

21 Mars 2005

**RAPPORT D'ANALYSE DES
AFFAIRES RECENTES DE
DISCRIMINATIONS A
L'EMBAUCHE POURSUIVIES PAR
SOS RACISME**

Par Samuel THOMAS Vice Président de SOS Racisme

Introduction

A/L'ampleur des discriminations mesurée par la statistique

1/ D'après l'INSEE les discriminations à l'embauche à l'encontre des personnes d'origine extra-européenne engendrent le chômage pour des centaines de milliers d'entre eux

L'INSEE nous renseigne en terme statistique sur le nombre de personnes victimes de ces discriminations grâce à l'étude de « l'ombre portée des discriminations sur les statistiques du chômage ». En effet, chaque année l'INSEE mesure le taux de chômage des français (de naissance, par acquisition), des étrangers (UE, Maghreb, autres), des hommes et des femmes en fonction des catégories socioprofessionnelles, des niveaux d'études. L'étude de la DARES sur ces données permet d'établir que : « si l'impact positif d'une origine européenne est sensible, l'impact négatif d'une origine extra-européenne est prépondérant »

L'analyse par l'INSEE du taux de chômage des étrangers

Selon l'INSEE le taux de chômage des étrangers hors UE **est trois fois supérieur** à celui des Français ou à celui des étrangers UE.

Le niveau de formation et de qualification des étrangers est globalement moins élevé que celui des français ; toutefois, le taux de chômage des étrangers hors UE ayant suivi des études supérieures (niveaux I, II, III, et IV supérieur) est en moyenne de 20,2% (26,5% pour les ressortissants du Maghreb), contre 5,8% pour l'ensemble des actifs du même niveau. Plus le niveau d'étude augmente, plus le différentiel de taux de chômage augmente entre Français ou membre de l'UE et étrangers hors UE. **De ces statistiques, on peut dire que la discrimination touche 2 fois plus les Bac +4/5 que les Bac – 1.**

L'INSEE dénombrait 283 097 étrangers non « européens » au chômage. On peut penser que sans discrimination, et en mettant de côté la question des qualifications, il n'y aurait qu'un tiers de ce nombre d'étrangers au chômage, soit 94 365 étrangers hors UE. **Par conséquent, sans discrimination, 188 731 étrangers hors UE seraient bénéficiaires d'un emploi.**

L'analyse par l'INSEE du taux de chômage des français d'origine étrangère

L'INSEE nous indique, qu'à égalité de niveau d'étude, le taux de chômage des Français par acquisition est en moyenne de 14% tandis qu'il n'est que de 9,2% pour les Français de naissance. Et pour les personnes de niveau I, II et III (Bac +2 à Bac +6) le taux de chômage des Français par acquisition est de plus du double de celui des Français de naissance (10,9 contre 5%).

Or, L'INSEE nous indique qu'en 1999, les immigrés de nationalité française sont 1,56 million tandis que les étrangers sont 3,26 million. Ainsi plus d'un immigré sur trois est français.

En examinant attentivement ces chiffres comparés du taux de chômage des français diplômés d'origine étrangère, avec ceux du taux de chômage des français de naissance, on pourrait définir le nombre de **dizaines de milliers de personnes françaises d'origine étrangère qui sont au chômage du fait des discriminations à l'embauche.**

2/ L'étude statistique effectuée par SOS Racisme dans la base de Michael Page confirme le taux de chômage plus élevé des cadres aux prénoms à consonance extra-européenne.

Les mesures effectuées chez Michael Page et Page Intérim

Le cabinet de recrutement de cadres « Michael Page » et sa filiale Page Intérim se sont engagés activement depuis deux ans dans la lutte contre les discriminations. Ils ont confié à SOS Racisme le soin d'auditer, leurs bases de données, le travail des consultants pour, dans un second temps, mettre en place des formations anti-discriminations adaptées. Dans le cadre de l'audit, Michael Page et Page Intérim SOS Racisme a pu analyser leurs bases de données de demandeurs d'emploi à des fins statistiques, sociologiques.

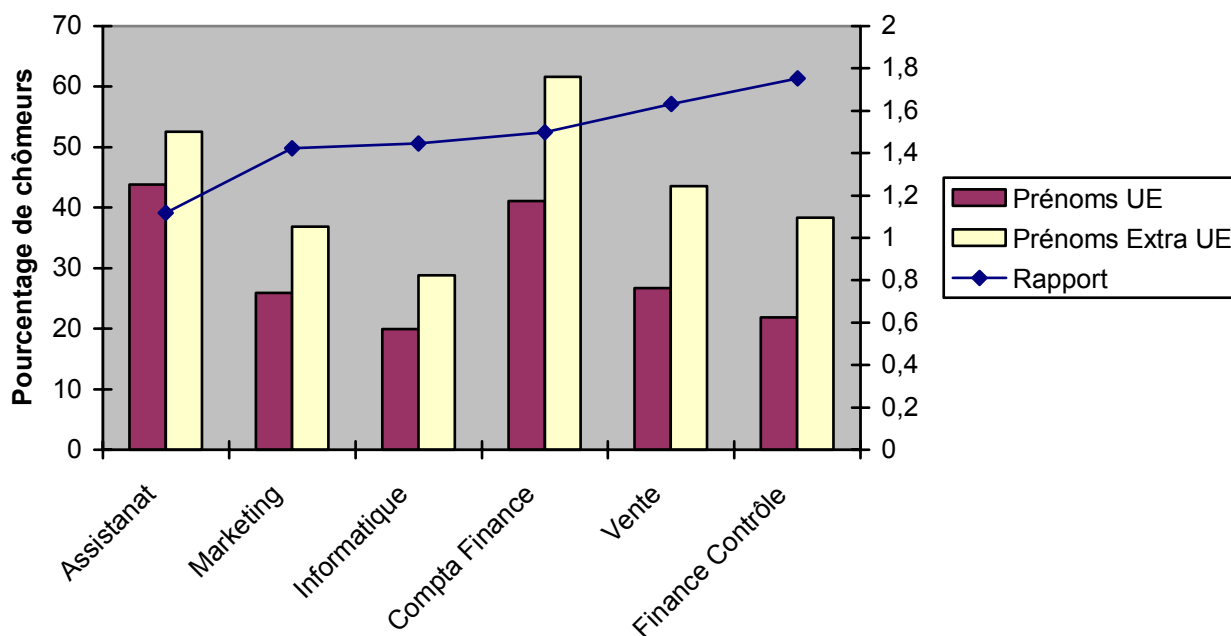
Pour garantir une anonymisation absolue des candidats nous avons extraits de leurs bases de donnée les prénoms, le sexe des candidats de 6 professions comptant plus de 20 000 personnes et leur situation par rapport au chômage (sans emploi ou en poste, à la recherche de mieux).

L'étude a donc porté sur 264 507 candidats chez MP ou PI en Informatique, Comptabilité Finance, Finance Contrôle, Vente, Marketing, Assistanat.

Les prénoms ont été ensuite caractérisé en deux catégories : prénoms à consonance européenne occidentale (8 968 prénoms) et prénoms à consonance extra-européenne (7 720)

Comparaisons des Taux de Chômage

Prénoms UE/ Prénoms Extra UE



On constate au travers de cette étude statistique que le secteur de la vente qui concerne les Commerciaux et celui de la Finance Contrôle, qui concerne les experts comptables sont particulièrement touchés par la discrimination à l'embauche à l'encontre des salariés aux prénoms à consonance extra-européenne.

B/ La nécessité de combattre la délinquance raciste et les discriminations anti étrangers

Révéler l'ampleur des discriminations

Le chapitre précédent consacré aux statistiques nous a démontré que des centaines de milliers de personnes se retrouvaient en France au chômage du seul fait de leur nationalité ou de leur origine. L'INSEE nous éclaire sur l'ampleur de la discrimination à l'embauche à l'encontre des personnes venues de pays du Maghreb, d'Afrique Noire, ou de pays d'Europe non membre de l'Union Européenne tels que l'ex-Yougoslavie, la Turquie.

Et l'étude effectuée par SOS Racisme chez Michael Page nous éclaire sur l'ampleur des discriminations opérées du seul fait de la consonance extra-européenne du prénom des demandeurs d'emploi.

Faire reculer les a priori racistes

Cette dernière étude pousse dans le sens de l'anonymisation des CV qui pourrait permettre à des centaines de milliers de personnes de déjouer chaque année la première étape de la discrimination qui consiste, de la part d'un certain nombre de recruteur, à ne convoquer que les candidats aux noms et prénoms à consonance européenne.

Mais une fois franchie cette étape, des dizaines de milliers de candidats vont se retrouver confrontés à des recruteurs coupable sinon d'a priori raciste, du moins de céder à des pressions de la part de personnes coupables d'a priori raciste au sein de l'entreprise ou au sein de la clientèle.

Une bataille de conviction sera alors à engager pour faire tomber ces a priori en démontrant à ce recruteur leur absurdité et la perte en ressource humaine compétente qu'ils induisent.

Mais surtout, pour tous ceux qui ne seraient pas sensibles à la souffrance des victimes de ces discriminations et qui ne réaliseraient pas la perte que cela représente pour leur entreprise de se priver de ces salariés d'origine étrangère, une bataille judiciaire restera à engager.

Faire respecter la Loi anti-discrimination

Car la loi française est là pour protéger les victimes de discrimination contre ceux qui les privent d'un emploi. La loi française est là pour sanctionner ces délinquants qui mettent en danger la cohésion nationale et la réalité de l'article premier de notre constitution.

Depuis 1972 la France s'est doté d'un arsenal législatif permettant de combattre les discriminations à l'embauche mais le recours à la Justice pour régler ce type de délit est très récent. En 1998 le Garde des Sceaux, dans une circulaire aux Parquet dénonçait le nombre insignifiant de poursuites judiciaires engagées en application de l'article 225-1 et 225-2 du Nouveau Code Pénal. Et de la même manière, pendant les trente dernières années, les chambres civiles des Prud'homme n'ont que très rarement eu à se prononcer sur des affaires de discriminations dans l'entreprise en application de l'article L132-7 du Code du travail.

Entre 1972 et 1997, les antiracistes ont sans doute été davantage dans la défensive, pour tenter de préserver l'égalité des droits législative entre français et immigrés, face à ceux qui plaidaient pour la « préférence nationale » et accusaient les étrangers de prendre le travail des français.

Toute Loi n'est respectée que si la crainte de son application est forte.

L'existence du panneau d'indication « Limité à 80 km/h » sur le périphérique ne suffisait pas pour faire ralentir les automobilistes. Il a fallu installer des radars automatiques et envoyer des PV de 90 € aux contrevenants pour que la vitesse baisse sensiblement. L'écrasante majorité des automobilistes ont approuvé ces sanctions dès lors que la démonstration était faite que le nombre d'accidents et de morts sur les routes diminuait grâce à ces mesures.

Depuis 5 ans, l'Etat, avec la création des CODAC et du 114 a commencé par **installer la signalisation antiraciste** dans tous les départements de France. La loi anti-discrimination qui était méconnue des victimes et des auteurs a fait l'objet d'une communication institutionnelle. Pour démontrer sa détermination à faire connaître et respecter cette loi, le législateur a facilité son application devant les prud'homme avec la loi de novembre 2001 aménageant la charge de la preuve et a aggravé les sanctions pénales pour discrimination avec la loi Perben en 2004.

Passer du panneau indicatif aux radars

Mais au cours des 5 dernières années, les « radars » sont demeurés « associatifs », ce sont les testings à l'embauche effectués par SOS Racisme dès 1999 ou celui que vient d'organiser l'observatoire des discriminations de Paris I de Jean François Amadieu.

Comme SOS racisme a pu le constater à l'entrée des discothèques, la peur du testing et du procès qui en découle a fait changer de comportement un certain nombre d'établissement, mais pour que des changements profonds de comportement aient lieu il faut que les testings et les poursuites aient lieu régulièrement et sur tout le territoire national.

Pour mener à bien ce combat, l'Etat Français va se doter d'une Haute Autorité de Lutte contre les discriminations, qui devra, sur le modèle de ce que fait la Commission For Racial Equality Britannique jouer ce rôle de radar.

