolue des droits. Cette égalité est un principe constitutionnel en France et on sait par exemple que pour définir des quotas en faveur des femmes en politique, il a fallu faire une nouvelle disposition constitutionnelle. Cette situation est spécifique à la France, puisque dans les directives européennes, il est explicitement prévu que l'on peut déroger de façon générale à l'égalité des droits lorsque l'on veut établir ou améliorer l'égalité réelle. Le Conseil Constitutionnel a jugé que l'égalité des droits était absolue sauf disposition constitutionnelle. Pour résumer le premier point, c'est l'égalité des droits qui est le fondement de notre action, et quand on parle de lutte contre les discriminations, c'est bien au sens d'une atteinte à l'égalité des droits.

Le second point, correspond à ce que j'appelle « l'égalité concrète des chances tout au long de la vie ». Cela ajoute au principe d'égalité des chances les deux aspects du « concret » et du « tout au long de la vie ». « Tout au long de la vie », c'est une réaction au système français qui détermine de façon égalitaire la vie de l'homme... par le concours qu'il a passé à 20 ans ! Corriger cela fait partie intégrante de notre mission pour l'égalité, d'autant plus qu'on sait que même le concours le plus objectif passé à 20 ans est indirectement discriminant. En effet, il est bien connu que la plupart des gens (et notamment de milieu modeste) n'ont pas eu la même préparation à 20 ans que quelqu'un qui a eu des conditions idéales de formation pendant son enfance. Pour le « concret », je reprends l'image que Lyndon Johnson avait choisie pour justifier l'Affirmative Action qu'on traduit parfois par la discrimination positive. Johnson avait dit : si vous avez un prisonnier qui est enchaîné dans un cachot, que vous le libérez puis que vous le mettez sur la ligne de départ d'un 100 mètres face à quelqu'un bien entraîné et que vous tirez le coup de départ, vous n'aurez pas rétabli l'égalité. Cela me paraît une évidence, et c'est une justification des mesures dites d'affirmative action.

Je partage pour ma part l'avis que l'égalité des chances théoriques ne doit pas être considérée comme réglant le problème. Il faut qu'elle soit concrète. L'égalité des chances est un concept qui appelle des arbitrages subtils. Quand Nicolas Sarkozy emploie l'expression de « discrimination positive à la française », et qu'il prend soin de dire qu'elle ne doit pas s'appuyer sur des critères ethniques ni sur des quotas, c'est effectivement une sorte de synonyme de l'égalité des chances concrètes. Dans le langage courant, le mot de discrimination positive est associé à l'idée de quotas ethniques, de quotas de toutes sortes. Et une association comme le CRAN explique que comme tout a échoué, il faudrait au moins savoir combien il y a de Noirs en France, puis vérifier que cette proportion se retrouve à tous les niveaux. Personnellement, je ne suis pas favorable à l'extension de la notion de quota, tout en étant absolument convaincu que l'absence de diversité est un signe de discrimination ou d'absence d'égalité concrète des chances, que ne corrigent pas les actions purement symboliques : « le noir », ou « la femme » de tel ou tel conseil d'administration. Cela paraît être une déduction logique imparable. A partir de là, quelle est notre ligne ?

Le quota n'est pas une solution. Je pense que la procédure de Sciences-Po est une bonne chose puisque, bien que ce soit une voie d'entrée spéciale, c'est un recrutement à l'issue du Baccalauréat qui ne fonctionne pas comme une sélection après une préparation spéciale. A Sciences-Po, les élèves qui sont entrés par cette voie n'ont pas une épreuve distincte et un diplôme spécial à la sortie, mais bien les mêmes épreuves et le même diplôme, ce qui est essentiel, et je constate qu'ils ne sont pas plus mal classés que les autres.

Si on entend par discrimination positive à la française un dispositif analogue à la procédure Sciences-Po, j'applaudis des deux mains. Si on entend par là un système de quotas ou un système tel qu'il a été pratiqué aux Etats-Unis et jugé inconstitutionnel depuis, avec des mesures attribuant des points supplémentaires à l'examen, en raison de l'origine, je trouve que c'est mauvais.

On peut aussi reprendre l'exemple du concours administratif où l'orthographe est éliminatoire, ou bien la culture générale, ou encore la connaissance de l'Histoire de France. Ce genre de sélection, pour des métiers qui n'impliquent pas la mise en œuvre de ces connaissances, discrimine indirectement et n'assure pas une égalité concrète des chances. Même sans prendre en compte l'origine sociale du candidat, un concours administratif calé sur un diplôme de l'enseignement supérieur n'assure pas l'égalité des chances entre quelqu'un qui a 45 ans et quelqu'un qui a 25 ans, bien qu'on ait supprimé les limites d'âges. Il y a de nombreuses procédures dans notre société, qui sont conçues dans le meilleur esprit de neutralité, et qui discriminent quand même, comme le montre l'exemple de l'entretien d'embauche que j'ai cité tout à l'heure. On n'assure pas l'égalité des chances entre des gens qui partagent les codes sociaux de celui fait passer l'entretien et ceux qui ne les partagent pas. Le chemin à faire est énorme.

