

CHAPITRE II

LES DISCRIMINATIONS DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE AUJOURD'HUI

Ce n'est que tardivement que la société française et les pouvoirs publics ont pris en compte les discriminations sous toutes leurs formes. Les discriminations sexistes et en raison du handicap deviennent un enjeu dans le débat public dans les années 60, les discriminations en raison de l'orientation sexuelle dans les années 70, dans un débat amplifié notamment dans les années 80 par la question de la séropositivité et du sida, alors que les discriminations raciales ou religieuses émergent comme enjeu de société à partir des années 90, sous la poussée des débats et programmes communautaires.

Les raisons de ce retard sont complexes et multiples. Elles seront évoquées dans ce chapitre qui décrit successivement les situations de discriminations raciales, sexistes, religieuses, comme celles fondées sur l'orientation sexuelle, l'âge ou le handicap. Ces discriminations constituent des entraves majeures à la liberté individuelle et à l'égalité de traitement en France ; c'est pourquoi ce chapitre décrit également les interventions que les pouvoirs publics peuvent faire pour les combattre et les prévenir.

1. Les discriminations raciales

La question du racisme et des discriminations raciales en France s'inscrit dans l'actualité de l'année 2002, marquée par l'accès du Front national au second tour de l'élection présidentielle avec 16,9% des suffrages. Ce " séisme politique " ¹ illustre l'ampleur dans l'opinion française d'un phénomène associant notamment la thématique sécuritaire au thème du rejet des immigrés, malgré les mouvements de protestations qui ont suivi le premier tour, comme le vote majoritaire en faveur de Jacques Chirac lors du second tour et le reflux électoral du FN lors des élections législatives de juin (12,2% des voix).

L'augmentation considérable des violences et menaces racistes depuis quelques années attestent également de cette situation : 313 violences racistes en 2002 (soit le niveau le plus élevé depuis 1992), de plus en plus graves (38 blessés et un mort, chiffres les plus élevés depuis 1995), et 992 menaces racistes ont ainsi été portées à la connaissance du

ministère de l'Intérieur. Comme le notent les rapporteurs de la CNCDH, " les manifestations de racisme touchant les maghrébins et les "Beurs" se sont récemment élargies aux communautés arabo-musulmanes en général, dans une confusion mêlant arabes, musulmans, islamistes, terroristes, délinquants, jeunes des quartiers sensibles... dans une actualité internationale marquée par les attentats du 11 septembre aux Etats-Unis, la guerre d'Afghanistan, la lutte contre le terrorisme ", tandis que venaient s'ajouter à ces manifestations les " réactions " de " jeunes originaires de quartiers sensibles au conflit israélo-palestinien "2. Dans ce contexte, la montée de l'antisémitisme représente un phénomène préoccupant : en 2002, 196 actions antisémites ont été recensées (soit six fois plus qu'en 2001), même si l'actualité internationale semble en partie responsable de cette hausse.

Par ailleurs, les résultats de l'enquête de l'institut BVA en 2002 sur la xénophobie, l'antisémitisme, le racisme et l'anti-racisme en France "3, soulignent que le racisme n'est pas appréhendé comme une priorité des Français, placé derrière l'insécurité, le chômage, la pauvreté et le terrorisme au rang des " craintes " éprouvées pour la société française. Pourtant, 26% des personnes interrogées estiment que le racisme est " très répandu " en France, et 62% qu'il est plutôt répandu, soit une importante majorité de personnes qui reconnaissent finalement l'ampleur du phénomène. 52 % des personnes interrogées ne sont pas prêtes à signaler un comportement raciste à la police - 39% des personnes interrogées ne jugent personnellement " pas vraiment " ou " pas du tout " nécessaire une lutte vigoureuse contre le racisme.

Cette enquête montre surtout la complexité du phénomène raciste et la difficulté à le saisir à travers des sentiments souvent teintés de contradictions : 51% des personnes interrogées estiment ainsi que le nombre d'immigrés est trop élevé en France4 ; pour autant, 67% de l'échantillon considère la présence d'immigrés comme une source d'enrichissement culturel. En revanche, 54% des personnes estimant que le nombre d'étrangers/immigrés5 en France est " trop important " pensent que cela pose un problème pour l'emploi et le niveau de chômage. En revanche, 62% des personnes interrogées estiment que l'on a plus de difficultés à accéder à l'emploi si l'on est étranger/immigré. Si les actes de discrimination sont considérés comme des actes graves par les personnes interrogées, les appréciations concernant la gravité de ces actes sont variables : 68% des personnes interrogées estiment qu'il est " très grave " de refuser l'embauche d'un noir qualifié pour le poste, contre seulement 58% lorsqu'il s'agit de refuser l'embauche d'un maghrébin qualifié pour le même poste6. Enfin, même si les personnes interrogées reconnaissent globalement la gravité de l'acte discriminatoire, 48% d'entre elles ne sont pas prêtes à boycotter des commerçants ou des entreprises condamnés pour acte raciste (contre 47% qui affirment être prêtes à le faire).