Faire des procès publics

En France, la réprobation morale de la discrimination à l'embauche d'un salarié du seul fait de sa couleur, de son prénom, de son origine est très forte. Le taux de réprobation de la discrimination doit être proche du taux de rejet que les français éprouvent pour Le Pen et le Front National, soit, prêt de 80% d'hostilité dans l'opinion publique.

Et quasiment aucun employeur n'est prêt à être poursuivi devant le tribunal et présenté aux médias comme auteur de discrimination. Plus que la peur de la condamnation financière, c'est la condamnation morale que redoute les employeurs français.

SOS Racisme a par conséquent choisi de porter les affaires de discriminations à l'embauche devant les Tribunaux Correctionnels en saisissant les Parquets de plaintes après avoir dans la plus part des cas demandé une enquête à l'inspection du travail.

C'est l'examen attentif d'une trentaine d'affaire de discrimination ayant fait l'objet d'une plainte de SOS Racisme que nous vous proposons dans ce rapport.

Les cas de discriminations raciales à l'embauche empruntent des formes différentes et varient selon les affaires. Il est donc intéressant d'étudier les dossiers traités au cours des dernières années par l'association afin d'analyser les méthodes utilisées par les auteurs de pratiques discriminatoires, les réactions des témoins, le rôle des huissiers de justice ou encore les moyens utilisés par SOS Racisme pour rechercher les preuves de discrimination.

Comme vous pourrez vous en rendre compte, les employeurs auteurs de discriminations peuvent encore compter sur une grande passivité de la police et de la justice dans ce genre d'affaire.

Le discours du Président de la République au Chambon sur Lignon en juillet dernier n'a pas encore été suivi d'effet. Monsieur Jacques CHIRAC s'était insurgé devant le comportement des parquets qui classaient sans suite les plaintes pour racisme, discrimination ou antisémitisme sans avoir fait procéder à la moindre enquête et réclamait des Parquet qu'ils fassent désormais systématiquement appel des condamnations de première instance trop légères pour ce type de délits.

I : La répartition par secteurs d'activités des entreprises poursuivies pour discrimination à l'embauche.

La discrimination raciale à l'embauche est présente dans toutes les catégories professionnelles. Tous les secteurs d'activités sont concernés par ce fléau mais pour des raisons bien différentes. Il semble donc intéressant de déterminer quels sont les domaines et les professions les plus touchés par les actes discriminatoires. Au travers de cette analyse on tâchera de comprendre ce qui a motivé la discrimination. Certaines d'entre elles sont revendiquées par une volonté de satisfaire la clientèle, d'autres pour obéir à un dirigeant, d'autres encore pour satisfaire des salariés déjà en fonction. Seules une petite proportion sont motivées par l'idéologie raciste de l'employeur.

1. Les emplois dans des fonctions commerciales, ou simplement en contact avec la clientèle :

Les professions dans lesquelles il y a « contact » avec la clientèle et dont la fonction est commerciale concernent une grande partie des affaires traitées. Dans ce secteur d'activité, les discriminations sont justifiées par une volonté affichée des entreprises de réaliser le plus d'actes commerciaux possibles et de satisfaire les exigences des clients. **Dans la plupart des cas, les auteurs de discriminations renvoient donc la responsabilité de ces actes discriminatoires sur leurs clients.**

○ Commerce et grande distribution :

Ainsi, dans **l'affaire Ikéa**, la responsable de la diffusion des catalogues indiquait : « pour ce type de travail, ne pas recruter de personnes de couleur, car c'est malheureux à dire, mais on leur ouvre moins facilement la porte et il s'agit d'avancer vite ». Il n'y a dans cette affaire aucun doute quant à la motivation de la responsable lorsqu'elle donne de telles directives.

Dans l'affaire de la société **Monoprix-Superbaze** de Marseille, la représentante d'un rayon fromagerie a déclaré que « la femme noire qui lui avait été envoyée ne correspondait pas, à l'image du rayon, en raison de sa couleur de peau ».

○ Commerce et produits de beauté :

La gérante de la boutique de produits minceurs **Physiomins** situé dans le 12^e arrondissement de Paris indiquait à la jeune fille postulant pour un poste de commerciale « qu'en raison des exigences de sa clientèle, elle ne pouvait pas embaucher une personne ayant une origine africaine ».

L'agence **Adecco Districom**, située dans le Val de Marne, lorsqu'elle recrutait des démonstratrices de vente de produits coiffants pour la société « Fructis Garnier » de L'OREAL, recevait pour ordre, de ne recruter « que des BBR ».

Les deux dirigeantes de la société **Biophase**, située en Franche Comté, spécialisée dans les soins du visage et la vente de produits cosmétiques à domicile, donnaient des directives à

caractère discriminatoire à leur secrétaire, à savoir : jeter à la poubelle les CV des candidates aux postes de conseillères de beauté ayant un nom arabe et ne pas envoyer les conseillères chez les clientes dont le nom avait une consonance d'Afrique du Nord. La motivation discriminatoire n'a pas été expliquée par les deux gérantes de la société.

- Commerce et Marketing:

Dans le secteur du Marketing, les entreprises cherchent des salariés capables d'anticiper les comportements des consommateurs. Certaines entreprises pensent qu'un bon responsable Marketing doit être originaire de France Métropolitaine depuis plusieurs générations pour bien connaître le comportement des français en matière de consommation.

Ceci explique l'affaire **BASF**. L'annonce diffusée en interne, précisait le profil des candidats à recruter en Ile de France, à des postes de « Pré-sales », en indiquant la mention « french native ».

Mais ces discriminations sont souvent fondées sur le sentiment des employeurs que l'efficacité d'un commercial repose sur sa couleur de peau ou sur son origine.

Ainsi le dirigeant local du journal gratuit **Paru-Vendu** à Dreux, écartait la candidature de Karim BENABI au poste de Commercial chargé de la recherche de publicité, alors qu'il le convoquait à un entretien lorsqu'il changeait son nom pour s'appeler André Stéphane.

La discrimination opérée à l'encontre de Rachida MADKOURI établie par le même procédé du testing, dans l'affaire **Benchmark** pour un poste de marketing dans les Hauts de seine, semble avoir été aussi fondée sur ce type de raisonnement.

La discrimination fondée sur les exigences racistes de clients est difficilement crédible pour des salariés recrutés à des postes en contact avec la clientèle seulement par téléphone.

Pourtant des salariés ont témoigné à propos des consignes discriminatoires claires, que le gérant d'**Impact Marketing** à Lyon exerçait pour l'embauche des salariés : « seules les personnes ayant un nom français, italien ou espagnol pouvaient se voir proposer un entretien ».

- Commerce et hôtesse d'accueil :

Certaines des affaires traitées concernent des emplois ayant un contact avec la clientèle, mais n'effectuant pas d'acte commercial, tel est le cas des hôtesse recrutées par l'agence **Daytona**, située à Levallois Perret.

Dans des plaquettes internes destinées aux personnes du département hôtesse et aux DRH régionaux, on pouvait voir apparaître la mention « nationalité française et pure white », pour certaines fonctions d'hôtesse. Cette requête était censée anticiper la volonté d'entreprises clientes, qui auraient souhaitées engager uniquement des personnes blanches, notamment dans la branche cosmétique. Les principaux clients de Daytona sont SFR, Cegetel, Gillette, Télé 2, L'Oréal, Laboratoires Vichy, Prima gaz... Pour répertorier et sélectionner ses intérimaires en fonction de leur couleur de peau, la société Daytona avait mis au point un système de

codification : « O »1 pour origine européenne. « O »2 pour origine maghrébine, « O » 3 pour noirs, « O » 4, pour origine asiatique.

- Restauration et l'Hôtellerie:

L'ampleur du phénomène des discriminations pour l'embauche de serveurs a été révélée par la découverte d'un semblable système de fichage ethnique des intérimaires demandeurs d'emploi dans la restauration et l'hôtellerie auprès d'Adecco.

L'agence **Adecco restauration Paris Montparnasse** avait établi un fichier « PR4 » dans lequel étaient répertoriés ses intérimaires de couleur « NBBR » (pas blancs) pour la restauration et l'hôtellerie. L'objectif affiché d'Adecco en réalisant ce tri ethnique était de satisfaire les exigences de ses clients. Un certain nombre d'entre eux ont été mis en cause par des anciens responsables d'Adecco tels que Eliance, Servair, Wagons lits, Disney ou le Ministère des Affaires étrangères qui n'auraient pas voulu qu'on leur envoie d'intérimaire de couleur, ou dans de faibles proportions. Les discriminations étaient surtout opérées pour les postes au contact de la clientèle (serveurs, maître d'hôtel, etc), mais aussi pour des postes de cuisiniers ou de verriers. **Cette importante affaire concerne 1500 victimes et des dizaines d'entreprises clientes donneuses d'ordre de discrimination.**

L'affaire du **Moulin Rouge**, a permis d'illustrer le comportement des entreprises de restauration qui acceptent d'employer des noirs mais simplement en cuisine, tandis que le service en salle est réservé aux blancs : « Les Maliens et les Sénégalais on les prend en cuisine mais en salle on prend seulement des européens » déclarait la secrétaire du Moulin Rouge. Mais lors du procès, cette discrimination systématique n'a pas été justifiées par une quelconque stratégie commerciale.

Dans le secteur de l'Hôtellerie, c'est l'affaire **l'Hôtel la Villa** qui a illustré les discriminations dans ce secteur. La patronne de cet Hôtel situé à Paris dans le 16^e arrondissement avait eu la volonté de « blanchir le personnel ». Pour y parvenir, elle avait donné des directives au directeur de l'hôtel, qui se voyait contraint d'annoter les CV de mentions manuscrites du type « Black, NON, NON ! ». Cependant, la patronne n'a pas clairement expliqué la motivation de ses pratiques discriminatoires. Elle ne s'est en aucun cas justifiée en invoquant des exigences de clients ou des objectifs commerciaux. Nous ne savons donc pas si cette femme a agi ainsi pour des raisons personnelles ou commerciales.

2. Les emplois d'artisans, ouvriers et techniciens.

Même pour des emplois de techniciens, d'ouvriers ou d'artisans un certain nombre d'employeurs se cachent derrière le client pour justifier de leurs discriminations. Mais le plus souvent, celles-ci sont clairement motivées par le racisme de l'employeur, qui est également le patron.

- L'artisanat :

L'étude de quatre affaires de discrimination raciale à l'embauche dans le domaine de l'artisanat permet d'illustrer le phénomène.

En Isère, le patron de la société **Mileguy**, avait publié une offre pour un poste d'aide menuisier. L'ANPE avait transmis la demande de cette société à un conseiller d'insertion à la mission locale qui lui avait trouvé un candidat potentiel. Mais le gérant avait refusé d'embaucher le candidat du fait de ses origines raciales, en ajoutant : « Je ne veux pas de bicots, pas de bougnoules, pas de pots de yaourts...je veux des Paul et des Rémi, des biens français ». Un testing avait ensuite confirmé cette discrimination.

Dans le Rhône, le patron d'une **entreprise de plomberie** a indiqué très clairement à la maman d'un jeune candidat prénommé Cyril «*Vous auriez dû me dire au téléphone qu'il était noir !*». Ce plombier a déclaré qu'il n'embauchait pas de Noirs parce qu'ils effraient la clientèle, et il ne peut pas se permettre d'en perdre. Devant les inspecteurs, le patron a expliqué pourquoi ses clients ne voulaient pas de Noirs. «*Même quand ils présentent bien, ça ne change rien, c'est dû à la couleur de la peau.*»

Une affaire identique a eu lieu en Indre et Loire : la société **Climat Chauff'Passion** avait fait paraître par l'intermédiaire de l'ANPE, une offre pour un emploi de plombier chauffagiste. Après avoir transmis l'offre à un conseiller d'insertion à la mission locale, l'ANPE annonçait à ce dernier que la société en question n'embauchait pas d'étranger. Un testing a confirmé cette discrimination. Aux policiers, le plombier chauffagiste a indiqué que ses clients âgés n'apprécieraient pas la visite d'un ouvrier artisan d'origine maghrébine.