**ETR : Iriez vous jusqu'à prolonger l'argument auquel ont recours les partisans de l'inscription de systèmes de type quota dans les textes, et qui avait d'ailleurs été utilisé pour le cas du nombre de femmes aux élections, et qui consistait en la reconnaissance de l'inefficacité constatée des systèmes précédents, qui essayaient de faire sans ?**

**LS**

J'ai été et suis toujours pour le système des quotas en faveur de l'emploi des personnes handicapées, ainsi que pour des quotas de femmes en politique. Je ne suis pas absolument doctrinal sur ce point, mais au sujet des personnes handicapées, les quotas se justifiaient avant tout parce qu'il n'y a pas toujours d'égalité réelle des aptitudes, ce qui pose une vraie difficulté. Pour les femmes en politique, on constatait 60 ans après l'égalité théorique qu'il n'y avait pas eu d'avancées.

Si dans quelques années, on constate que l'égalité des chances n'est toujours pas concrète, il faudra rouvrir le dossier. Entre un quota et une inégalité persistante et éternelle, je préfère le quota, un peu comme le recours à une opération chirurgicale lorsque tout a échoué, mais pour l'instant on ne l'a pas vraiment encore essayé. C'est ma position personnelle sur ce sujet.

Mais se pose alors la question : sur quels critères établit-on un quota ? On pense tout de suite à un critère anglo-saxon qui est le critère ethnique. Or, on constate au fond une énorme coïncidence entre les catégories socioprofessionnelles et les origines, entre les niveaux d'éducation, les revenus des parents et les discriminations que subissent les enfants. Les statistiques ethniques sont effrayantes en ce qu'elles tendent à faire une distinction entre « différents types d'êtres humains », la mise en avant d'une caractéristique, en l'occurrence l'origine, occulte toutes les autres.

Je raconte souvent cette petite anecdote sur une étude qui est parue en Angleterre en disant que les enfants noirs réussissaient moins bien que les blancs à l'école. Les chiffres semblaient indiscutables. Mais une seconde étude faite sur les mêmes données réelles a redressé les résultats par les catégories socioprofessionnelles et le niveau de revenu des parents, on a constaté que les enfants noirs réussissaient plutôt mieux que les enfants blancs.

Autrement dit, il y a une sorte d'attractivité extraordinairement forte de la catégorie « ethnique » qui conduit à oublier les autres. On entend rarement parler de quotas d'enfants d'ouvriers dans les grandes écoles ou de quotas d'enfants d'agriculteurs, de chômeurs ou autres pour des postes donnés.

On peut essayer d'imaginer toutes sortes de quotas ; d'homosexuels, de musulmans, de gens laids, mais on voit bien qu'on arrive dans un monde qui devient absolument fou. Cette polarisation sur une catégorisation ethnique m'inquiète. Elle devient folle en Angleterre, puisque l'on en vient même à distinguer les Anglais des Irlandais, et à obtenir un système d'au moins une trentaine de catégories ethniques.

Il faudra commencer par faire des études publiques qui montrent dans quelles dimensions sociales de telles minorités sont discriminées par rapport à la majorité, et qui permettent de mesurer effectivement la discrimination. Les études ne me perturbent pas à l'excès dès lors qu'elles respectent des règles déontologiques (anonymat, autodéclaration, volontariat) et que ces statistiques publiques sont bien faites et qu'elles ne conduisent pas à définir de pseudo « catégories ethno raciales ».

Définir le nombre de musulmans et de noirs en France ne paraît pas avoir de sens dans la mesure où l'on ne sait pas ce qu'est un noir, et qu'il y a moins de différences entre un musulman laïque et moi-même, qui suis protestant laïque, qu'entre moi et un fondamentaliste évangéliste, ou entre ce musulman et un fondamentaliste musulman. Ces catégories reposent sur des conceptions binaires et simplificatrices.

Si on reprend l'exemple des personnes handicapées, il y a deux conditions dont l'une et l'autre sont nécessaires pour la classification dans un groupe donné. Premièrement, il faut le consentement de la personne, vous n'êtes jamais déclaré handicapé ou reconnu comme tel sans votre accord. Deuxièmement, une reconnaissance scientifique de votre état de personne handicapée doit être faite par un médecin, il y a des données objectives quantifiables scientifiquement.

Pour la plupart des autres catégories, ces éléments sont défailants. Par exemple, aux Etats-Unis, on est en principe déclaratif, mais celui qui vous recense a le droit de corriger votre déclaration. En Angleterre ce n'est pas non plus volontaire, vous êtes classé par l'enquêteur : cela ne sert à rien de se déclarer comme noir pour être enregistré comme tel. Même la position du CRAN qui est que les statistiques ethniques soient déclaratives, volontaires et anonymes est tout le contraire du système anglo-saxon, que ce soit le système britannique, canadien ou américain, où l'on est au contraire identifié.

**ETR : Et comment vous situez vous par rapport à l'argument qui consiste à s'inquiéter d'un « fichage » de la population, à quoi contribuerait par exemple le fait de demander l'origine ethnique d'une personne dans un sondage, ce qui est actuellement interdit au nom des libertés publiques ?**

**LS**

Je me dois de rappeler la position de la HALDE. Dans une délibération du 27 février 2006, la haute autorité a constaté « que notre pays peut aujourd'hui lutter efficacement contre différentes formes de discriminations liées à l'origine « ethnique » sans pour autant qu'il soit nécessaire de faire appel à des comptages « ethniques ». Doivent notamment être prohibés tous dispositifs basés sur des données anthropomorphiques ». Le débat sur les « statistiques ethniques » engagé depuis quelques mois a conduit le Collège à préciser sa position.