Ces manifestations du racisme en France ne peuvent cependant pas être confondues avec les discriminations raciales. Alors que le racisme renvoie à une idéologie fondée sur l'infériorisation des "autres" et le sentiment de supériorité de son propre groupe d'appartenance, les discriminations raciales, fondées sur la prise en compte d'origines réelles ou supposées, produisent des attitudes et des discours qui ne sont pas forcément intentionnels mais relèvent aussi d'un processus plus diffus, d'ordre systémique notamment, qui engage un réseau d'acteurs.

La définition de la discrimination proposée par la directive européenne 2000/43 du 29 juin 2000 dans son article 6 insiste sur la notion d'inégalité de traitement : " une discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable [...]. Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination [...]. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour des raisons de race ou d'origine ethnique est considéré comme une discrimination ".

Il s'agit donc là d'une définition extensive de la discrimination : celle-ci peut être aussi bien directe qu'indirecte, intentionnelle ou non intentionnelle, légale (par le biais de l'exclusion de certaines catégories d'emploi des étrangers non ressortissants communautaires) ou illégale ; elle peut relever de pratiques institutionnelle (elle renvoie alors à des actions institutionnelles et administratives non strictement légales, telles que l'application discriminatoire de la loi) ou encore d'interactions entre des décisions individuelles, s'apparentant alors à une " discrimination systémique "7.

Phénomène à la fois prégnant et ancien, la discrimination raciale ne fait pourtant l'objet que d'une attention récente de la part des pouvoirs publics. Ce n'est en effet qu'en 1998 qu'intervient pour la première fois une reconnaissance officielle de l'existence des discriminations à l'embauche⁸. Du côté de la recherche, le " lancement de la première étude d'envergure sur ce sujet menée par les chercheurs de l'URMIS "9 remonte à 1994. L'ouvrage de Philippe Bataille apparaît comme la première recherche française portant directement sur la discrimination¹⁰. Celui-ci distingue quatre types de discriminations raciales : le racisme à l'embauche (le plus souvent sous couvert d'une anticipation d'une réaction négative de la clientèle) ; la discrimination à l'embauche (préférence locale et familiale, recrutement par cooptation) ; l'ethnisation et la racialisation des tâches (des tâches particulières, souvent déqualifiées, mais pas nécessairement, sont affectées aux représentants des minorités) ; la discrimination dans l'accès à la formation professionnelle.

Cette prise en compte tardive correspond globalement à un changement de regard porté sur l'immigration en considérant la question de la discrimination raciale comme le principal obstacle au processus d'intégration des populations immigrées en France. Depuis lors, l'Etat et la recherche s'intéressent davantage à cette question à travers une réflexion axée sur les moyens de lutter contre le phénomène discriminatoire (ce dont semblent témoigner les changements de sigles du FAS et du GED, devenu respectivement le FASILD - Fonds d'action et de soutien pour la lutte contre les discriminations - et le GELD - Groupe d'Etudes et de Lutte contre les Discriminations).

La lutte contre les discriminations fait aujourd'hui partie intégrante du dispositif législatif français. Les études se sont par ailleurs multipliées en privilégiant le monde du travail. Hélène Garner-Moyer a pu recenser ainsi plus de 70 articles de recherche parus depuis 1992, avec une nette accélération depuis 1999, date de la mise en place d'une politique publique de lutte contre les discriminations¹¹. Pourtant, le phénomène discriminatoire reste difficile à saisir. L'effet cumulatif des sources d'inégalités et la diversité des contextes rend les discriminations opaques. Cette difficulté est encore renforcée par l'impossibilité d'apprécier l'exacte réalité du phénomène. D'une part, l'analyse quantitative s'avère particulièrement complexe, sinon " inappropriée, au sens où créer une catégorisation statistique reviendrait à légitimer et stigmatiser une différenciation raciale ou ethnique, ce qui est impensable au niveau de l'Etat "¹². D'autre part, pour quantifier un phénomène, il s'agit de pouvoir déjà prouver son existence. Etablir qu'il y a bien eu discrimination n'est guère aisé, comme en témoignent les difficultés que rencontre SOS-Racisme dans son travail de recueil de la preuve¹³. Ces difficultés ne s'en trouvent pas moins au fondement même du travail de réflexion mené par les *chercheurs* et les pouvoirs publics sur les moyens les plus efficaces de lutter contre le phénomène.