- La manutention :

La société **Sar Océan**, située à Bègles en Gironde et spécialisée dans la salaison de morue, était cliente de Manpower Bordeaux. D'après un cadre de Manpower, elle réclamait à cette agence d'intérim qu'on ne lui fournisse que du personnel français d'origine européenne pour des emplois de manutention dans des conditions très difficiles. Les responsables de Manpower avaient beaucoup de mal pour ces emplois à lui trouver exclusivement des français « blancs ».

- Le personnel de ménage :

Le dirigeant d'un établissement de **Tennis Squash à Evreux**, qui cherchait une femme de ménage, a refusé d'embaucher une candidate, adressée par l'ANPE. Pour se justifier, dans le document à retourner à cet organisme, le dirigeant de cet établissement a indiqué : « personnes de couleur impossible ».

Un syndic de copropriété à Orléans donnait des consignes discriminatoires dans le cadre du recrutement de personnel de ménage. En effet, dans un procès verbal de réunion du Conseil Principal de Copropriété, on pouvait lire : « la récession qui s'annonce a pour conséquence que le syndic reçoit des réponses à ces annonces par une population non indigène ».

- Le secrétariat ou le standard :

Un cabinet d'avocats, Nguo Miguères et associés situé à Paris, a publié deux annonces d'embauche à caractère discriminatoire dans une revue de professionnels de droit : la Gazette du Palais. Les annonces stipulaient : « Cabinet d'Avocats Paris 8^e recherche : jeune femme de nationalité française », et « Cabinet d'Avocats Paris 8^e recherche : jeune femme française », pour un poste de secrétaire et pour un poste de standardiste. Ces délits sont d'autant plus

grave et étonnant qu'ils émanent d'un cabinet d'avocat dont l'une des figures est une ancienne secrétaire d'Etat à la Justice et membre du conseil constitutionnel : Me Monique Pelletier.

- Le technicien informatique :

De la même façon par le biais d'une petite annonce diffusée par l'agence **Interim Nation** située dans le 8^e arrondissement de Paris nous avons découvert un critère discriminatoire pour un poste de technicien « hot line » en informatique : l'annonce comportait la mention « BBR ». Cette mention qui signifie bleu, blanc, rouge sous entend que la personne doit être exclusivement de nationalité et d'origine française pour pouvoir être embauchée. Dans cette affaire, le directeur de l'agence Intérim Nation a indiqué à SOS Racisme que son client veillait au bon équilibre ethnique de ses équipes salariées pour justifier cette discrimination.

3. Les emplois nécessitant des habilitations ou accréditations « sécurité nationale »

Un certain nombre d'affaires concernent les problèmes liés à l'habilitation secret-défense, à des habilitations pour la sécurité aéroportuaire ou à des conditions de marché public.

- Les entreprises touchant à la sécurité nationale :

Les sociétés Thomson Thalès, Logatique et Cegetel sont suspectées d'avoir été à l'origine de pratiques discriminatoires pour des emplois où l'accréditation secret-défense est nécessaire. Ces sociétés se retranchent derrière cette justification et font peser la responsabilité de ces pratiques sur les organismes chargés de l'octroyer.

Qu'il s'agisse des sociétés Thomson Thalès, Cegetel ou Logatique, la procédure est similaire dans toutes les affaires étudiées. Ainsi, les recruteurs, dans l'optique de voir les futurs candidats (sélectionnés) accrédités, procèdent à une présélection sur des critères d'origine. La directrice des ressources humaines de la société Thomson interrogeait les candidats sur l'origine de leurs prénoms, de leurs parents, le pays de naissance du père, ainsi que l'emploi du père et la date d'arrivée en France.

La société Cegetel a fait paraître une offre d'emploi de chef de projet pour le réseau de système informatique. Cette offre décrivait les critères d'embauche et formulait des commentaires discriminatoires, à savoir : « Attention, pour ce projet, le candidat doit être habilitable par des organismes défense ou autre. Il doit impérativement être français, de préférence de parents français, nés en France ».

L'agence Manpower de Bordeaux, d'après un de ces cadres, utilisait la codification « 001 mais pas 001 » pour identifier les français d'origine étrangère. Cette codification devait permettre de satisfaire aux demandes de nombreuses sociétés en contrat avec la défense nationale qui refusaient a priori les français d'origine étrangère parce qu'ils n'obtiendraient pas d'habilitation secret défense pour ces salariés.

Il est très compliqué d'obtenir des renseignements sur les conditions nécessaires à l'obtention de l'habilitation secret-défense. Les professions qui touchent au domaine de la sécurité nationale sont très encadrées. Les services de la défense nationale, en raison de la particularité du secteur visé, restent très discrets et les informations ne filtrent pas. Il est donc légitime de craindre que les sociétés chargées de recruter du personnel travaillant dans ce domaine très sensible ne soient tentées de s'abriter derrière ce critère, leur permettant ainsi de réaliser des discriminations raciales à l'embauche sans être inquiétées.

En réalité, le décret de 1998 transposé dans l'Instruction Générale Interministérielle IGI 1300 qui définit les critères d'habilitation Secret Défense prévoit qu'un étranger peut obtenir cette habilitation s'il est ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne ou de tout Etat lié à la France par un accord de Sécurité Nationale. Et aucun français ne peut être écarté du simple fait de sa nationalité d'origine, de celle de ses parents ou de sa compagne. C'est l'enquête des RG et de la DST qui déterminera si le candidat à l'habilitation représente un risque de trahison des secrets défense ou de vulnérabilité. SOS Racisme vient d'obtenir cette clarification par le biais d'une question écrite au Ministre de la Défense dont la réponse a été publiée au JO en janvier 2005.

En l'absence de communication claire de la part du Ministère de la Défense, celui-ci partage la responsabilité pénale des délits de discrimination commis par les entreprises liées à la défense nationale à l'encontre de salariés étrangers ou d'origine étrangère.

- Les entreprises touchant à la sécurité aéroportuaire :

Les sociétés Arès et ICTS emploient des agents afin d'assurer la sécurité et la sûreté de l'aéroport Roissy Charles de Gaulle. Suite à une annonce pour un poste d'agent de sûreté aéroportuaire pour la société ICTS, un candidat s'est vu notifier que son refus d'embauche était justifié par son lieu de naissance, le Maroc.

La société Arès, quant à elle, a publié une annonce discriminatoire dans le Parisien, dans laquelle il était précisé que les candidats devaient se présenter munis d'un CV, d'une pièce d'identité et d'une carte d'électeur. Un candidat répondant à cette annonce s'est vu signifier qu'il n'était pas possible d'embaucher pour cette mission un salarié de nationalité étrangère, non européen.

Les entreprises qui recrutent dans le domaine de la sécurité aéroportuaire prennent souvent comme prétexte les conditions strictes liées à la spécificité de la sécurité pour pouvoir appliquer des méthodes d'embauche discriminatoires.

- Les entreprises bénéficiaires de marché publics :

L'entreprise chargée en 1997 de la construction des ascenseurs du Stade de France a revendiqué n'embaucher que des salariés français pour satisfaire à la demande du consortium chargé de la construction du Stade de France à St Denis qui, dans son cahier des charges interdisait l'emploi de sans papiers.

C'est le même type d'excès de zèle qui a amené Chronopost en 2003 à faire signer à ses sous-traitants l'engagement de ne pas employer d'étrangers alors que la consigne de l'Etat était simplement de ne pas employer d'étranger sans titre de séjour.

- Les entreprises prestataires d'entreprises habilitées secret défense :

Une société de transport Iséroise a publié dans le Dauphiné Libéré une offre d'emploi de chauffeur de camion exigeant qu'il soit « Français ».

Auparavant cette entreprise avait mis un terme au contrat de travail d'un chauffeur Tunisien à cause de pseudo critère d'habilitation secret défense d'une de ses entreprises clientes qui exigeait que les chauffeurs soient français. La Société Air Liquide avait empêché plusieurs fois au chauffeur de nationalité Tunisienne de passer le portail de sécurité situé à l'entrée de la Zone Industrielle en banlieue de Grenoble alors qu'il venait livrer des camions de sucre à l'usine Rhodia (industrie chimique qui produit des sucreries).

4. Les emplois de cadres dirigeants

Un cadre commercial de la société **Nidek** a été écarté du seul fait de ses origines algériennes, du poste de Directeur Commercial de la société implantée dans le Val de Marne, filiale française d'un groupe japonais.

Le Directeur général, avait écrit à la direction japonaise, qu'il n'était « pas bien à long terme d'employer un ressortissant d'une ancienne colonie française (Algérie) pour diriger l'équipe constituée de français ».

II : Les moyens utilisés par SOS Racisme pour rechercher les preuves.

La preuve est un élément central dans la lutte contre les discriminations raciales car elle permet de faire éclater au grand jour ce fléau qui gangrène la société. Mais elle est difficile à rapporter ; aussi, le testing constitue un atout majeur parmi les divers modes de preuves. En outre, il existe différents moyens pour la rapporter.

1. Les différents modes de preuves.

Tout d'abord, il convient de relever, au travers des affaires étudiées, que le testing se décline sous différentes formes. On trouve ainsi le testing par double CV, par comparaison sur présentation physique des candidats, par caméra vidéo, par enregistrements des propos tenus, etc. Par ailleurs, le testing n'est pas l'unique mode de preuves. Il est possible de recourir aux preuves par déclarations écrites.

o Les testings: Un envoi par courrier de deux CV identiques :

Le testing ou test de situation, reconnu par la Cour de cassation depuis un arrêt de 2000 comme mode de preuve loyal, peut prendre la forme **d'un double CV**. Cette méthode consiste à envoyer deux CV identiques à l'entreprise auprès de laquelle le candidat postule. La seule différence entre les deux CV est que l'un comporte la véritable identité du candidat, tandis que l'autre est modifiée afin d'avoir une consonance européenne. Les compétences restent identiques.

Ainsi, dans **l'affaire Auchan**, Monsieur DIOULO, originaire de Côte d'Ivoire, a envoyé au centre commercial Auchan Val d'Europe, un CV portant son véritable nom et son profil professionnel. Recevant une réponse négative, ce dernier renvoya le même CV mais en modifiant son nom par celui de « De Laguailizère ». Il obtint alors une réponse positive.

Dans **l'affaire Crédit Mutuel**, Monsieur Raouf Lachhab se voyant refuser un poste, décide d'envoyer une dizaine de jours plus tard, le même CV à l'exception du nom qu'il modifie en « Thierry Meyer ». Ce dernier obtient une réponse positive.

Néanmoins, il convient de souligner que les affaires Auchan et Crédit Mutuel, ont été classées sans suite. Cet échec résulte du fait que la personne avait déjà postulée six mois auparavant et s'était déjà vue notifier un refus. Or, lorsque le candidat a procédé au test du double CV, le recruteur a justifié sa sélection au motif qu'il se souvenait de son nom. En conséquence, pour que cette méthode soit utilisable comme mode de preuve, il faut que le postulant n'ait jamais été en contact, physique ou téléphonique, avec l'entreprise. Pour que le testing soit recevable en tant que mode de preuve, l'envoi du double CV doit être le premier échange entre le candidat et le recruteur.

Dans **l'affaire Benchmark**, Mademoiselle Rachida MADKOURI, ayant reçu une réponse négative à sa candidature à un poste de Marketing, au motif que son profil n'aurait pas correspondu, envoie aussitôt par mail un CV identique au nom de Rachelle MALAISE et obtient un entretien d'embauche immédiatement.

Dans l'affaire Paru Vendu, Monsieur Karim BENABI a opéré de façon exactement similaire pour un poste de Commercial et n'a obtenu d'entretien que lorsqu'il s'est présenté sous le nom de Monsieur André Stéphane.

Chaque semaine des testings sont ainsi effectués avec envoi de CV identiques par emails. Certains établissent des flagrants délits de discriminations, d'autres intriguent les employeurs qui se rendent compte d'avoir ainsi été testés.