Les enquêtes de la statistique publique utilisent de longue date des données liées à l'origine des personnes à travers la nationalité (français de naissance, français par acquisition, étranger) et le pays de naissance ou leur combinaison dans la variable « immigré » (personne née étrangère à l'étranger, quelle que soit sa nationalité actuelle). Les personnes nées en France d'au moins un parent immigré ont été également considérées comme « descendants d'immigrés » pour certaines enquêtes. Encadrées par la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 (article 8-II), certaines enquêtes ont pu inclure des données sensibles et permis d'interroger les enquêtés en leur demandant s'ils se considèrent blancs, noirs, etc.

Pour le Collège, les outils démographiques existants et les enquêtes de la statistique publique menées au cours des dernières années permettent de répondre à la revendication de ceux qui souhaitent disposer d'un outil de connaissance des discriminations s'appuyant sur des données statistiques fiables.

Concernant la mesure de la diversité, la Haute Autorité est favorable à des enquêtes sur des territoires (bassins d'emploi par exemple), des secteurs d'activité ou au sein des entreprises de grande taille à condition que :

- l'échantillon soit suffisamment important pour empêcher l'identification individuelle ;
- les enquêtes restent anonymes et volontaires ;
- les enquêtes soient autorisées sous un strict contrôle public intégrant la CNIL et la HALDE ;
- il ne soit pas fait usage de référentiels « ethno raciaux ».

Elle renouvelle son soutien à la jurisprudence constante de la CNIL pour laquelle l'employeur public ou privé ne doit pas enregistrer dans ses fichiers de ressources humaines des données faisant apparaître des origines « raciales » ou « ethniques » des personnes compte tenu de la sensibilité de ces données.

Ma position personnelle est identique. Il me semble qu'il est plus intéressant de partir du débat français pour faire évoluer la situation de manière pragmatique que de partir d'une comparaison avec la situation anglo-saxonne. Dans le débat français, le point de référence est la position du CRAN qui, en théorie, ne permet pas du tout de conduire à un tel fichage. Bien sûr qu'il existe des fichiers policiers autorisés par la CNIL mentionnant les

origines ethniques et qui ont été et qui sont des fichiers de recherches des délinquants. Il ne faut pas se raconter d'histoire, ces fichiers existent déjà bel et bien, et sont utilisés pour le profilage des délinquants.

**ETR : Et pour le cas des sondages ? L'interdiction existe toujours, bien qu'elle soit contournée.**

**LS**

Prenons par exemple le sondage du CRAN. Ils avaient interrogé 1000 personnes prises au hasard dans les DOM, déclarées noires ou métis, et 12 000 personnes en France métropolitaine dont 500 se sont déclarées noires ou métis, puis en avaient tiré des réponses. Ma réaction, qui a entraîné des débats avec des membres du Collège, était la suivante : moralement, cela ne me choquait pas puisqu'on était dans l'anonymat. En revanche, ils en avaient tiré des conclusions qui, à mes yeux, étaient techniquement et statistiquement fausses, car ils avaient multiplié le pourcentage de noirs obtenu avec ce sondage par le chiffre brut de la population française, pour en tirer le nombre total de noirs ou de métis. Dès lors que c'était anonyme, déclaratif et volontaire, on voit bien que la conclusion est statistiquement biaisée, qu'elle est fautive. Donc j'avais dit que paradoxalement, ce comptage était absolument irréprochable déontologiquement, mais ce qui me gênait c'était qu'il soit faux.

**ETR : Un des derniers cahiers qu'En Temps Réel a publié était une étude d'Etienne Wasmer sur le droit au logement. Il a reconstitué des indicateurs de discrimination à partir des prénoms.**

**LS**

Le sujet ethnique devient, si j'ose dire, gros comme une maison. Dans ce secteur, les critères ne sont plus « noir/blanc ». La sélection se fait entre différentes nationalités. On classe aussi par religion, entre Sénégalais musulmans et Sénégalais catholiques par exemple. C'est extrêmement segmenté. Nous avons été chargés d'organiser une conférence de consensus sur le logement, notamment sur la diversité sociale dans l'habitat. Cette diversité devient réelle si elle intègre toutes les différences : de revenu et d'éducation, celles des origines géographiques, culturelles, de l'âge, de la composition familiale ou encore de l'apparence et de la condition physique.

**ETR : Vous préférez donc une approche sociologique plutôt qu'individualisante de la question des statistiques ethniques ?**

**LS**

Oui, je suis violemment contre une individualisation ou une catégorisation des gens. C'est là, d'après moi, la perversion du système qui privilégie l'appartenance à un groupe sur les caractéristiques propres de la personne. C'est le cœur du débat.

Mon homologue britannique a publié un texte en faveur des statistiques ethniques, qui en exprime bien la problématique. Et plus généralement, il explique que le multiculturalisme débouche de plus en plus sur le communautarisme, c'est-à-dire que les

cultures diverses cohabitent, au mieux, le plus souvent sur des territoires différents, avec une dynamique qui tend davantage vers la séparation et non l'intégration. Autrement dit, nous ne sommes pas dans une logique où les petits-fils se rassemblent plus et mieux que leurs grands-parents. Le désir « d'assimilation » décroît avec les générations successives. On n'a pas besoin d'une grande analyse sociologique pour comprendre à quoi tend un tel système.