Une des premières difficultés réside dans l'identification des populations victimes de discrimination. Le système statistique officiel opère une distinction entre les étrangers et les nationaux et, à l'intérieur de cette dernière catégorie, elle ne prend pas en considération l'origine de ses citoyens. Aujourd'hui, selon les sources, la population étudiée est donc tantôt celle des étrangers, définis en fonction du critère légal de la nationalité, tantôt celle des immigrés, tels qu'ils ont été définis par le Haut Conseil à l'Intégration dans son rapport de 1991, c'est-à-dire les personnes nées à l'étranger, entrées sur le territoire français avec une nationalité étrangère, et résidant en France depuis un an au moins. Cette catégorie est plus vaste que celle d'étrangers puisqu'elle rassemble des individus de nationalités aussi bien française qu'étrangère. Les discriminations touchent principalement les personnes issues de l'immigration : ils sont pour une large part de nationalité française, souvent nés en France. Certains chercheurs, comme Gérard Noiriel, utilisent le terme de " deuxième génération ", dont le critère de définition n'est ni la nationalité ni le lieu de naissance, mais le lieu de la socialisation primaire - en France¹⁴.

Les discriminations raciales ne sont pas uniquement présentes dans le monde du travail. Des études récentes montrent qu'elles sont également très fortes dans le secteur du logement¹⁵, non seulement dans le parc social (qui accueille néanmoins une grande partie de familles immigrées) mais aussi dans tout le parc locatif privé et dans l'accès à la propriété, dans le secteur de la santé¹⁶ et des loisirs. Les nombreuses opérations de *testing* menées par SOS Racisme en direction des boîtes de nuit attestent de ces procédés de sélection sur des critères d'origine, alors que la culture française n'a de cesse de se métisser par l'apport continue des cultures de l'immigration principalement portées par les jeunes générations. Dans le secteur éducatif, le débat actuel porte davantage sur l'ethnisation de la carte scolaire, due en partie au processus de ségrégation spatiale¹⁷.

2. Les discriminations religieuses

La question de la discrimination religieuse - discrimination en raison d'une appartenance religieuse - se confond souvent à la discrimination raciale ; l'immigration en provenance de pays musulmans ayant été très forte durant la deuxième partie du XXe siècle en France (pays du Maghreb, d'Afrique sub-Saharienne, de Turquie etc.). L'Islam est devenu la deuxième religion du pays. Il n'existe pas de statistiques précises en matière de pratique religieuse en France, en effet l'appareil statistique ne permet de prendre en compte l'appartenance confessionnelle et d'ailleurs le caractère strictement privé de celle-ci s'y opposerait. Toutefois, les estimations croisées en 2001 font état d'environ 4,5 millions de musulmans et de 550.000 juifs en France.

Depuis la loi du 9 décembre 1905 sur la séparation de l'Eglise et de l'Etat, la France est un Etat laïque, ainsi que l'indique l'article 1 de la Constitution de la Vème République du 4 octobre 1958:

“ La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances “.

Ainsi, la laïcité est envisagée comme le principe de complète séparation des Eglises et de l'Etat, principe qui s'applique dans les deux sens. Cela implique la non-ingérence de l'Etat dans les affaires des Eglises (l'Etat ne privilégie aucune confession), et a *fortiori* des convictions religieuses ou athées (et plus généralement philosophiques) des citoyens. Légalement, le gouvernement est tenu de ne pratiquer aucun favoritisme dans son traitement des religions, et toute discrimination fondée sur l'appartenance religieuse est interdite.

Ces dispositions de la loi française sont renforcées par la Convention européenne des Droits de l'homme de 1950, article 9:

“ Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ce droit implique (...) la liberté de manifester sa religion individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l’enseignement, les pratiques et l’accomplissement des rites ”.

Cette convention, qui a force de loi en France, n’ajoute rien à ce qu’exprimaient les lois françaises, mais elle les explicite.

Toutefois, la réalité semble parfois bien différente de ce régime légal. En France, ces atteintes à la liberté religieuse comme des actes antisémitiques ou d’ “islamophobie “ sont de plus en plus corrélés à l’actualité internationale.

L’une des illustrations les plus emblématiques est sans doute “*l’affaire des foulards islamiques*”, qui a ravivé le débat autour de la laïcité française. A la fin de l’année 1989, des jeunes filles de confession musulmane ont été exclues de leur lycée pour avoir refusé d’enlever leur foulard islamique. Le port de ce signe religieux ayant été considéré comme étant contraire au principe de laïcité. Après de nombreuses polémiques et controverses, le Conseil d’Etat, plus haut degré de juridiction administrative en France, a rendu un avis le 11 novembre 1989 sur la question. Il affirme que

“ la liberté ainsi reconnue aux élèves comporte pour eux le droit d’exprimer et de manifester leurs croyances religieuses à l’intérieur des établissements scolaires dans le respect du pluralisme et de la liberté d’autrui, et sans qu’il soit porté atteinte aux activités d’enseignement, au contenu des programmes et à l’obligation d’assiduité ”. Ainsi, avec cet avis, “ le Conseil d’Etat a hiérarchisé liberté de conscience et laïcité pour faire prévaloir la première sur la seconde ”¹⁸.