- Les testing avec confrontation physique de deux candidats aux CV identiques :

Le testing peut également se réaliser **par comparaison sur présentation physique des candidats**. Tel a été le cas les 22 et 23 avril 2004, lorsque SOS Racisme a décidé d'effectuer des testings dans différents cafés et restaurants. Cette opération s'inscrivant dans un mouvement national de lutte contre la discrimination raciale. Ils ont été organisés à travers toute la France, afin de mettre à jour des pratiques discriminatoires dans le domaine de la restauration. Cette méthode consiste à envoyer trois personnes ayant des origines différentes dans le même restaurant, à quelques minutes d'intervalle, afin qu'elles postulent pour un emploi saisonnier de serveur. Des témoins placés dans les bars et restaurant prenaient note des propos tenus par les patrons et les serveurs. Ce procédé a permis d'identifier les établissements qui ne prenaient même pas la peine de prendre les CV des candidats Black et/ou Beur en prétextant une absence totale de recrutement alors qu'ils proposaient des postes quelques minutes plus tard à des candidats « blancs ». Lors de ces deux journées de testing synchronisés, des bars, brasseries, restaurants de Paris, Lille, Besançon, Aix en Provence, Grenoble ont été pris en flagrant délit de discrimination à l'embauche de serveurs.

Nous avons sollicité l'aide de journalistes qui avaient placé des micros cachés, afin d'enregistrer les conversations et filmaient en caméra cachée les confrontations. Ces flagrants délits de discrimination filmés à **Besançon et Grenoble**, ont été diffusés dans les J.T locaux de France 3. Un testing « pilote » effectué aux champs Elysées à Paris a aussi été diffusé dans l'émission Capital de M6.

Nous avons aussi utilisé ce testing avec enregistrement vidéo par caméra cachée dans l'affaire **Arès**, diffusé au JT de TF1. En l'espèce, deux agents de sécurité expérimentés, l'un blanc de nationalité française, l'autre black de nationalité Béninoise, se sont présentés à la société pour un entretien d'embauche relatif à un poste d'agent d'exploitation aéroportuaire. Les équipes de TF1 les avaient équipés de caméras cachées miniatures. La caméra cachée a permis de dévoiler la discrimination raciale car la personne d'origine française s'est vue répondre que même si les places sur Roissy étaient pourvues, son CV serait pris en compte. Au contraire, il a été signifié au candidat originaire du Bénin que pour ce poste, il fallait être de nationalité française et posséder une carte d'électeur.

Dans le cadre de l'affaire du **Moulin Rouge**, au cours d'une conversation téléphonique ayant pour objet les critères d'un poste à pourvoir, il a été précisé que la connaissance d'une langue étrangère n'était pas requise. Pourtant, lorsqu'Abdoulaye Marega, d'origine sénégalaise, ou Michael De Fondomière originaire des DOM-TOM se sont présentés au restaurant du Moulin Rouge, on leur a immédiatement signifié que la maîtrise de langues étrangère, était indispensable avant de déchirer leur CV. Les conditions d'accès au poste ont donc été

modifiées à partir du moment où le candidat s'est présenté physiquement au restaurant. Le testing permet donc de débusquer la discrimination raciale qui est souvent cachée.

- Les testing avec candidatures par téléphone :

Le premier testing à l'embauche effectué par ce procédé est enregistré sur dictaphone-a été organisé à Grenoble. Il s'agissait de prouver la discrimination de l'entrepreneur en **Menuiserie Mileguy à Noyaret**. Depuis le bureau de la Mission Locale trois candidats ont décliné leurs noms, prénoms, profil et compétences à l'entrepreneur. Celui-ci a écarté la candidature du premier testeur Ahmed pour manque de qualifications, puis il a indiqué à un autre candidat qualifié, Karim, qu'il devrait le re-contacter dans trois semaines après ses vacances, tandis qu'il proposait à Boris, sans aucune qualification, un rendez vous dans l'après-midi, lui promettant l'emploi. Ce testing retranscrit et publié à la Une du quotidien Libération a servi de preuve reconnue par la Cour d'Appel de Grenoble.

L'opération de testings par enregistrement, la plus médiatique et la plus emblématique a été effectuée dans l'affaire du **Moulin Rouge**. La secrétaire comptable avait formulé les consignes discriminatoires au cours de conversations téléphoniques. En utilisant la touche « haut parleur », plusieurs témoins ont pu entendre les propos discriminatoires, qui étaient les suivants : « A la cuisine ou à la plonge, on prend des sénégalais; en salle, on a actuellement que des européens et on préfère les européens ». Ces propos ont été répétés lors d'une opération testing organisée pour qu'une équipe télé puisse les enregistrer. Les reporters de France 3 sont ensuite allés filmer dans le Moulin Rouge et ils ont pu constater que l'ensemble du personnel de salle était composé d'européens.

SOS Racisme a eu recours au procédé de l'enregistrement des conversations dans l'affaire **Adecco Paris Restauration** pour entendre les propos des dirigeants d'Adecco lorsqu'ils reconnaissaient avoir constitué un fichier des « intérimaires de couleur » pour « pouvoir les sélectionner en connaissance de cause » et selon leurs termes « ne pas les envoyer au casse pipe » chez des clients qui n'en veulent pas.

Ces procédés de testing sont des modes de preuves pragmatiques et très utiles dans la lutte contre les discriminations raciales. Cependant, même face à l'évidence, les plaintes n'aboutissent pas toujours. Le testing n'est d'ailleurs pas le seul mode de preuve, il est parfois complété par des documents écrits.

- La preuve par déclaration écrite (récapitulatif)

Dans plusieurs affaires, la preuve écrite joue un rôle tout aussi central que le testing. Elle permet de corroborer des dires, des déclarations, des témoignages..

Ainsi, dans **l'affaire Nidek**, le directeur général de la firme japonaise avait rédigé en japonais, un document adressé au patron français expliquant les véritables motifs de la non promotion d'un cadre d'origine algérienne. Le document litigieux stipulait qu'il ne fallait pas mettre un ressortissant d'une ancienne colonie française pour diriger l'équipe constituée de français, puisque le souvenir de la guerre d'Algérie était encore présent.

La société Cegetel avait fait circuler sur intranet une offre d'emploi de chef de projet pour le réseau système informatique. Cette annonce était accompagnée de commentaires discriminatoires : « Attention, pour ce projet, le candidat doit être habilitable par des organismes de défense ou autres. Il doit impérativement être français, de préférence de parents français, né en France ».

Dans l'affaire **Ikéa**, une responsable de la diffusion des catalogues a fait parvenir aux cadres de la société, un message électronique, expliquant que pour le recrutement des contrôleurs chargés de s'assurer de l'efficacité de la distribution du catalogue, il ne fallait pas embaucher « de personnes de couleur car c'est malheureux à dire, mais on leur ouvre moins facilement la porte ».

Un syndicat de copropriété, dans le cadre de l'affaire **LGC Logis Gestion Centre**, formulait des consignes discriminatoires lors de réunions d'un conseil principal de copropriété. La mention de ces propos a été retranscrite dans le procès verbal de la réunion.

Le dirigeant d'un établissement « **Tennis- Squash** » à Evreux a justifié son refus d'embaucher une femme de ménage envoyée par l'ANPE, en stipulant dans le formulaire destiné à cet organisme, « personnes de couleur impossible ».

La société **BASF** a fait circuler un e-mail interne qui comportait en pièce jointe, les caractéristiques du poste à pourvoir au sein de l'entreprise. Le document indiquait la mention « french native ».

Le directeur de **l'hôtel la Villa** à Paris, inscrivait « Black, NON, NON » sur les CV des candidats de couleur. Cette démarche s'inscrivait dans la volonté affichée de la patronne de blanchir son personnel.

Les agences d'interim sont parfois coupables d'écrits à caractère discriminatoire. Dans **l'agence Daytona**, un document réalisé à l'attention des personnes travaillant dans le département hôtesse stipulait que le profil recherché pour une hôtesse était « de type française et pur white ».

Chez Adecco Districom, une personne chargée du recrutement des animatrices de vente avait demandé par fax à la maison mère qu'on lui envoie « des jeunes femmes de 18 à 22 ans, taille 40 maxi, BBR ».

L'agence Interim Nation a fait paraître une annonce sur Internet pour un emploi intérimaire de technicien hot line qui comportait la mention « BBR ».

La société Iséroise de camionneur a fait paraître une annonce dans le Dauphiné Libéré stipulant que le candidat devait être « Français » pour prétendre au poste de chauffeur.

2. Les méthodes utilisées pour recueillir les preuves.

Lorsque des entreprises ou des dirigeants sont suspectés de commettre des actes discriminatoires dans le cadre du recrutement de leur personnel, il est nécessaire de mettre en œuvre des dispositifs adéquats afin d'apporter la preuve de ces pratiques. Il est alors parfois opportun voire indispensable de faire appel à des personnes habilitées pour opérer des inspections ou des contrôles.

○ Les contrôles d'huissiers de justice

Ainsi, lorsqu'il s'agit de prouver l'utilisation du fichage ethnique par une entreprise ou lorsqu'il faut constater la discrimination raciale mise en avant grâce à un testing, l'association fait appel à un huissier de justice. Ce dernier aura pour rôle de contrôler l'effectivité de la discrimination.

Dans le cadre de **l'affaire Adecco** restauration Paris Montparnasse, SOS Racisme a fait saisir le fichier litigieux PR4 des candidats-intérimaires de couleur par un huissier de justice suite à une ordonnance rendue par le Président du TGI après saisine par SOS Racisme.

Concernant l'agence **Manpower** de Bordeaux, SOS Racisme a obtenu du tribunal une ordonnance désignant un huissier de justice. Ce dernier, chargé de vérifier les déclarations du témoin, n'a pu obtenir que la remise du listing informatique des personnes intérimaires recrutées par l'agence.

○ Les contrôles d'inspecteurs du travail

Dans certaines affaires, il a fallu recourir aux services de l'inspection du travail. Les inspecteurs doivent alors chercher les preuves statistiques ou vérifier la présence de documents écrits en interne.

Dans les affaires Adecco, après la saisie par un huissier de justice du fichier des demandeurs d'emploi, SOS racisme a eu recours à l'inspection du travail pour faire saisir le fichier des intérimaires embauchés missionnés chez les clients. Différents inspecteurs se sont ensuite rendus chez des clients pour se faire remettre les fichiers du personnel et effectuer des contrôles.

SOS Racisme a aussi eu recours à l'inspection du travail pour procéder à une inspection dans les bureaux de la société **Cegetel** afin de saisir l'annonce discriminatoire qui circulait sur l'Intranet. De même, des inspecteurs du travail se sont rendus dans l'agence **Interim Nation** pour vérifier que l'annonce « recherche BBR » était bien partie de l'ordinateur du directeur de l'agence intérim.

Les testings s'étant révélés concluant dans l'agence **Vedior Bis**, de Paris, l'inspection du travail sollicitée par SOS Racisme a effectué un contrôle dans cette agence. L'inspecteur a pu examiner la liste des candidats et la comparer à la liste des intérimaires embauchés. Il a pu constater que de nombreux candidats originaires d'Afrique Noire ou du Maghreb ont été exclus en dépit de leur excellent CV. L'inspection du travail s'est fait communiquer les critères internes appliqués pour la sélection des candidats, dans lequel était précisé la qualité

de l'élocution des futurs intérimaires. L'inspecteur a donc classé sans suite le dossier pour infraction insuffisamment caractérisée.

L'inspection du travail saisie par SOS Racisme dans l'affaire **Adecco Districom** a effectué une enquête sur le registre des salariés missionnés pour Fructis Garnier qui a permis de vérifier la chute de la proportion de salarié d'origine extra-européenne à partir de l'entrée en vigueur de la politique discriminatoire.

Les services de l'inspection du travail ont effectué un contrôle au **Restaurant du Moulin Rouge** pour vérifier la composition des équipes de serveurs. Cette enquête a révélé qu'il n'existait pas de personnes de couleur au sein des serveurs du restaurant, alors que tout le personnel de cuisine était noir.

Dans l'affaire **Thomson Thalès**, la victime des pratiques discriminatoires a saisi l'inspection du travail qui a entamé une enquête. Celle-ci a révélé que si le candidat avait un nom à consonance française, le type de questions posé n'était pas le même que si la personne avait un nom à consonance étrangère. De plus, le rapport a mis en évidence l'existence d'un pré-filtrage des candidatures sur critères d'origines opéré dans le but d'éviter tout risque de refus d'habilitation.