Pour comprendre la complexité de la question, on peut prendre l'exemple de l'étude de Patrick Simon, un chercheur en faveur des statistiques ethniques. Il a fait une étude-test en tant que consultant dans les entreprises, et a remarqué que parmi les gens concernés, il y en avait un nombre important qui ne voulait pas être catégorisé ethniquement, et plus encore parmi les maghrébins que parmi les noirs.

**ETR : Sur le multiculturalisme, que voyez-vous comme autres problèmes, et comme solutions ?**

**LS**

Il y a toujours ce problème de la fixation des limites de l'accommodement raisonnable, qui demande beaucoup de nuances. Le Gouvernement a récemment publié une charte de la laïcité, qui soulève la question de ce qu'il est légitime de laisser être différent dans une République laïque. Nous avons un réel avantage de vivre dans un tel régime de neutralité par rapport à un pays comme l'Angleterre ou les Etats-Unis où la religion est une donnée importante de la vie sociale... Cela dit, ça pose immédiatement problème quand, pour reprendre l'exemple de l'hôpital, un patient a exigé un traitement différencié au nom de sa religion, et de manière symétrique, quand une femme a le droit de porter le voile sauf là où c'est interdit (c'est-à-dire partout sauf dans les écoles primaires et secondaires et pour les agents de la fonction publique).

Tous les pays sont confrontés à ce genre de questions, à des niveaux différents, avec une marge d'appréciation entre le domaine d'application des règles communes et celui des spécificités religieuses. J'ai déjà parlé des sikhs, qui sont dispensés de porter un casque à moto en Angleterre et pas France. Au Canada, un élève a le droit de porter un poignard sikh à l'école primaire s'il est dans un étui scellé, mais en France un enfant qui viendrait à l'école avec un couteau à la taille parce que cela fait partie de sa religion, serait immédiatement sanctionné. Clairement aucun pays n'échappe à la nécessité d'établir une frontière. En Turquie, les filles n'ont pas le droit de porter le foulard dans l'enseignement supérieur ; en France, elles en ont le droit, et en Angleterre, elles ont le droit de porter le foulard dans l'enseignement supérieur et primaire public, mais n'ont par contre plus le droit de porter la burka. Même les pays qui prétendaient échapper à la nécessité de tracer cette frontière sont amenés à le faire.

**ETR : A la frontière entre la question de la laïcité et celle de la sécurité, il y a cette affaire qui avait fait à l'époque l'objet d'un débat public et qui concerne des agents de sécurité travaillant pour des aéroports et qui ont des liens possibles avec une mosquée particulièrement turbulente. Cela peut-il être envisagé comme appartenant au domaine de la discrimination sur la base de la religion d'origine ?**

**LS**

Le cas des employés musulmans dans les aéroports entre-t-il dans les discriminations admissibles? Il est clair qu'à mes yeux le fait d'être musulman ou le fait d'être étranger ne justifie pas en soi le refus d'un agrément de sécurité. Il y a aussi un problème d'appréciation dans un certain nombre de cas mais en aucune manière cela ne peut justifier qu'ils soient *a priori* suspects. Dans les cas de ce type, la solution doit reposer sur une analyse individuelle qui démontre l'existence d'un risque non négligeable et surtout pas sur une mise à l'écart de personnes en tant que groupe. C'était l'histoire des bagagistes de Roissy, cela a été le cas d'autres habilitations dans d'autres domaines.

Il faut alors distinguer tous les cas qui sont dans des situations différentes. Une habilitation « secret défense » ne fera pas l'objet de la même exigence que pour faire des rondes de sécurité. Il faudra que la HALDE contribue à construire peu à peu une jurisprudence sur ces thèmes, où il y a une frontière à tracer, qui ne peut pas être absolue.

**ETR : L'essentiel est que la procédure dépende d'une appréciation individuelle dont on soit capable ensuite de démontrer qu'elle a véritablement été individuelle et sans être systématique.**

**LS**

Oui, cela me paraît juste mais les mots employés laissent la place à une vaste marge d'appréciation à plusieurs étapes du raisonnement.

**ETR : Il y a eu aussi un débat sur les jours qui pourraient ou devraient être fériés pour le respect d'autres religions.**

**LS**

Pour les fonctionnaires, il y a les autorisations d'absence mais cela n'a pas été formalisé pour les entreprises. En toute logique, on peut donner des autorisations d'absence dans la mesure où ce n'est pas incompatible avec le bon fonctionnement du service et que cela ne donne pas un droit à congés supplémentaires. Autrement, cela créerait une autre inégalité. L'autorisation d'absence se prend sur le droit à congés existant. Chez Renault, on tient compte du Ramadan. L'hiver ce n'est pas un problème, mais en été, pour l'équipe du soir, les ouvriers devaient arriver à 22h30 ! Même au niveau de l'entreprise, je garde cette idée de tenir compte des spécificités, dans des limites qui sont nécessairement définies au cas par cas. Avec le Collège de la HALDE, nous avons dit qu'il fallait que les enfants musulmans aient une nourriture sans porc dans les écoles, mais nous n'avons pas non plus dit qu'elle devait être estampillée kasher par le grand rabbinat ou hallal par la mosquée. Quelqu'un de vraiment religieux ne boit que du vin estampillé kasher et manié avec certaines prescriptions mais on ne va pas exiger des armées de faire face à une telle complexité logistique. Donc il y a toujours une frontière à faire apparaître qui est différente en France de ce qu'elle est ailleurs.