Malgré cette décision, le débat reste tendu en la matière. D’ailleurs, entre 1990 et 1995, un certain nombre d’affaires ont fait l’objet de contentieux devant le Conseil d’Etat, ce qui a permis à la haute juridiction administrative d’asseoir la jurisprudence en matière de liberté religieuse dans les établissements scolaire¹⁹. Ainsi, la question revient souvent dans l’actualité, comme le montre la polémique née au début du mois de mars 2003 autour du port par une lycéenne d’un bandeau dans les cheveux en lui donnant une signification religieuse²⁰.

Ces affaires ainsi que les nombreuses violences et actes de racisme dont sont victimes les musulmans et les juifs sont révélateurs du contexte sociopolitique et de la stigmatisation des religions musulmane, et juive à un degré moindre. Ce rejet de la différence dans la société française est régulièrement alimenté par les débats politiques relatifs à l’immigration et à la nationalité française, ou par l’actualité étrangère, notamment en ce qui concerne la situation en Algérie, la montée de l’intégrisme islamiste dans le monde, le conflit israélo-palestinien, ou, plus récemment, les attentats du 11 septembre 2001 aux

Etats-Unis. On constate ainsi une importante croissance des actes et menaces racistes au quotidien, de sorte que l'évolution du nombre des actes de violence à caractère raciste contre les musulmans et contre les juifs, a ainsi suivi les faits de l'actualité, comme le souligne le rapport de 2001 de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (119 actions antisémites en 2001 et 29 en 2002)²¹. Les actes de violence allant de simples intimidations et menaces à des agressions physiques plus ou moins graves.

La discrimination à l'encontre des musulmans génère deux phénomènes inquiétants : rejet par l'opinion publique française d'une religion présumée intolérante et enfermement d'une partie de la communauté musulmane dans un Islam intégriste. De ce fait, la représentation sociale de l'Islam en France est de plus en plus chargée de stéréotypes alors que les manifestations d'une demande de reconnaissance publique de la place de l'Islam sont de plus en plus nombreuses. Ainsi, les problèmes relatifs à l'absence de lieux de culte ou à leur financement, ou les difficultés engendrées par les oppositions très fortes et quasi-systématiques à la construction des mosquées ont eu pour conséquence une multiplication des lieux de culte " *clandestins* " (" *les caves et les garages* " selon le Ministre de l'intérieur²²). D'autre part, les pouvoirs publics se trouvaient démunis face à cette situation car il n'existait jusqu'à maintenant aucun organisme fédérateur des musulmans à l'instar du CRIF²³. La création du Conseil Français du Culte Musulman (CFCM) va permettre aux pouvoirs publics français d'avoir un interlocuteur représentatif, et ainsi évoluer vers une institutionnalisation progressive des relations avec les musulmans de France. Cette instance fait toutefois l'objet de critiques, notamment de la part de certaines associations musulmanes, qui reprochent le caractère peu démocratique et la faible légitimité de l'élection des membres de cette instance²⁴. De même, la revendication que des carrés musulmans soient aménagés dans les cimetières constitue un autre aspect de la demande de reconnaissance publique de la place de l'Islam.

3. Les discriminations en raison de l'orientation sexuelle

Les homosexuels se heurtent dans leur vie quotidienne à des actes discriminatoires, qualifiés " *d'homophobie* ". L'homophobie est l'attitude d'hostilité à l'égard des homosexuels, hommes ou femmes, attitude se traduisant au travers de la violence ou l'incitation à la violence verbale ou physique contre les homosexuels. Au cours de l'année 2001, on a ainsi pu constater un nombre croissant d'agressions physiques dont ont été victimes des hommes et des femmes en raison de leur homosexualité réelle ou supposée.

En raison de leur préférence sexuelle, les homosexuels, se heurtent en permanence à des réactions de rejet et à des lois qui peuvent tisser autour d'eux, de manière plus ou moins visible, tout un filet de pratiques discriminatoires. Toutefois la situation a connu une inflexion importante avec la promulgation de la loi relative au Pacte Civil de solidarité (PaCS) le 16 novembre 1999, constituant ainsi une date importante dans l'histoire de la reconnaissance de l'homosexualité en France.

Ce texte est venu pallier l'absence manifestement dommageable de droits pour les couples homosexuels. Le PaCS est un contrat conclu entre deux personnes majeures, quel que soit leur sexe, pour organiser leur vie commune. L'adoption du Pacte Civil de Solidarité a été une étape importante vers la reconnaissance juridique des couples homosexuels et dans la lutte contre les discriminations. Ce texte a ainsi brisé un tabou et permis la reconnaissance sociale et juridique des couples de même sexe qui ont avec ce texte le droit de s'unir légalement. Cependant, leurs droits sont bien moindres que ceux d'un couple hétérosexuel marié. En dépit de ses imperfections et de ses lacunes, le PaCS, institution universaliste ouverte à tous, a donc constitué un progrès décisif dans le sens de l'égalité entre les couples homosexuels et hétérosexuels.

En laissant volontairement en suspens la question du mariage, de la filiation, de l'adoption, le PaCS est loin d'avoir mis fin à toutes les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle des individus et des couples, qui découlent soit de la loi, soit des pratiques.