Une enquête a été menée dans les locaux de **l'hôtel la Villa** à Paris, afin d'établir que la nouvelle direction de l'hôtel avait pour objectif de blanchir le personnel. En outre, l'examen de la liste des candidatures adressées par la société d'Intérim a mis en évidence qu'aucune personne de couleur n'avait été recrutée au cours de la période litigieuse.

Parfois les inspection ne permette pas de confirmer les témoignages reçus par SOS racisme. Ainsi dans l'affaire **Climat Chauff'Passion**, l'inspection du travail sollicitée par SOS Racisme a effectué un contrôle pour examiner la composition du personnel.... qui n'était composé que d'une seule personne...

Dans l'affaire de l'agence d'intérim parisienne **Multicompta**, l'inspecteur du travail n'a pas trouvé trace de case colorée sur les fiches des intérimaires de couleur.

Cependant bien souvent, l'inspection du travail sollicitée dans des affaires de discrimination raciale à l'embauche, tarde à effectuer une enquête, voire laisse le dossier en suspens.

SOS Racisme n'a par exemple toujours pas eu de nouvelle de l'inspection du travail du Loiret à qui l'association a demandé une inspection du registre du personnel et du registre des candidatures de la **copropriété LGC d'Orléans**.

La demande d'inspection au sein de la **société BASF** pour vérifier les conséquences discriminatoires de la consigne de recruter un « pré-sale » « french native », n'a pas non plus reçu de réponse de la part de l'inspection du travail des Haut de Seine.

De la même manière, l'inspection du travail de la Seine-Saint-Denis n'a pas donné suite à la demande de contrôle chez **Manpower à Bagnolet** et chez un de ses clients qui avait refusé que lui soit envoyé un intérimaire de nationalité Algérienne pour de la manutention.

Dans de nombreux cas de discriminations raciales à l'embauche traités par SOS Racisme l'intervention de l'inspection du travail a été réclamée. Sur 32 affaires étudiées dans le cadre de cette analyse, SOS Racisme a sollicité ces inspecteurs 13 fois.

Les inspections ou contrôles sont utiles dans la majorité des cas. De plus, le pouvoir d'intervention des inspecteurs du travail a augmenté depuis une loi de 2001 qui leur permet de saisir tous types de documents, alors qu'auparavant ils ne pouvaient accéder qu'au registre du personnel.

Pour certains dossiers, SOS racisme doit aussi faire appel à des experts en informatique pour rechercher les preuves de fichage ethnique par exemple.

III : Les différents outils de discrimination utilisés par les employeurs.

La discrimination raciale est présente dans de nombreuses entreprises, mais elle apparaît sous des formes diverses. Les auteurs de pratiques discriminatoires font preuve d'imagination pour dissimuler leurs actes. Ils ont régulièrement recours à de nouvelles méthodes de tri et de fichage ethnique et actualisent sans cesse leurs codes afin de ne pas être démasqués. Il semble pertinent d'étudier les différentes méthodes de discriminations utilisées par quelques entreprises afin de mieux comprendre le phénomène.

○ L'utilisation du fichage ethnique informatique :

Le système du fichage ethnique consiste pour les entreprises à indiquer dans leurs bases de données informatiques, l'origine nationale ou la couleur de peau du salarié ou du candidat à l'emploi. Cette origine est souvent codifiée. Le fichage est le plus souvent utilisé par les sociétés d'intérim confrontées à des ordres de discrimination fréquents auxquels ils doivent répondre rapidement. En effet, ces entreprises tiennent souvent compte des recommandations de leurs clients et établissent leurs bases de données en fonction des critères qu'ils formulent.

Les auteurs de discrimination mettent fréquemment au point de nouveaux codes afin de masquer le caractère raciste de la sélection.

Le code « raciste » le plus connu est le code « BBR », directement emprunté au vocabulaire du Front National qui organisait chaque année la fête des BBR.

Au départ, les codes BBR ont été découverts sur des dossiers dans les ANPE. Pour notre part, nous avons découvert ces codifications racistes dans les agences d'Adecco un peu partout en France mais aussi la codification BBB en Belgique (Blanc Bleu Belge étant le nom d'une race de vache Belge très réputée). Nous avons découvert aussi que de nombreuses agences d'intérim telles que Intérim Nation utilisaient ce code BBR.

L'agence Adecco Districom se servait du code BBR afin d'opérer un tri des démonstratrices de vente qu'elle dirigeait ensuite vers des entreprises clientes qui avaient exigées des personnes d'origine française. Des books photos des intérimaires « BBR » étaient ensuite confectionnés.

De nombreux employés d'agences Adecco, ont témoigné devoir indiquer la couleur de peau du candidat avec un code BBR ou NBBR, lors de la création du dossier de chaque intérimaire.

Mais SOS racisme a aussi mis à jour chez Adecco des codes plus discrets, plus difficiles à décrypter : PR4 . En doublon avec l'usage du code BBR ou NBBR inscrit sur les Dossiers Confidentiel Candidats (DCC) des intérimaires, l'agence Adecco Restauration Paris Montparnasse avait inventé un code réservé à un cercle d'initiés. Ce code PR4 a remplacé le code NBBR pour identifier dans un fichier informatique les intérimaires de couleur. Ce code PR4 attribué aux personnes de couleur signifie que dans le secteur de la restauration ou l'hôtellerie être noir ou maghrébin correspond à avoir une mauvaise présentation. En effet PR1 est attribué aux intérimaires à l'excellente présentation, et PR2 aux intérimaires à la

présentation quelque peu négligée. Adecco a indiqué avoir établi ce tri entre ses intérimaires afin de satisfaire aux directives discriminatoires de certaines de ses entreprises clientes. Ils ont justifié le fichage informatique pour rendre plus rapide la recherche des intérimaires « blancs ». Dans ce secteur, l'intérim, où il convient de dépanner rapidement une entreprise suite à un arrêt maladie inattendu par exemple, les responsables d'Adecco ont indiqué se sentir obligés de satisfaire les demandes discriminatoires de leurs clients, pas simplement pour faire du chiffre d'affaire, mais aussi pour éviter de faire subir du racisme à leurs intérimaires de couleur en les envoyant chez des clients racistes.

Encore plus discret, Daytona utilisait la lettre O comme origine. Cette agence **Daytona**, qui recrute notamment des hôtesse pour des sociétés clientes en recherche de personnel en sous-traitance avait établi la rubrique 0 comme origine, dans ses fichiers. Dans cette rubrique, les salariés identifiés par un chiffre 1 sont les salariés d'origine européenne, ceux identifiés avec un chiffre 2 sont d'origine maghrébine, ceux identifiés avec le chiffre 3 sont originaires d'Afrique noire ou des Antilles, enfin, ceux qui sont identifiés par le chiffre 4 sont originaires d'Asie. Plus tard, le code 0 a été remplacé par le code R comme région, pour qu'il ne devienne pas identifiable. Cela permet donc aux dirigeants de pouvoir fournir de fausses explications afin de justifier l'utilisation de ces catégories.

Enfin, **l'agence Manpower située à Bordeaux**, fichait ses intérimaires afin de remplir les directives de certains de ses clients. Il existe un code INSEE pour déterminer la nationalité de la personne. Entre 0 et 100, il s'agit d'européens. Les codes 300 et 400 correspondent aux maghrébins, et aux africains. Dans la base de données de Manpower, la mention 001 désignait les intérimaires français, tandis que la mention 324 désignait les congolais. Cependant, pour l'agence Manpower de Bordeaux, l'usage de ce code ne permettait pas de distinguer les français d'origine française ou algérienne. D'après d'anciens cadres, les responsables de cette agence avaient donc mis au point un nouveau code : « 001 mais pas 001 » dans le but de distinguer discrètement les français d'origine étrangère.

Dans une **agence d'interim Adia à Château Thierry**, un salarié témoignait de la mise au point d'un procédé consistant à placer un drapeau bleu blanc rouge sur le dossier informatique de certains candidats Français et d'autres drapeaux dans le cas où le candidat n'était pas d'origine française. Mais l'inspection du travail sollicitée n'a jamais daigné faire le contrôle.

- **L'utilisation d'un fichage ethnique manuscrit :**

Au-delà d'un système de filtrage informatique, les entreprises pratiquent parfois un filtrage manuscrit. Cette méthode de discrimination raciale permet de mettre en place un tri ethnique en portant des mentions manuscrites sur les dossiers ou les fiches des candidats.

Dans une agence d'intérim spécialisée **Multicompta**, un salarié témoignait d'un système de case à colorier plus ou moins, selon la couleur de peau du candidat à un poste de comptable, mais les contrôles d'inspecteurs du travail n'ont rien trouvé.

IV : Le comportement des victimes de discrimination.

Les victimes adoptent des comportements très différents en fonction des discriminations qu'elles ont subies. Lorsque SOS Racisme est avisé d'une pratique discriminatoire à l'embauche, elle constitue un dossier et porte plainte auprès du Procureur de la République. Parfois, la victime souhaite se joindre à SOS pour engager une action judiciaire. Dans d'autres cas, elle ne sait même pas qu'elle a été discriminée.

○ Les cas où la victime consent à déposer plainte :

Parfois, la victime est d'accord pour porter plainte et faire condamner les auteurs de discrimination. En outre, dans certaines situations, les victimes se trouvent associées à la méthode du testing et finissent par porter l'étendard des idées de l'association. Tel a été le cas d'Abdoulaye Marega dans l'affaire de **Moulin Rouge**. Victime d'une discrimination raciale à l'embauche, cet homme a poursuivi le restaurant et sa secrétaire afin de les faire condamner. Mais, au-delà de cette démarche judiciaire, il a décidé de participer à la campagne de lutte menée par l'association. Sa photo a illustré une campagne d'affiches. Dans ce cas, la victime a dépassé son vécu personnel afin de faire passer un message.

Les victimes qui procèdent d'elle-même, ou sur les conseils de SOS racisme à des testing avec deux CV identiques pour vérifier s'ils sont victimes de discrimination ont à chaque fois décidé de porter plainte. Ces victimes ont accepté de tenir le cap de la longue procédure judiciaire et d'être entendues par la police et par le tribunal pour dénoncer les discriminations raciales en général et ainsi épargner à d'autres la souffrance qu'ils ont enduré.

○ Les cas où la victime tarde à engager des poursuites :

Parfois, les victimes acceptent de se constituer partie civile, au dernier moment. Elles sont souvent effrayées par le système judiciaire et ses longueurs. Elles ont besoin d'être rassurées, soutenues pour accepter de mener une action jusqu'au bout. Par exemple, les victimes de l'affaire de **l'hôtel la Villa** ne sont venues au procès se constituer partie civile qu'au dernier moment, à l'invitation de SOS Racisme puisque le parquet ne les avait pas contacté.

De même, dans l'affaire **Adecco restauration Paris Montparnasse**, certaines victimes ont accepté dès le départ de porter plainte, tandis que pour d'autres, il a été nécessaire de les re-contacter afin de les convaincre de la nécessité de mener une telle action devant les tribunaux.

○ Les cas où la victime désespère de la justice :

La plupart du temps, les affaires de discrimination à l'embauche concernent des personnes qui sont régulièrement victimes de telles pratiques. Elles ne voient même plus l'utilité d'engager des poursuites contre les auteurs des actes qu'elles ont subis car elles ne sont pas convaincues des suites qui vont être données à leur dossier.

Ainsi, une victime de l'agence **Intérim Nation** a fait savoir à SOS Racisme, qu'il ne se faisait aucune illusion quant aux suites que la justice donnerait à la plainte de SOS Racisme.

- Les cas où la victime ne sait pas qu'elle a été discriminée :

Lorsque les pratiques discriminatoires touchent une grosse société, elles se répercutent sur des dizaines ou même des centaines de victimes. Celles-ci n'ont bien souvent pas connaissance de cette discrimination. Comme dans le cas de l'affaire **Biophase** ou bien dans les affaires mettant en cause des agences d'interim, telles que **Daytona** ou **Adecco**.