**ETR : La place de la religion est différente en Allemagne et en France, ce qui n'a pas forcément des conséquences pratiques plus marquées par rapport à ce que l'on fait en France en dehors du régime de rémunération et de sécurité sociale du clergé en Allemagne.**

**LS**

Si. Cela veut tout de même dire que l'appartenance religieuse est un élément beaucoup plus important pour définir l'individu social qu'en France, et donc que les exceptions à la règle légitimées par l'appartenance religieuse sont beaucoup plus larges. Il y a toute une série de sujets pour lesquels il n'y a pas de vérité universelle. Par exemple, au sujet de l'égalité des droits de la femme, je prône un combat ferme contre le relativisme par rapport aux droits de l'Homme. Quelle que soit la doctrine religieuse, on ne me convaincra pas que cela légitime une infériorisation des femmes. Mais dans d'autres domaines où les droits de l'Homme ne sont pas mis en cause, l'appréciation de la règle peut se faire au cas par cas.

J'aime bien la manière française de faire, mais cela n'enlève pas qu'elle soit conventionnelle, notamment dans la fixation précise des frontières entre l'autorisé et l'interdit.

**ETR : Comment réagissez-vous face à l'accusation qui caractérise la lutte contre la discrimination comme une attitude de victimisation et de repentance devant l'histoire de France ?**

**LS**

Mon idée n'est pas de dire que l'histoire de France est parfaite ; il est important qu'on dise que beaucoup de choses ne vont pas bien. Je pense que le « right or wrong, my country » érigé en position historique pose problème.

La lecture de la guerre de 14 n'est sûrement pas la même dans un manuel allemand que dans un manuel français. Il faut dire que la traite des esclaves comme la shoah sont des crimes contre l'humanité. Mais je ne considère pas qu'être descendant de quelqu'un qui a été victime de quelque chose soit créateur de droit en soi, au même titre qu'être descendant de quelqu'un qui a fait quelque chose de mal soit une critique en soi. Evidemment, ces sujets sont délicats. Je suis à la fois choqué par l'attitude révisionniste de certains groupes de pensée au Japon en ce moment, et en sens inverse, je suis assez convaincu que ce n'est pas à la loi de définir l'Histoire.

Par ailleurs, les discriminations et les victimisations sont des choses qui se nourrissent l'une de l'autre. On voit que la discrimination justifie la victimisation mais que la victimisation peut être un système de défense contre les discriminations tout en les nourrissant.

**ETR : La Halde paraît chercher systématiquement comme source de droit ce qui est le plus protecteur, que cela vienne du droit français, du droit communautaire, du droit du Conseil de l'Europe.**

**LS**

La référence au système juridique systématiquement le plus protecteur est un principe de droit absolu mais nous ne faisons référence qu'au droit applicable en France. Il se trouve que des droits protecteurs de la réglementation européenne sont directement applicables en France, et donc cela s'applique.

**ETR**

**Sur l'utilisation des textes du Conseil de l'Europe et sur l'utilisation de certains textes des Nations Unies, vous utilisez les références dans des conditions qui n'ont pas la même autorité juridique que la réglementation européenne.**

**LS**

En effet, nous les utilisons pour éclairer certaines des décisions. Mais, je ne crois pas que l'on en ait jamais fait d'application directe.

**ETR : Un autre sujet problématique est celui de la gestion de l'âge et de la fin de carrière. Les dispositifs de préretraite, ou de plans sociaux qui prennent des mesures d'âge peuvent-elles être considérées comme discriminatoires ?**

**LS**

Non, les plans sociaux qui intègrent les mesures d'âge le font toujours sur la base du volontariat. Et on ne peut pas dire que ce volontariat désavantage les plus jeunes car l'objectif est de verser une indemnité spéciale pendant une durée déterminée qui fasse la jonction avec l'accès au régime de retraite. Quand on fait un plan social, on donnera peut-être la même durée d'indemnisation à des gens plus jeunes mais dans leur cas cela ne fera pas la jonction avec un régime de retraite.

La question se pose de manière symétrique pour les recrutements de personnes plus âgées. La fonction publique gère très bien le sujet. Quelqu'un qui est recruté dans la fonction publique n'est pas soumis à une limite d'âge mais simplement une carrière de plus de 15 ans donnera des droits dans le régime des fonctionnaires, et pour moins de 15 ans, elle sera rebasculée dans le régime général.

**ETR : On pourrait faire la même chose sur les plans sociaux en interdisant les mesures d'âge.**

**LS**

Non, ce serait aller à l'encontre des vœux de tous les intéressés.