L'adoption conjointe par des "pacsés" ou des concubins n'est pas autorisée : les couples adoptants doivent être mariés depuis au moins deux ans, l'adoption est donc réservée officiellement aux couples hétérosexuels. Les personnes célibataires qui sollicitent l'agrément en vue de l'adoption, comme la loi les y autorise, ne peuvent espérer obtenir cet agrément dès lors que leur homosexualité est connue, *a fortiori* si elles vivent en couple avec un partenaire de même sexe. Depuis 1966, l'adoption plénière est ouverte aux célibataires, la loi ne précisant pas l'orientation sexuelle du célibataire. Toutefois, lors de la procédure d'agrément, l'homosexualité, dès qu'elle est clairement affirmée est un motif de refus, refus consacré par la jurisprudence. Ainsi, le Conseil d'Etat a rappelé l'interdiction d'adoption pour les célibataires homosexuels dans un arrêt du 5 juin 2002. Arguant de leurs "choix de vie", la jurisprudence actuelle ne reconnaît donc pas aux célibataires homosexuels le droit à l'adoption. Le 26 février 2002, la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) avait déjà donné raison au gouvernement français sur l'interdiction de l'adoption des enfants par des homosexuels célibataires.

Les couples homosexuels se trouvent donc dans l'impossibilité d'être légalement des parents, d'autant plus que les techniques de procréation médicalement assistée (PMA) ne sont ouvertes qu'aux couples hétérosexuels mariés : les lois de bioéthique de juillet 1994 encadrent strictement la pratique de la PMA qui n'est autorisée, de façon clairement discriminatoire, qu'aux couples hétérosexuels vivant en couple depuis au moins deux ans au moment de la tentative et en âge de procréer.


Par ailleurs, à la suite d'un divorce ou d'une séparation, des parents homosexuels se voient encore trop souvent refuser la garde de leurs enfants, voire un simple droit de visite et d'hébergement, en raison de leur orientation sexuelle, par des magistrats qui font prévaloir la protection de l'enfant.

Face à la recrudescence des violences homophobes et ainsi que les associations en exprimaient le souhait depuis plusieurs années, La loi sur la sécurité intérieure du 18 mars 2003 considère désormais comme une circonstance aggravante le fait de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique de la personne en raison de son orientation sexuelle. Toutefois, les propos homophobes ne sont pas encore punis par la loi, mais l'idée fait de plus en plus de bruit et il est question d'étendre la pénalisation des propos racistes aux propos sexistes et homophobes. Une proposition de loi a été déposée en 2000 afin de punir tous les propos discriminatoires (incluant les propos et actes homophobes). Cette proposition a été rejetée par l'Assemblée nationale, mais devrait à nouveau être proposée au vote des parlementaires prochainement.

Enfin, il convient de remarquer que la population homosexuelle reste la plus concernée par le sida en France. L'accès aux médicaments, un suivi médical rigoureux, des conditions de logement appropriées, des structures adaptées sont indispensables pour avoir une véritable égalité de traitement dans l'accès aux soins. L'exclusion, le rejet, la fragilisation sociale sont des éléments de vulnérabilité au sida. Une politique efficace de lutte contre le sida est donc en même temps une lutte contre toute forme d'exclusion, et, notamment, contre l'homophobie.

Une telle politique passe notamment par une sensibilisation accrue des milieux éducatifs. Ainsi, depuis quelques années les pouvoirs publics ont été amenés à développer l'éducation à la sexualité en milieu scolaire en tant que composante essentielle de la construction de la personne et de l'éducation du citoyen. Comme le rappelle la circulaire du ministère de la jeunesse, de l'éducation et de la recherche du 17 février 2003 sur l'éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges et les lycées, *“ L'école a une part de responsabilité à l'égard de la santé des élèves et de la préparation à leur future vie d'adulte ”*²⁵. Cette politique éducative se place dans une *“ politique nationale de prévention et de réduction des risques - grossesses précoces non désirées, infections sexuellement transmissibles, VIH/ sida - et légitimée par la protection des jeunes vis-à-vis des violences ou de l'exploitation sexuelles, de la pornographie ou encore par la lutte contre les préjugés sexistes ou homophobes ”*.

4. Les discriminations sexistes

 Au cours des dernières décennies, le statut juridique des femmes en France s'est sans aucun doute amélioré, mais l'égalité entre les sexes est loin d'être une réalité. Les femmes continuent d'être marginalisées dans la vie politique et publique, d'être moins payées que les hommes pour un travail à compétences égales, d'être plus souvent victimes de la pauvreté et du chômage et d'être plus exposées à la violence que les hommes.