SOS Racisme contacte les victimes lorsqu'elle dispose de leurs coordonnées afin de les informer de l'existence de poursuites judiciaires et les aviser de la tenue d'un procès au cours duquel ils pourront se constituer partie civile et le cas échéant réclamer des dommages et intérêts. Dans l'affaire Adecco, les intérimaires n'étaient pas au courant qu'ils subissaient des discriminations fondées sur leur couleur de peau. Beaucoup d'entre elles ne veulent pas se reconnaître ou s'imaginer victime d'une telle discrimination, puisque l'agence Intérim ne leur a jamais dit que leur couleur posait problème à certains clients.

- Les cas où la victime refuse de porter plainte :

Un grand nombre des intérimaires discriminés chez **Adecco** n'a pas souhaité se constituer partie civile au côté de SOS Racisme et des autres victimes.

Souvent ces victimes « anonymes » de discriminations raciales à l'embauche redoutent de participer à la procédure judiciaire ou de se constituer partie civile par peur de la justice et des complications mais surtout par peur de déplaire à l'agence d'intérim ou aux employeurs auprès de qui ils sollicitent une embauche. Elles ne souhaitent pas non plus s'investir dans une action qui va être longue et à l'issue incertaine.

Souvent les victimes ne veulent pas tout simplement de cette image de victime parce qu'elles ne veulent pas se plaindre ni perdre leur espoir en suspectant avoir affaire à des employeurs racistes pour qui la couleur de peau compte plus que les compétences. Les victimes n'acceptent pas que leur origine qui constitue leur fierté soit vécue comme un handicap par un employeur.

V : Les différentes motivations des témoins.

Les témoins ont un rôle essentiel dans les affaires de discriminations raciales. Ils ne s'investissent pas tous avec la même force de conviction. De plus, les raisons qui poussent les témoins à dénoncer les pratiques discriminatoires sont variées.

○ Le rôle des « testeurs » :

Pour organiser des testings, nous avons besoin de volontaires de différentes origines mais d'âges quasi-identiques qui présenteront des compétences, diplômes et expériences équivalentes. Si la discrimination est révélée, ces testeurs deviennent alors des témoins indispensables au bon déroulement de la procédure judiciaire. La contribution de « testeurs » est essentielle à la démonstration de la discrimination dans un grand nombre de dossiers. La participation des testeurs à ces actions témoigne de leur volonté de s'investir dans la lutte contre le racisme et les discriminations. Ils participent pour défendre une cause, pour entourer et soutenir les victimes. Le rôle et l'impact de ces bénévoles sont très importants.

○ Les cas où les témoins sont à l'origine de l'affaire :

Certains témoins ont été à l'initiative des affaires en dénonçant les discriminations. Dans l'affaire **hôtel la Villa**, deux employés de l'établissement ayant découvert des pratiques de discriminations raciales à l'embauche, l'ont signalé au 114. Le directeur en conflit avec la propriétaire de l'Hôtel a témoigné des consignes discriminatoires de sa patronne. Suite à cette information, la CODAC a avisé le Procureur de la République et une information a été ouverte. Une enquête de l'inspection du travail a confirmé les pratiques discriminatoires et le Tribunal Correctionnel de Paris a condamné la propriétaire de l'hôtel.

La secrétaire de la société **Biophase**, Madame Reinsch, s'est adressée à SOS afin de dénoncer des pratiques discriminatoires commises dans sa société. Suite à son témoignage, elle a été licenciée. Aux prud'hommes elle a gagnée pour licenciement abusif. Les patronnes de Biophase ont été condamnées pour discrimination. Madame Reinsch, en plus de sa dénonciation, a contribué à la campagne de lutte contre les discriminations, en prêtant son image et en diffusant son témoignage. Son objectif était d'inciter les personnes témoins de discriminations à dénoncer ces actes et à ne pas laisser de telles pratiques se perpétuer.

Deux anciennes assistantes de l'agence **Manpower à Bordeaux** ont dénoncé des méthodes discriminatoires pratiquées par les dirigeants de cette agence. Elles ont adressé un courrier à SOS afin de l'informer de ces actes.

Un conseiller à la mission locale de Grenoble a refusé d'obéir à une demande raciste du patron de la **Menuiserie Mileguy**. Grâce à son témoignage un testing a été réalisé et l'entrepreneur a été condamné.

De la même manière, un conseiller à la mission locale de Paris a refusé d'obéir à la demande du **Moulin Rouge** qui exigeait exclusivement des candidats « blancs » pour les postes de serveurs. Grâce à son témoignage, un testing a pu être organisé par SOS Racisme. Le

directeur et la secrétaire du restaurant ont été condamnés pour discrimination raciale à l'embauche.

Dans le cadre de la société **Impact Marketing**, ce sont deux salariés de la société LG Avenir qui ont témoigné de diverses consignes allant dans le sens de la discrimination raciale. Or, il semble qu'une unité de direction existe entre les sociétés Impact Marketing et LG.

Les discriminations mises en place avec fichage ethnique et code BBR NBBR au sein **d'Adecco, Disticom** ont été révélées à SOS racisme par des anciens stagiaires et cadres de ces entreprises. Leurs témoignages ont permis de faire procéder à des contrôles d'huissier, et par l'inspection du travail. La médiatisation de ces contrôles a provoqué l'arrivée de nouveaux témoignages concordants d'anciens salariés.

○ Les cas où les témoins ont peur de représailles :

Certains témoins ont peur de payer cher le prix de leur civisme antiraciste. Il est parfois nécessaire de les relancer, de les motiver car une fois la dénonciation effectuée, ils pensent qu'ils ne sont plus utiles.

Le conseiller d'insertion à la mission locale de Tours, informé par une collègue conseillère Anpe des pratiques discriminatoires de l'entreprise **Climat Chauff'Passion**, n'a pas souhaité se faire complice de ces actes. Il a contacté SOS Racisme, le 114, la CODAC. Il a rompu la loi du silence sur laquelle comptait la conseillère Anpe. Un testing a confirmé cette discrimination et le patron plombier et sa femme ont été condamnés. Néanmoins, après avoir accompli ces démarches, devant l'absence de mobilisation active de la victime et redoutant d'être mal vu par ses collègues et sa direction, il s'est mis en retrait. Outre le fait d'avoir fait perdre un « client » à la Mission Locale, c'est surtout le fait d'avoir dénoncé un collègue de l'ANPE qui lui a été reproché et l'a poussé à se désengager de cette affaire.

Dans l'affaire **Daytona**, deux anciens salariés de l'agence ont informé SOS Racisme des volontés affichées des entreprises clientes d'engager uniquement des personnes françaises dans la branche cosmétique et hôtesse. Ils ont également été témoins de la présence, dans la base de données de l'agence, de codifications discriminatoires. SOS Racisme a du relancer ces deux anciens salariés. Ils voulaient être sur de ne pas être mis en danger par leurs témoignages.

○ Les cas où les témoins désirent rester anonymes :

Parfois, les pratiques discriminatoires sont dénoncées par des témoins qui préfèrent rester dans l'anonymat. Ainsi, un salarié de la société **BASF** a fait parvenir à l'association la copie d'un e-mail reçu en interne qui comportait des critères d'embauche discriminatoires. La personne a souhaité faire connaître ce délit mais elle a préféré taire son identité.

Lorsqu'il s'agit de personnes salariées dans la société qui pratiquent des discriminations, cette volonté de demeurer caché peut sans doute s'expliquer par la peur de l'employeur et de perdre son emploi.

Il en a été de même dans l'affaire mettant en cause l'agence d'interim **Multicompta**.

Enfin, le membre d'un **syndicat de copropriété à Orléans**, qui a informé SOS Racisme de consignes discriminatoires pour le recrutement de personnel de ménage au sein de la société LCG Logis Gestion Centre, a témoigné de façon anonyme.

○ Le rôle des syndicats face à la loi du silence :

Parfois, ce sont les syndicats qui sont témoins de pratiques discriminatoires menées au sein de leur entreprise. Selon les cas, leur implication dans la procédure est plus ou moins forte. Ainsi, concernant l'affaire **Ikéa**, la CGT a assumé de dénoncer les actes de discrimination à l'embauche découverts.

En revanche, dans l'affaire **Cegetel**, les syndicats ont préféré garder le silence. Des « salariés révoltés » ont alerté SOS Racisme de la présence d'une offre d'emploi discriminatoire qui circulait sur l'Intranet de **Cegetel**. L'information est parvenue par courrier à l'association et n'a jamais été revendiquée par son ou ses auteurs. L'inspectrice du travail qui a fait un contrôle dans l'entreprise à la demande de SOS Racisme a découvert que les syndicats avaient été saisi de cette affaire en interne mais ne souhaitaient pas que cela sorte de l'entreprise. Ils avaient menacé la direction de dénoncer ces discriminations mais auraient renoncé à la cause antiraciste lorsqu'ils avaient obtenu une meilleure négociation de l'entrée en vigueur de la loi sur les 35 heures.

En conséquence, il semble que dans certaines entreprises, la « loi du silence » règne d'une manière terriblement forte lorsqu'il est question de pratiques discriminatoires. En outre, les raisons motivant les personnes à témoigner varient beaucoup selon les affaires. Certains témoins dénoncent les discriminations pour se venger de leur direction tandis que d'autres, le font pour de réelles convictions anti-racistes. Quelles que soient les hypothèses, le rôle de ces personnes s'avèrent souvent essentiel dans le déroulement des procédures.

VI : Identifier l'auteur de la discrimination.

- La discrimination est le résultat d'un ordre interne à la société:

Selon les hypothèses, la manière avec laquelle la discrimination est commanditée varie. Parfois, l'ordre discriminatoire provient d'un dirigeant et est accomplie par un salarié, un intermédiaire. Dans certaines affaires, il est difficile de parvenir à identifier le donneur d'ordre de la discrimination, car il ne se confond pas toujours avec l'auteur de l'action discriminatoire.

Ainsi, dans l'affaire **Moulin Rouge**, la volonté de n'exiger que du personnel blanc en salle n'était pas attribuable à une personne déterminée. L'ordre diffus a été présenté comme étant issu d'une politique récurrente de l'entreprise. La procédure n'a pas permis de mettre à jour la provenance d'une consigne précise et récente. En outre, la secrétaire n'avait pas de pouvoir de direction ; elle ne faisait qu'accomplir les ordres qu'elle recevait.

Pour **Ikea**, s'agissait-il d'une action isolée ou d'une politique d'entreprise ? Le cadre en ressources humaines auteur de l'ordre de discrimination a indiqué avoir agit sans concertation avec la direction de l'entreprise. Grâce à la fidélité de ce cadre vis-à-vis de sa direction, le PDG d'Ikea a été relaxé des poursuites pénales réclamées par SOS Racisme. Pourtant, en dehors de cette affaire, les syndicats CGT avaient révélé l'existence d'un rapport de l'inspection du travail du Rhône qui établissait par des moyens statistiques qu'une politique de discrimination avait sur le plan régional entraîné une « francisation » du personnel. Cette autre affaire a fait l'objet d'un classement sans suite de la part du parquet.

Lorsqu'il s'agit de petites entreprises et d'une entreprise individuelle, le patron s'avère être le recruteur direct donc, il n'y a en général pas de problème pour rétablir l'origine de la discrimination. C'est ce qu'ont démontré les affaires **Mileguy**, **Climat Chauff Passion** ou encore celle du **plombier de Lyon**.

Dans le cas du **cabinet d'avocats du 8°**, nous n'avons pas eu d'éléments pour établir si la directrice administrative avait reçu des ordres de recruter « français ».

Parfois, l'auteur forcé de la discrimination devient par la suite, un témoin à charge. Tel a été le cas pour la secrétaire de la société **Biophase**, qui exécutait les ordres de discrimination qu'elle recevait de ses dirigeantes. Elle a également convaincu quelques unes de ses collègues de venir témoigner à ses côtés.

De la même façon, c'est le directeur de **l'Hôtel La Villa** qui avait reçu les ordres de « blanchir » le personnel, qui a osé dénoncer les pratiques discriminatoires auxquelles il avait pourtant participé. La patronne de l'hôtel a été poursuivie et condamnée, tandis que le directeur, devenu témoin assisté, n'a pas été inquiété.

- Les entreprises obéissent à des ordres discriminatoires venant de l'extérieur :

Certaines entreprises s'abritent derrière la volonté de leurs clients afin de pratiquer des discriminations. Il en est ainsi dans les sociétés qui interviennent dans le domaine de la sécurité nationale et aéroportuaire.