**ETR : Comment et à quoi est-ce que l'on pourrait reconnaître que la HALDE réussit ou a réussi ? Quelles conséquences cela peut il avoir sur l'organisation des moyens à la fois financiers, pratiques, matériels, juridiques pour pouvoir atteindre les objectifs ? Que voudriez-vous que l'on puisse dire de la HALDE et de ce qu'elle a accompli, à la fin de votre mandat ?**

**LS**

Au début de mon mandat, je me suis fixé deux objectifs. Le premier objectif est que tout le monde sache qu'il existe un recours efficace contre les discriminations. Cet objectif peut se mesurer par le nombre d'affaires dont nous sommes saisis ainsi que par le taux de notoriété et la perception de l'efficacité de la HALDE. Ce sont à mes yeux les indicateurs majeurs. Par exemple, dans le sondage du CRAN, ce qui m'avait fait assez plaisir c'est que, quand on demandait aux gens de classer les institutions qui luttent contre les discriminations, il y avait dans l'ordre l'école, les associations et la HALDE en troisième position avec plus de 50%. Ce qui est positif. En notoriété assistée, nous sommes aujourd'hui à 31%, ce qui est très honorable pour une institution neuve. Si on avait une bonne enquête d'opinion et pas de recours, il faudrait quand même s'inquiéter sur la validité des sondages d'opinion. Pour le dire rapidement, les indicateurs sont les enquêtes d'opinion validées par le nombre de recours.

Le second objectif est plus difficilement quantifiable. C'est d'arriver au bout de cette période de 5 ans, à un progrès significatif en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination. Evidemment le problème, c'est qu'il n'y a pas de mesure consensuelle des discriminations, et ce dans aucun pays. Et cela tient à un second fait qui peut tenir lieu de mesure intermédiaire, qui est la conscience des discriminations comme première étape du progrès de la lutte. Ce qui me frappe aujourd'hui, c'est que l'absence d'égalité et les discriminations sont encore souvent considérées comme des phénomènes normaux. Percevoir que ce sont des situations anormales et scandaleuses est pour moi une étape, et un instrument de mesure du progrès dans ce second domaine, bien qu'il ne soit pas vraiment scientifique.

Il est évident que la réussite associée à la notoriété implique une croissance des moyens de la HALDE. Cela implique aussi que nous sachions faire ce que font par exemple le Conseil d'Etat ou la Cour de Cassation, c'est-à-dire un traitement lourd pour des affaires importantes, et un traitement moins juridique et moins formalisé pour un grand nombre d'affaires plus courantes. C'est aussi ce que font couramment les anglo-saxons, et c'est là notre objectif avec la création des correspondants locaux.

**ETR : Est-ce que vous voyez des pouvoirs juridiques additionnels que vous devriez obtenir pour pouvoir aller plus loin, ou est-ce que les changements que vous avez obtenus au début sont pour le moment suffisants ?**

**LS**

Nos pouvoirs d'enquête devraient être accrus, la validité des tests de discrimination mieux établie.

**ETR : Toujours sur les moyens dont vous disposez, avez vous la possibilité de conduire vous même des études ? Par exemple, les enquêtes de victimisation sont courantes en Angleterre, avez-vous le projet d'en conduire ?**

**LS**

Notre budget est trop faible, nous ne pouvons que cofinancer des études mais nous n'avons pas les moyens de faire plus. De plus, sur les sondages simples on peut poser aux gens quelques questions sur les discriminations dont ils ont été victimes mais le nombre d'individus concernés est trop faible avec des petits échantillons de départ. On manque franchement d'argent et de connaissances sur ce point. Ce sont des travaux que des sociologues pourraient entreprendre mais ils sont peu à travailler sur ce sujet.

**ETR : Vous êtes passé très vite sur les critères d'efficacité. Ne peut-on pas imaginer de construire des baromètres qui suivraient par exemple l'évolution dans le temps des pratiques de recrutement des entreprises, et puis d'observer s'il y a eu un changement à des échelons identifiables de responsabilité ? Est-ce que ce sont des domaines où vous pourriez être amenés à vous donner un objectif quantitatif, qualitatif ?**

**LS**

Nous avons déjà notre démarche de testing sur une quinzaine d'entreprises. On peut imaginer que les entreprises fassent elles-mêmes des études, ce que font effectivement un certain nombre d'entre elles, avec des sondages internes sur des questions du type : « Êtes-vous traité avec respect ? », « Êtes-vous victime de discrimination ? » etc.

Mais même sur un sujet aussi « simple » que l'inégalité homme-femme, je suis frappé par l'absence de constats alors que sur ce plan là il n'est pas vraiment difficile d'identifier les uns des autres. Là encore, on manque de moyens.

**ETR : Les comités d'éthique qui peuvent exister dans certaines entreprises ne font pas du tout des choses de ce type ?**

**LS**

Il n'y a pas beaucoup d'entreprises qui ont des comités d'éthique. Je crois beaucoup au rôle des partenaires sociaux dans ce domaine. Et ce qui est important, c'est d'avoir une remontée de l'information. Le comité d'éthique n'a pas tellement la capacité de gérer les remontées d'informations.

**ETR : Est-ce qu'il y a des moyens de vous étalonner par rapport à la situation de la discrimination dans d'autres pays ?**

**LS**

Sur l'âge on est très en retard sur les anglo-saxons, sur le sexe on est en avance sur tous les pays sauf les scandinaves. Qu'on prenne le taux d'emploi, les écarts salariaux et le taux de natalité, ou la combinaison des trois, cela donne une vue à peu près correcte. Et on constate que la France est très bien placée.