Si les femmes restent toujours minoritaires au sein de la vie politique, il en va de même dans les entreprises ou dans la haute fonction publique, où les femmes restent encore

peu présentes au niveau des postes de direction, ou des cadres dirigeants, au sommet de la pyramide : dans les 126 000 entreprises ou groupes de plus de dix personnes, le taux de féminisation des postes de PDG est de 9 %, ce taux tombe à 3 % pour les entreprises de plus de 500 salariés²⁶. La haute fonction publique ne fait guère mieux que le secteur privé : 12,4 % des emplois de direction et d'inspection générale sont dévolus à des femmes, 12,9 % des emplois à la décision du Gouvernement (préfets, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, etc.)²⁷.

Malgré un régime juridique communautaire intégrant le principe de non discrimination au droit français depuis la fin des années 70 et la loi Roudy de 1983, bien que proportionnellement plus nombreuses que les hommes à accéder aux études supérieures, les femmes représentant 57 % des effectifs des principaux cycles universitaires²⁸. Elles restent moins présentes dans les filières les plus prestigieuses comme les classes préparatoires aux grandes écoles où elles représentent 38 % des étudiants inscrits, 25 % dans les classes scientifiques et 22 % des étudiants des écoles d'ingénieurs²⁹.

Les femmes subissent davantage le chômage, le temps partiel non choisi, et l'écart des salaires moyens est aussi en leur défaveur. Ainsi, le taux de chômage s'élève à 10,1 % des femmes de 15 à 64 ans contre 7,9 % pour les hommes de même tranche d'âge³⁰. Les écarts de salaire entre hommes et femmes sont également notables : d'après les données de l'INSEE, la moyenne des salaires nets annuels s'élevait à 17 543 Euros pour les femmes contre 21 936 Euros pour les hommes³¹.

L'avancée la plus notable en matière de lutte contre la discrimination entre les hommes et les femmes, a sans doute été la promulgation de la loi du 6 juin 2000 qui établit, pour la plupart des élections, la parité hommes/femmes au niveau des candidatures dans un certain nombre de cas. Il fallu que, sous la pression des associations féminines et féministes, soutenues par l'opinion publique, la classe politique admette qu'il n'était pas acceptable que, plus d'un demi-siècle après l'obtention par les femmes des droits de vote et d'éligibilité, les assemblées élues soient toujours composées à plus de 90 % d'hommes.

Ainsi, la loi du 6 juin 2002 sur la parité vise à "*favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives*". Elle s'applique, avec des modalités différentes, aux scrutins de liste et aux élections législatives. Ne sont pas concernées par l'application de la loi sur la parité : les élections municipales dans les communes de moins de 3500 habitants, les élections cantonales, les élections sénatoriales dans les départements qui ont 1 ou 2 sénateurs. La loi prévoit que chaque parti politique présente aux législatives un nombre égal de candidats de chaque sexe, sous peine de voir diminuer la dotation annuelle qui lui est accordée par l'Etat.

Les partis n'ont globalement pas respecté l'égalité des candidatures féminines et masculines aux élections législatives de 2002. Sur les 8456 candidats aux législatives, un peu plus

de 3250 (soit environ 38,5%) étaient des femmes. La situation reste cependant très variable d'un parti à l'autre. Les partis qui n'ont pas respecté la parité perdront une partie de la dotation qui leur est versée au titre de la première fraction de l'aide publique : la perte financière pour le parti est égale à la moitié de l'écart constaté entre le taux légal de 50% et le pourcentage de candidates effectivement présentées. Ainsi, la loi sur la parité n'a pas empêché la persistance d'une faible représentation des femmes à l'Assemblée nationale puisque seules 71 femmes sont députées (12,30 % des élus³²), ce nombre étant de 59 sur 577 députés dans l'Assemblée élue en 1997 (10,9% des élus³³). Par conséquent, malgré la parité instaurée, le rythme de l'arrivée des députées s'accroît très lentement et les femmes restent très minoritaires parmi les élus (à l'encontre de nombreux pays occidentaux). Si la parité a permis de faire élire beaucoup plus de femmes dans les conseils municipaux, elles n'ont pas forcément accédé à des fonctions de responsabilité locale. Les grands partis politiques ont remis en cause la place qu'ils voulaient donner aux femmes, et s'ils sont obligés de respecter la loi lors des scrutins proportionnels³⁴, lorsque cette obligation légale disparaît, tous les arguments sont bons tant au niveau national qu'au niveau local pour justifier le petit nombre de candidates.