Certaines le font savoir en interne, comme **Cegetel**, ou **Thomson**, qui déclarent anticiper le comportement de la SGDN et indiquent que « 90% des habilitations ne sont délivrées qu'aux français de parents français. »

Le patron de **Logatique** a lui aussi expliqué la réalité de ces pratiques.

La plupart des entreprises concernées par le problème de discrimination dans le domaine de l'informatique justifient leur sélection en invoquant les exigences liées aux critères d'habilitation secret-défense.

○ Les discriminations opérées par les agences intérim et les ANPE :

Les agences d'intérim se trouvent dans une situation particulière. Elles ne sont pas simplement des intermédiaires de l'emploi, qui répercutent des ordres de discrimination formulés par leurs clients. Contrairement aux ANPE, Missions Locales ou aux cabinet de recrutements ces agences d'intérim sont directement employeurs des personnes qu'elles envoient en mission chez le client. C'est par exemple le cas d'**Adecco**.

Juridiquement ces agences d'intérim ne sont donc pas simples complices, mais auteurs principaux des discriminations à l'embauche.

Les agences d'interim devraient utiliser cet argument pour justifier vis-à-vis des clients leurs refus d'appliquer des demandes discriminatoires. Mais sous la menace formulée par les clients d'aller voir la concurrence, la plus part des agences d'intérim exécutent les consignes discriminatoires des clients « racistes ».

Sous la menace de procès certaines agences d'intérim tentent d'éduquer leurs clients pour faire diminuer leur a priori raciste, sexiste ou encore leur a priori vis-à-vis des handicapés, des salariés âgés ou des personnes « au physique disgracieux ».

Lorsque ces sociétés d'intérim acceptent de participer au combat de SOS Racisme, cela permet de faire reculer les a priori racistes des salariés et des cadres de leurs agences, mais aussi ceux des entreprises qu'elles contredisent et auprès de qui elles développent des argumentaires anti discrimination.

Le service public de l'emploi est lui aussi confronté à de très nombreuses demandes de discrimination à l'embauche de la part d'employeurs. La plus part du temps ces demandes discriminatoires sont exécutées par les agents ANPE qui cherchent à être efficace et à ne pas perdre de temps en sélectionnant eux même les demandeurs d'emplois qui conviennent au critères racistes de l'employeur. Néanmoins, certains agents ANPE envoient tous leurs demandeurs sans discrimination en laissant le soin à l'employeur de faire la sélection qui lui convient.

Pourtant le code de la fonction publique auquel sont rattachés les agents ANPE et Mission locale stipule dans son article 40 qu'ils ont l'obligation de dénoncer au parquet ou à l'inspection du travail tout délit de discrimination porté à leur connaissance.

Seulement dans des cas extrêmement rares, des conseillers de Missions Locales ont dénoncé les entreprises qui exigeaient des discriminations raciales. Tel a été le cas des conseillers à la Mission Locale de Grenoble, de Tours et de Paris dans le cadre des affaires **Moulin Rouge**, **Climat Chauff'Passion** et **Mileguy**.

Dans l'affaire de Tours, le conseiller ANPE avait choisi lui de laisser cette entreprise appliquer ses critères racistes. Le procureur de la république a décidé de l'épargner de toutes poursuites judiciaires malgré sa complicité de discrimination.

VII : Le comportement des entreprises mises en cause pour discrimination.

Lorsque les pratiques discriminatoires d'une entreprise sont révélées, la politique adoptée par l'entreprise peut varier.

○ Le comportement des entreprises au Tribunal :

Durant le procès, la gérante du magasin **Physiomins**, assistée de son avocat, a ouvertement et clairement revendiqué sa politique discriminatoire. Elle semble ne pas avoir pris conscience de l'impact et des conséquences de ses propos sur la jeune femme discriminée.

Les dirigeants de l'entreprise **Ikéa** se sont totalement déchargés sur leurs subordonnés. Ils sont parvenus à convaincre le tribunal qu'ils n'étaient pas responsables des actes discriminatoires commis par les salariés de la société.

Dans le cadre de l'affaire **Moulin Rouge**, le même type de défense a été utilisé par l'équipe dirigeante de l'entreprise. En revanche, les arguments avancés n'ont pas suffi à convaincre le Tribunal.

○ Le comportement des entreprises avant les procès :

Les avocats du Cabinet du 8^o arrondissement de Paris, pour se défendre de l'annonce discriminatoire parue dans la Gazette du Palais, ont invoqué une « erreur » administrative. Mais surtout, suite aux menaces de poursuites et suite à l'indignation de l'ANPE chez qui ils voulaient faire publier ces annonces discriminatoires, ils ont embauché pour un des deux poste une jeune femme sénégalaise. Néanmoins, ils n'ont jamais jugé utile de publier des excuses ou de rectificatif dans la Gazette du Palais. Ils semblent persuadés qu'ils échapperont aux poursuites judiciaires, parce qu'ils ont des salariés et des collègues de différentes origines.....

Tous les auteurs de discriminations craignent les répercussions que des poursuites engagées par SOS Racisme pourraient avoir sur l'image de leurs entreprises.

Ikéa a financé 12 courts métrages contre les discriminations en échange d'une lettre du MRAP disculpant la direction d'Ikéa des discriminations commises par son cadre en Ressources Humaines. Par ailleurs, avant son procès, cette entreprise, a pris des mesures afin que l'image de la société ne soit pas ternie par cette affaire de discrimination. Des noirs sont apparus dans les photos des catalogues et du personnel d'origine extra-européenne a été embauché. Cette politique semble avoir été maintenue depuis le procès.

Suite à la révélation des pratiques discriminatoires menées au sein de l'agence **Adecco**, cette dernière avait pris des engagements. Pourtant, malgré cette bonne volonté affichée de l'entreprise répondant à un objectif commercial, il s'est avéré que les pratiques discriminatoires perduraient en son sein et que les ordres des clients étaient toujours répercutés. Par ailleurs sa duplicité apparaît à la lecture des 12 engagements d'Adecco. L'engagement de ne pas faire de discrimination n'est formulée qu'à l'intention des candidats

intérimaires, tandis que Adecco s'engage à satisfaire ses clients sans leur signifier « sans discrimination ».

L'enseigne **Physiomins** a décidé de priver la gérante du magasin, impliquée dans le procès pour discrimination raciale à l'embauche, du droit de commercialiser les produits de sa marque.

Suite au procès très médiatisé, le restaurant du **Moulin Rouge** a embauché deux serveurs de couleur en salle.

Dans **l'affaire Monoprix - Super Baze**, la société avait pris l'engagement auprès de SOS Racisme de mettre en place une formation anti-discrimination pour son personnel. Cette promesse n'a jamais été tenue. SOS Racisme n'a jamais été chargé de la moindre formation et il n'a jamais été vérifié qu'elle avait été réalisée nationalement auprès de tous les cadres.

La multiplication des actions judiciaires engagées par SOS Racisme a provoqué un changement de comportement de la part des auteurs de discrimination. Ainsi, des évolutions dans les politiques adoptées par les entreprises et l'établissement de réparations pour les victimes ont pu être constatées. Néanmoins, force est de constater que dans certains cas, ces changements ont été adoptés afin de ne pas entacher l'image de la société mise en cause pour de telles pratiques.

Les poursuites judiciaires menées par SOS Racisme, outre leur utilité pour chaque affaire concernée, ont également un rôle pédagogique. En effet, la multiplication des sanctions prises à l'encontre des auteurs de pratiques discriminatoires lors de l'embauche a eu pour conséquence un recul de ces pratiques dans les entreprises.

L'action judiciaire demeure donc un outil très efficace pour inciter les entreprises à ne pas pratiquer de discrimination raciale à l'embauche. Les sanctions prononcées par les tribunaux constituent une base pour les victimes, pour les témoins qui peuvent désormais se prévaloir de la répétition des sanctions prononcées dans les autres affaires, pour menacer les entreprises pratiquant le même type d'actes.

VIII : Le Comportement des Parquets et des Juges d'instruction.

○ Les classements sans suite :

La tendance traditionnelle des parquets était de classer sans suite a priori les affaires de discriminations, dès lors qu'elles ne mettaient pas en cause des adeptes du troisième Reich.

Ainsi pour obtenir les premiers procès, SOS Racisme a dû procéder par la voie de la citation directe et obtenir le jour de l'audience, devant les témoignages apportés, que le parquet requiert une peine aux côtés de la partie civile.

Pour les parquets, c'est souvent le « trouble à l'ordre public » qu'entraîne la publicité médiatique des testings et des plaintes de SOS Racisme qui les pousse à diligenter des enquêtes préliminaires. Par contre, une plainte simple pour discrimination est le plus souvent classée sans suite sans enquête, dès lors que l'affaire n'a pas été médiatisée.

○ Les étranges non-lieux dans des affaires ou preuves écrites et témoignages étaient là:

Un Juge d'instruction à Paris a rendu un non lieu dans l'affaire **Intérim Nation** sans avoir entendu SOS Racisme, unique plaignant dans cette affaire et sans aviser l'association ou son avocat de son non lieu nous empêchant ainsi de faire appel de cette décision. Nous n'avons toujours pas obtenu la copie de cette notification et du dossier malgré des demandes renouvelées.

De la même manière, un juge d'instruction de Bordeaux a rendu un non lieu dans l'affaire **Manpower – Sar Océan** sans avoir entendu SOS Racisme, unique plaignant, sans en avoir avisé l'association, ou son avocat, nous empêchant là aussi de faire appel de cette décision. A l'examen du dossier d'instruction il est apparu qu'aucune enquête n'a été menée sur le fichage ethnique des intérimaires (001 mais pas 001).

A Lyon, le juge d'instruction a rendu un non lieu dans l'affaire **Impact Marketing** en invoquant qu'il n'était pas possible de déterminer l'origine d'une personne à partir de son nom et de son prénom et que par conséquent le testing téléphonique par comparaison effectué dans cette affaire n'était pas probant.

○ La lenteur de la Justice :

Quand l'affaire est simple et ne met en cause qu'une victime et un auteur, l'enquête est vite réalisée, mais lorsqu'il s'agit de dizaines ou centaines de victimes et de multiples donneurs d'ordre et auteurs de discrimination, l'enquête dure plusieurs années.

En effet, le parquet ne met pas plus d'officiers de police judiciaire et pas plus de moyens pour les affaires simples que pour les grosses affaires complexes de discrimination.

C'est ainsi que les affaires impliquant **Adecco**, des dizaines d'entreprises donneuses d'ordres de discriminations et des centaines de victimes identifiées sont « endormies » tant par le Parquet de Paris que du fait d'un juge d'instruction depuis plus de 3 ans .

La plupart du temps les policiers chargé des enquêtes par le Parquet se contentent d'entendre les témoins apportés par SOS Racisme, d'examiner les documents versés et d'interroger les entreprises mises en cause. Même lorsqu'un juge est saisi, la PJ ne procède pas à la moindre perquisition.

Les OPJ comme les procureurs chargés des affaires de discrimination sont le plus souvent surchargés de dossiers et déclarent ne pas pouvoir consacrer à ces affaires tout le temps nécessaire. Ils manquent de formation et d'expérience sur ce type de dossier.

La circulaire du garde des sceaux Elisabeth GUIGOU en 1998, invitant les parquets à davantage s'investir dans les affaires de discrimination n'a pas eu les répercussions attendues.

Peut-être que le discours du Président de la République, l'été 2004 au Chambon sur Lignon aura plus d'impact sur les Parquets. Monsieur Jacques CHIRAC a dénoncé les classements sans suites, sans enquêtes, effectués par les parquets sur les affaires de discrimination, de racisme, d'antisémitisme. Il a par ailleurs demandé aux parquets de faire appel de toutes les condamnations qui leur apparaîtraient trop légères au regard de la gravité des actes commis.

Il faut aussi s'attendre à une mobilisation plus forte des parquets du fait de l'entrée en vigueur dans le Nouveau Code Pénal de la loi Perben aggravant les peines prévues pour les délits de discrimination et élargissant le champs d'action des association antiracistes.