Sur l'origine, intuitivement, sans être sûr de pouvoir le prouver scientifiquement, par rapport aux Britanniques nous sommes meilleurs en termes d'intégration sociale (au sens de relations sociales) et moins bons en termes d'égalité d'accès à l'emploi. Mais c'est une affirmation intuitive qui n'a aucune base.

Sur les personnes handicapées, je crois que l'on est dans une situation honorable. Finalement, on est dans le peloton, mais je ne peux pas être plus précis que cela, et je répète que l'on a du mal à avoir des mesures solides et encore plus pour les mesures internationales.

**ETR : Une dernière question pour conclure. Qu'est-ce que vous aimeriez que nos lecteurs se disent, et fassent dans leur quotidien dans le domaine qui est celui de la HALDE ?**

**LS**

Avoir l'idée simple que notre pire adversaire est l'indifférence. Je suis frappé par le nombre de gens qui sont d'accord avec nous, mais ne se considèrent pas comme concernés. Ce qui a le plus changé dans ma perception des choses depuis ma nomination, c'est la conviction que ce problème ne se résoudra pas tout seul.

Autrement dit, il ne suffit pas d'attendre que le temps fasse son œuvre, avec des discours du type : « La première génération c'est un peu dur, la seconde est toujours difficile, mais la troisième ce sera très bien ». On a tendance à penser que le temps résoudra les problèmes. C'est une erreur.

Dès lors que le temps ne suffit pas à résoudre les problèmes, il faut une action effective pour les résoudre. Or, les actions effectives résultent de priorités ou d'exigences posées par les décideurs. Autrement dit, si un chef d'entreprise ou un responsable d'une administration déclare : « Moi, je ne connais pas de situation de discrimination, et donc j'estime que ce n'est pas un sujet pour mon institution », je considère ça comme un échec.

Mon adversaire, c'est ce que l'on a appelé aux Etats-Unis le « benign neglect », l'indifférence bienveillante. Et je crois que si j'ai une chose à dire, c'est celle-là : cette indifférence bienveillante est incroyablement répandue, et il faut la combattre.

## ANNEXE

*Extrait du discours de Trevor Philips  
Commission for Racial Equality (Royaume-Uni), Président  
Cité supra p. 32, p. 43*

*After 7/7 Sleepwalking to Segregation  
Discours prononcé au Council for Community Relations de Manchester (22 Septembre 2005)*

### **Amérique**

Jusqu'à ce que la Nouvelle Orléans deviennent le miroir des Etats-Unis, les Américains eux aussi s'enorgueillissaient d'avoir trouvé le Graal de l'intégration, avec ces millionnaires noirs, ces universitaires, hommes d'affaires, responsables politiques, sportifs et autres artistes. Mais la vérité a fait surface à la Nouvelle Orléans. Cela nous a montré une société dans laquelle l'enfant noir standard est inscrit dans une école à majorité noire. Une société dans laquelle la personne blanche standard retourne en fin de la journée dans son quartier intégralement blanc, où elle ne croisera pas un visage non blanc jusqu'à ce qu'elle retourne en ville le lendemain matin. Une démocratie dans laquelle les responsables politiques noirs, à quelques notables exceptions près, représentent les districts noirs, déterminés de façon à avoir une représentation politique noire minimale. Une économie dans laquelle les hommes d'affaires noirs vendent leur marchandise en grande partie à la classe moyenne noire. Et un système d'éducation dans lequel la plupart des universitaires noirs enseignent dans des collèges intégralement noirs ou dans des institutions urbaines où les étudiants de minorités ethniques sont en nombre disproportionnés. C'est une société ségréguée, dans laquelle la vérité qui se montre d'elle-même est que les gens ne peuvent pas être et ne seront jamais égaux. C'est pour cela que, pour nous tous qui nous intéressons à l'égalité raciale et à l'intégration, l'Amérique n'est pas notre rêve mais notre cauchemar.

Je pense aussi que nous avons une idée différente de ce que signifie l'intégration. Là-bas, l'intérêt se porte seulement sur l'obtention de droits égaux pour des groupes différents. Parmi les identités orphelines des Etats-Unis, la part des identités marquant la différence est devenue aussi importante, voire plus importante, que la part des identités qui les relie entre elles les personnes. Tous les Américains vont au même restaurant, mais chaque groupe y a une table séparée, avec son propre menu, ses propres serveurs et sa propre manière de payer l'addition.

### **L'équilibre anglais**

Il doit y avoir un équilibre à trouver entre le « tout va » multiculturaliste, qui conduit à une division et une inégalité plus grandes, et une uniformité intolérante et répressive. Nous avons besoin d'une sorte d'intégration qui nous relie sans nous étouffer. Nous devons être une nation aux nombreuses couleurs qui s'associent pour former un grand arc-en-ciel. Oui, cela signifie reconnaître la diversité et rejeter l'assimilation. Mais je crains que nous soyons en train de jeter le bébé intégrationniste avec l'eau du bain assimilationniste. Durant les dernières années, nous nous sommes bien trop concentrées sur le « multi » et pas assez sur la culture commune. Nous avons souligné ce qui nous divise davantage que ce qui nous rassemble. Nous avons permis la tolérance et la diversité pour souligner l'isolement effectif des communautés, où plusieurs personnes pensent que des valeurs spécifiques devraient leur être appliquées :

- les églises évangélistes africaines qui considèrent acceptable de traumatiser un enfant au nom de ce qu'elles pourraient ainsi leur enlever ainsi le malin.