Si les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes, cela tient notamment au regard porté sur elles dans la société. Aussi, il n'est pas sûr que la contrainte imposée par les textes puisse amorcer un renversement de tendance. Des questions de fonds demeurent sur le bien-fondé des mesures coercitives en la matière. Par ailleurs, certains s'interrogent sur le bien-fondé d'un modèle qui nierait les différences entre les hommes et les femmes. Ainsi, lorsque la Cour européenne des droits de l'homme contraint la France à autoriser le travail de nuit des femmes, strictement encadré depuis le XIXe siècle, certains se sont interrogés sur le progrès que cela représentait tandis que d'autres mettaient en avant le respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. La question de la parité renvoie donc à des choix de société, par-delà la représentation politique, dont le rôle moteur a justifié un traitement spécifique. La loi a ainsi récemment égalisé l'autorité parentale ou renforcé la place du père dans l'éducation des enfants. La parité constitue donc un mouvement de fond favorable aux femmes en tant qu'individus, mais aussi une source profonde de modification de la place des femmes dans la société. Les associations soulignent qu'il paraît difficile d'aller plus loin sur un plan législatif, et ce sont plutôt certains comportements ou visions de la société qu'il convient de faire évoluer : *“ les droits étant les mêmes, reste à les faire comprendre, accepter et appliquer afin qu'il n'existe plus de discrimination en raison du sexe ”*³⁵.

Derrière les questions d'égalité de traitement dans la société française entre hommes et femmes se dessinent d'autres problématiques toutes aussi importantes et qui touchent aux conditions quotidiennes de vie des femmes, à leur place et leur rôle dans la famille, à leur partage des tâches ménagères avec leurs conjoints, à leurs possibilités de temps libre et d'épanouissement personnelle, à leurs chances de mobilité et d'évolution personnelle etc. Des études de sociologie sur la situation des femmes dans la société fran-

çaise montrent que les rapports de sexe sont encore très dominants sur les conditions de vie des femmes, toutes catégories sociales confondues. Néanmoins, les effets cumulatifs de la précarité sociale, de la ségrégation dans des quartiers périphériques, et souvent des origines étrangères permettent d'identifier des discriminations cumulatives dont sont victimes les femmes d'origine étrangère.

5. Les discriminations en raison du handicap

Le nombre des personnes souffrant d'un handicap est évalué par un avis du Conseil Economique et Social à environ 3,5 millions de personnes³⁶. Cet avis souligne le retard de la France en matière d'intégration sociale et cite au premier rang des griefs, *“ un cadre de vie peu adapté aux difficultés des handicapés ”* qui font l'objet d'un grand nombre de discriminations. *“ Il y a discrimination lorsqu'une personne handicapée est traitée moins favorablement que quelqu'un d'autre pour un motif lié à son handicap sans justification. Un traitement moins favorable consiste, inter alia, à ne pas prendre les mesures auxquelles on aurait pu raisonnablement s'attendre en l'espèce afin de surmonter les obstacles ou désavantages que crée le handicap considéré ”*³⁷. Le handicap demeure une cause majeure d'exclusion : les handicapés en France sont toujours victimes de discriminations en matière d'éducation, d'emploi, d'accès aux transports en commun ou même de respect de la dignité humaine³⁸.

La scolarisation de tous les enfants et adolescents, quelles que soient les déficiences ou maladies qui perturbent leur développement ou entravent leur autonomie est un droit fondamental. La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 dispose que *“ les enfants et adolescents handicapés sont soumis à l'obligation éducative. Ils satisfont à cette obligation en recevant soit une éducation ordinaire, soit, à défaut, une éducation spéciale, déterminée en fonction des besoins de chacun d'eux [...] ”*. De même, la loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 affirme que tout doit être fait pour favoriser la scolarisation des enfants et des adolescents en milieu ordinaire. Il découle de ces textes que l'éducation des enfants handicapés doit prioritairement être donnée dans le cadre scolaire ordinaire.

Toutefois, il convient de constater que malgré les dispositions législatives et réglementaires, les enfants handicapés mentaux, sensoriels et moteurs, se heurtent toujours à des discriminations permanentes : refus d'inscription dans les écoles publiques, absence de moyens pédagogiques adéquats pour les rares enfants intégrés en classe ordinaire, absence de véritables scolarisations et de projet éducatif dans les centres spécialisés... Ainsi, d'après un collectif associatif (quatorze associations qui se sont regroupées pour mener un travail d'évaluation du nombre d'enfants *“ handicapés ou en difficulté ”* qui échappent à toute scolarisation) près de 40.000 enfants *“ handicapés ou en difficulté ”* ne seraient pas scolarisés en 2002³⁹. Selon ce collectif, 25.000 des 130.000 enfants accueillis dans des établissements du secteur médico-social ne recevraient aucun enseignement

scolaire et 13.000 enfants seraient en attente de solutions éducatives et de soins. Cette estimation de 38.000 enfants non scolarisés ne prend pas en compte les “ nombreux cas particuliers non recensés ” (enfants gardés à domicile) ni les 2.000 enfants hospitalisés (sur 13 000) qui ne bénéficient d’aucun encadrement scolaire.