Enfin la jurisprudence du testing qui se consolide mois après mois devrait obliger les parquets à prendre avec davantage de considération les dénonciations de discriminations établies par le procédé du testing. Plusieurs arrêts de cours d'appels ont en effet été obtenus depuis les arrêts de la Cour de Cassation, de septembre 2001 et de juin 2002 validant le procédé du testing,. En matière de discrimination à l'embauche les arrêts dans les affaires Mileguy et Moulin Rouge ont constitué de formidables avancées jurisprudentielles en validant le procédé du testing téléphonique enregistré.

La mise en place de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité pourrait aussi changer la donne. En effet, un procureur pourrait demander à la Haute Autorité de l'épauler et de venir en aide aux OPJ chargés des enquêtes pour la recherche des preuves de discriminations, notamment avec des outils statistiques. Ces recherches statistiques devraient aussi permettre de saisir les prud'hommes d'affaires de discriminations.

Au-delà des procès en correctionnels, les procédés du testings à embauche utilisés par SOS racisme devraient permettre d'obtenir des audiences devant des Conseils de prud'homme en application de la loi de novembre 2001 aménageant la charge de la preuve.

VIII : Analyse des peines et indemnités obtenues depuis 2001

Un certain nombre des affaires étudiées dans le cadre de cette analyse sont en cours d'instruction, d'enquête. Dans les autres affaires, les sanctions prononcées et les indemnités allouées par la justice, que ce soit en première instance ou en appel, varient selon les cas.

Un examen des jugements et arrêts rendus permet de dresser un constat : les peines principales se durcissent de plus en plus et les peines d'amende sont plus ou moins importantes selon les juridictions saisies.

Il faut surtout noter l'évolution des jurisprudences du point de vue de l'identité des personnes condamnées.

○ **Les personnes condamnées :**

En 2001, dans l'affaire IKEA, la société représentée par son PDG n'avait été condamnée que civilement à verser les amendes et les indemnités aux parties civiles. Les poursuites en citations directes engagées par SOS Racisme avaient donc été rejetées.

Mais depuis, en 2002, dans l'affaire de l'Hôtel La Villa, c'est la propriétaire qui a été condamné pour les discriminations exécutées par son directeur.

En 2003, dans l'affaire Moulin Rouge le PDG a été condamné pénalement solidairement avec la secrétaire pour les faits de discrimination commis à l'encontre d'Abdoulaye Maregua.

Et toujours en 2003, dans l'affaire BIOPHASE, la propriétaire et la gérante de la société ont été condamnées pénalement chacune à six mois de prison avec sursis pour les délits de discriminations exécutés par leurs employés.

○ **Les peines d'amende :**

CA de Grenoble, 18 avril 2001, Affaire Mileguy : 1500 €.

TGI de Versailles, 2 avril 2001, Affaire Ikéa : 4573 €.

TGI de Paris, 14 novembre 2002, Affaire Hôtel la Villa : 4000 €.

TGI de Lyon, 6 juin 2003, Affaire du Plombier de Lyon : 1000 €.

CA Besançon, 4 sept 2003, Affaire Biophase : 5000 et 1500 € pour les 2 responsables.

CA Paris, 17 octobre 2003, Affaire Moulin Rouge, 10 000 et 1500 euros.

TGI de Tours, Affaire Climat Chauff Passion : € pour les 2 responsables.

○ **Les peines de prison :**

Lorsqu'il est question de discrimination raciale à l'embauche, peu de juges condamnent à une peine de prison, avec ou sans sursis.

TGI de Lyon, 6 juin 2003, affaire du plombier de Lyon : le patron de la société a été condamné à 3 mois de prison avec sursis.

CA de Paris, 7 juin 2004 : la gérante du magasin Physiomins a été condamnée à un mois de prison avec sursis.

CA de Grenoble, 18 avril 2001 : Le PDG de la société Mileguy a été condamné à 2 mois de prison avec sursis.

CA Besançon, 4 septembre 2003 : les deux dirigeantes de la société Biophase ont été condamnées à 6 mois de prison avec sursis.

○ **Les autres peines complémentaires :**

A titre de sanction, les juges ordonnent souvent la publication de la décision qu'ils ont rendue dans la presse. Ainsi, la condamnation du Moulin Rouge a dû être publiée dans le Monde et le Parisien. (CA Paris, 17 octobre 2002)

De même, la Cour d'appel de Grenoble, le 18 avril 2001, dans le cadre de l'affaire Mileguy, a ordonné la publication de son arrêt dans le Dauphiné libéré. Le jugement du TGI de Lyon, le 6 juin 2003, concernant le plombier, a été publié dans le Progrès.

La publication dans un journal de la décision, à titre de sanction complémentaire, n'est pas systématique. Pourtant, elle a une incidence importante sur l'image des sociétés mises en cause et participe à la lutte contre les discriminations grâce à son rôle pédagogique.

○ **Bilan des peines prononcées :**

Globalement le montant des peines reste très faibles en comparaison des peines prononcées pour d'autres délits (violences, trafic de stupéfiant,) dans les mêmes tribunaux. Jamais les peines maximales prévues par le code pénal n'ont été prononcées.

Mais il faut surtout observer l'évolution des peines requises par les procureurs et l'évolution des sanctions obtenues devant les tribunaux par SOS racisme au cours des toutes dernières années.

Ainsi dans l'affaire BIOPHASE, pour la première fois depuis l'existence de la loi, un procureur de la République, devant le TGI de Montbéliard, a réclamé un an de prison ferme pour la propriétaire d'une entreprise et un an de prison avec sursis pour sa sœur gérante de la société. Les peines retenues par le Tribunal ont été de six mois de prison avec sursis chacune. Peines confirmées en Appel à Besançon.

○ **Les dommages et intérêts alloués aux parties civiles :**

- SOS RACISME :

Pour les affaires dans lesquelles l'association est partie civile, SOS Racisme se voit parfois allouer une somme symbolique à titre de dommages et intérêts. Tel a été le cas pour l'Hôtel la Villa par exemple. Dans d'autres cas, une somme plus conséquente est attribuée à l'association :

CA Grenoble, 18 avril 2001, Affaire Mileguy : 762 €.

TGI Versailles, 2 avril 2001, Affaire Ikéa : 4573 € pour SOS Racisme et par syndicats.

TGI Lyon, 6 juin 2003, Affaire du Plombier : 800 € à SOS Racisme et par syndicats.

CA Besançon, 4 septembre 2003, Affaire Biophase : 1500 €.

CA Paris, 17 octobre 2003, Affaire Moulin Rouge : 2500 €.

CA Paris, 7 juin 2004, Affaire Physiomins : 500 €.

Les sommes allouées varient donc beaucoup en fonction des juridictions saisies. Pour autant, les affaires de discrimination raciale à l'embauche sont celles pour lesquelles les sommes attribuées à SOS Racisme sont les plus importantes.

- LA VICTIME:

En général, les sommes accordées à la victime sont supérieures à celles dues à SOS Racisme.

CA Grenoble, 18 avril 2001, Affaire Mileguy : 1067 €.

TGI Paris, 14 novembre 2002, Affaire Hôtel la Villa : 150 €.

CA Paris, 17 octobre 2003, Affaire Moulin Rouge : 4500 €.

CA Paris, 7 juin 2004, Affaire Physiomins : 1000 €.

En matière d'indemnités aux victimes et parties civiles les sommes allouées sont extrêmement faible en comparaison des sommes obtenues par exemple pour licenciement abusif ou encore en comparaison des sommes que doivent déboursier aux Etats Unis des entreprises condamnées pour des faits similaires.

Mais là encore il faut observer l'évolution des sommes obtenues par les victimes et SOS racisme au cours des dernières années.

Ainsi dans les Affaires IKEA et Moulin Rouge, les parties civiles ont perçues plus de 4500 €.

CONCLUSION :

L'ensemble de ces affaires traitées par SOS Racisme démontre bien l'intérêt pour notre association d'engager des poursuites judiciaires dès lors qu'une discrimination raciale est révélée dans le domaine de l'embauche.

Les poursuites permettent de révéler, de comprendre les mécanismes de discrimination pour ensuite pouvoir les combattre.

Les citoyens antiracistes témoins des discriminations ont un rôle essentiel dans la lutte contre ces délits.

Le fait d'engager des poursuites et d'obtenir des procès encourage les témoins à apporter leur contribution à l'enquête car ils savent qu'ils vont être pris au sérieux, que leur parole sera entendue et qu'ils ne prennent pas de risque inutilement.

Le fait de mener leur action devant la justice et de confronter leurs patrons constitue souvent pour les témoins, une occasion de se racheter, de retrouver la fierté qu'ils avaient perdue en exécutant des ordres discriminatoires par exemple.

L'engagement de poursuites judiciaires et la tenue de procès publics a une vertu pédagogique très importante.

En effet, lorsqu'une juridiction condamne l'auteur de pratiques discriminatoires, elle permet ainsi l'émergence d'une prise de conscience générale. Les employeurs, les intermédiaires de l'emploi et les salariés des entreprises savent les sanctions qu'ils encourent s'ils adoptent un tel comportement.

De plus, les démarches judiciaires poussent les auteurs de discrimination à comprendre qu'ils ont profondément blessé les victimes et mis en danger la République.

Les réparations financières obtenues sur le plan civil par les victimes et les associations antiracistes demeurent bien trop faibles pour être dissuasives vis à vis des auteurs de discrimination. La sanction pénale reste la plus redoutée.

Enfin, il ressort des différentes affaires que pour les victimes, la réparation financière n'a pas la même valeur que la sanction morale. La sanction prononcée au pénal, au nom de la République, est très importante pour réparer le préjudice des victimes.

Mais le montant des peines d'amendes ou d'indemnités à verser par les entreprises condamnées pour discrimination demeurent ridicules au regard de la gravité du délit commis, des peines prévues par le code pénal et de ce qui se pratique au Royaume Uni, au Canada, aux Etats-Unis. Pour avoir de l'impact sur les grandes entreprises, les condamnations financières doivent être importantes. De ce point de vue le procès d'Adecco, première multinationale de l'intérim est très attendu.

Pour que davantage d'affaires de discriminations puissent faire l'objet d'enquêtes, de poursuites, de procès et de condamnations, SOS Racisme préconise les actions suivantes :

- Une campagne d'information doit être menée par l'Etat pour expliquer aux candidats à l'emploi victimes de discrimination comment ils doivent procéder pour recueillir les preuves de la discrimination (testings) et auprès de qui ils peuvent chercher du soutien (syndicats, associations, avocat, inspection du travail, police, parquet).
- Le Ministère de l'emploi et les élus doivent donner respectivement des directives aux ANPE et aux conseillers Missions Locales afin qu'en application de l'article 40 du code de la fonction publique soient dénoncés au Procureur de la République tous les employeurs qui refusent de recevoir les candidats étrangers, issus de l'immigration ou d'origine antillaise. Un dispositif financier doit être mis en place pour que les agents Anpe ne soient pas encouragés à céder aux exigences discriminatoires des entreprises pour obtenir leurs primes.
- Les inspecteurs du travail doivent être davantage formés et mobilisés pour la lutte contre les discriminations.
- Les syndicats doivent appeler clairement leurs adhérents à apporter leurs témoignages dès lors qu'ils sont témoins de pratiques discriminatoires de leurs employeurs. Les syndicats pourraient aussi s'employer à lutter contre les discriminations raciales dans les progressions de carrières avec les moyens statistiques déjà utilisés devant les chambres civiles pour les discriminations syndicales.
- Le ministère de la défense et le Secrétariat Général de la Défense Nationale (SGDN) doit faire savoir de manière claire à toutes les entreprises nécessitant des habilitations secret défense qu'aucune exclusion ne saurait être tolérée à l'encontre des salariés d'origine étrangère ou même étrangers ressortissants d'états membres de l'Union Européenne et d'Etats liés à la France par des accords de sécurité nationale.
- Dans chaque département des brigades d'officiers de police judiciaires doivent être formées et spécialisées à la lutte contre les discriminations et la brigade existant à Paris au sein de la BRDP doit être renforcée.
- Les procureurs de la République doivent eux aussi être davantage formés et mobilisés pour la lutte contre les discriminations. Le ministère de la justice devrait publier les jurisprudences utiles à l'éveil des magistrats.