- les activistes Sikhs qui pensent que l'impression qu'ils ont qu'une pièce les a offensés importe davantage que la liberté d'expression.

- l'acceptation presque usuelle que la majorité des enfants issus de la communauté afro-caribéenne a grandi sans figure paternelle, malgré l'évidence des dommages immenses que cela a créé pour eux mais aussi pour cette communauté prise comme un tout

[...]

La fragmentation de notre société par race et par ethnie est une catastrophe pour nous tous. C'est pourquoi le résultat le plus important des événements de cet été devrait être que l'on doit rassembler les personnes entre elles et leur rappeler ce que signifie qu'être anglais. [...]

### **Le chemin vers l'intégration**

Ce à quoi ressemble une société intégrée :

- *Egalité* : Chacun est traité également, a le droit à une juste considération et nul ne peut attendre de privilèges dus à son origine.

- *Participation* : tous les groupes dans la société doivent s'attendre à partager la prise de décision mais aussi les responsabilités qui incombent au fait de construire ensemble une société.

- *L'interaction* : nul ne doit être enfermé dans sa propre communauté ; dans la société réellement intégrée, les personnes avec qui l'on travaille ou celles avec qui l'on tisse des amitiés ne devraient pas être telles du fait de leur race ou de leur ethnie.

Cet agenda chargé. Il ne sera pas réalisé sans une action positive et des efforts. Certains pensent que le temps et la bonne volonté permettront d'arriver inévitablement à une société plus intégrée. D'autres pensent que ce n'est pas inévitable mais que nous avons davantage besoin de droit que d'instruments de mise en œuvre de principes antiracistes. D'autres enfin estiment que l'intégration n'a pas grand-chose à faire avec la race ou l'identité. Que si l'économie fonctionne (plus de travail, plus d'égalité dans les salaires), alors tout ira bien. Je crois que ces trois attitudes sont loin de ce qu'il faut viser.

[...]

### **Soft Segregation**

En sus de la ségrégation forte [hard Segregation], spatiale, nous habitons de plus en plus des mondes socialement et culturellement séparés. [...]. Quand nous quittons notre travail, la plupart d'entre nous laissent l'Angleterre multiethnique derrière soi. L'an passé, nous avons montré que la plupart des Anglais ne pouvaient pas nommer un seul ami d'une race différente ; moins d'un dixième d'entre eux pouvait en nommer deux- et même à Londres, où le tiers de la population est noire ou métissé, une proportion dérisoire de la population blanche peut nommer un ami non blanc. Tout aussi alarmant, est le fait, que nous ayons montré, qu'il était deux fois plus probable pour des personnes jeunes issues de minorité ethniques qu'elles aient un groupe de pairs venant exclusivement de leur communauté.

[...]

### **Egalité**

Nous allons aller plus loin que nous ne l'avons fait jusqu'à présent. Nous allons nous efforcer de travailler avec le gouvernement et les autorités publiques pour mettre en œuvre le devoir d'égalité. Une arme vitale pour cela est le *race equality impact assessment*. Nous attendons des autorités publiques, notamment les ministères, de conduire des études d'impact sérieuses sur les lois antiterroristes ou, par exemple, sur l'éventualité que les évolutions du marché du travail à Londres aient un effet disproportionné et négatif sur les minorités ethniques. Si la réponse est positive, nous demanderons que la politique change. Et soyons clair, si elle ne change pas, nous introduirons des actions en justice. Mais dans notre travail pour l'égalité nous n'ignorons pas le fait que l'inégalité et les désavantages dus à la race touchent toutes sortes de personnes. Notre enquête sur le traitement des Gitan et des Gens du voyage concernent des personnes blanches.[...] Nous chercherons aussi de nouvelles approches en nous saisissant du problème du racisme institutionnel dans les secteurs publics et privés : des audits d'égalité, de nouveaux pouvoirs pour les directeurs d'entreprise pour demander des informations sur les performances d'égalités des partenaires potentiels, et de nouvelles incitations pour que les *shareholders* demandent aux conseils d'administrations d'être responsables en matière d'égalité.

[...]

### **Ecoles**

J'espère pouvoir changer la donne sans intervention gouvernementale ou législative. Mais peut-être ne le serons-nous pas capables. C'est pourquoi le temps viendra peut-être rapidement où nous devons réfléchir à la meilleure manière d'empêcher que les écoles deviennent monoethniques et monoculturelles – qu'il s'agisse de l'ethnicité blanche ou asiatique ou de la culture catholique ou musulmane. Je serai clair : je ne favorise pas les quotas et je pense que le *bussing* s'est révélé un échec. Mais nous ne pouvons pas rester sans rien faire et laisser les prochaines générations qui sont actuellement éduquées devenir des étrangers. Nous devons penser à des solutions créatives. Par exemple pourquoi pas considérer un système de financement qui encourage les écoles à attirer une plus grande diversité d'enfants. [...]