Les discriminations à l’encontre des personnes souffrant d’un handicap ne s’arrêtent pas au milieu éducatif. En ce qui concerne l’insertion des personnes souffrant d’un handicap dans les entreprises, dès 1924, la loi imposait aux entreprises le recrutement de mutilés de guerre. Les lois ultérieures ont peu à peu élargi les bénéficiaires de cette obligation, qui a été généralisée par la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés. Depuis l’entrée en vigueur de ce texte, tout employeur occupant au moins vingt salariés doit employer des handicapés dans la proportion de 6 % de l’effectif. L’obligation d’emploi des handicapés concerne également le secteur public. La mesure bénéficie aux personnes reconnues comme handicapées par la COTOREP (commission technique d’orientation et de reclassement professionnel), ainsi qu’à plusieurs autres catégories de handicapés, parmi lesquelles les victimes d’accidents du travail ou de maladies professionnelles présentant une incapacité permanente d’au moins 10 %.

Les employeurs peuvent s’acquitter de leur obligation non seulement par l’emploi direct de handicapés, mais également :

- en concluant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec des établissements de travail protégé, dans la limite de 50 % de l’obligation d’emploi;
- en appliquant un accord collectif prévoyant la mise en œuvre d’un programme en faveur des salariés handicapés, ce programme d’insertion comportant nécessairement un plan d’embauche en entreprise;
- en versant, pour chacun des handicapés qui aurait dû être employé, une contribution annuelle au Fonds de développement pour l’insertion professionnelle des handicapés, cet organisme finançant des actions de formation ou d’adaptation des postes de travail. Le montant de la contribution, qui dépend de la taille de l’entreprise, varie entre 300 et 500 fois le montant du SMIC horaire.

Les employeurs qui ne respectent pas, directement ou indirectement, l’obligation d’emploi doivent verser au Trésor public une pénalité égale au montant de la contribution de substitution majoré de 25 %. Par ailleurs, l’obligation d’emploi ne s’applique pas à certains métiers, qui exigent des conditions d’aptitude particulières et dont la liste a été définie par décret (ambulanciers, pompiers, mineurs de fond, conducteurs routiers, etc.). Dans la réalité, non seulement le quota légal de travailleurs handicapés n’est pas respecté par l’employeur privé, mais l’Etat et les collectivités locales ne respectent pas non plus leurs obligations en la matière et préfèrent payer le montant de la pénalité, d’où l’idée d’une certaine discrimination légitimée par la loi.

Par ailleurs, l'avis du Conseil économique et social du 13 septembre 2000 souligne " *l'inadaptation de l'environnement architectural* " qui résulte trop souvent " *d'un cadre de vie conçu pour des personnes valides et en bonne santé* ". Bon nombre de difficultés rencontrées par les personnes handicapées trouvent leur origine dans leur environnement quotidien. Pourtant, le législateur s'est efforcé de prendre en compte les besoins des personnes handicapées dans la conception des constructions publiques et privées, les transports et la voirie.

La loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées avait posé le principe de l'accessibilité et de l'adaptabilité de tous les logements. En application de cette loi, toutes les constructions neuves doivent, depuis 1983, être adaptées aux besoins des " *personnes en fauteuil roulant* ". De même, la loi du 13 juillet 1993 portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public marque une étape importante en prolongeant les principes posés par la loi d'orientation du 30 juin 1975. Ces textes ont toutefois reçu une application contrastée et les professions concernées par l'acte de bâtir (architectes, ingénieurs...) méconnaissent encore trop souvent les règles et les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics pour améliorer l'accessibilité aux personnes handicapées de la ville, de ses équipements et des logements.

De même, l'accès à la voirie et aux transports en commun relève trop souvent " *du parcours du combattant* " ⁴⁰ en dépit de la loi d'orientation des transports intérieurs du 30 décembre 1982 qui dispose que des mesures particulières doivent être prises en faveur des personnes à mobilité réduite. Trop peu de villes françaises ont fourni l'effort nécessaire, à l'exception de celles qui ont construit un métro ou un tramway récemment telles Lille, Lyon, Toulouse, Grenoble ou Strasbourg. En Ile-de-France, en 2001, neuf villes de plus de 60.000 habitants étaient équipées d'au moins un transport en commun accessible aux personnes à mobilité réduite. Le constat est d'autant plus sévère que les pays d'Europe du Nord ou les Etats-Unis ont su beaucoup mieux intégrer ces personnes et leur offrir des transports adaptés. Ainsi le réseau de bus de New-York est entièrement accessible et 85 % des taxis londoniens sont adaptés au transport de personnes handicapées.

Par conséquent, face à de telles discriminations, les lacunes ne viennent sans doute pas de l'absence de législation, mais plutôt de son application aléatoire et mal contrôlée, ce qui conduit à des résultats limités. Afin de remédier à ces accrocs à la loi, l'avis du Conseil économique et social du 13 septembre 2000 appelle à une mise en place de " *contrôles a priori et a posteriori pour l'ensemble des projets de construction et d'aménagement* ".

6. La discrimination en raison de l'âge

Deux catégories de population sont victimes de discriminations en raison de leur âge pour des raisons qui sont souvent associées à leurs relations avec le monde du travail et à la difficulté de clarifier leur place dans la société française.

6.1 La discrimination à l'encontre des jeunes

La majorité pénale et le droit au travail sont fixés à 16 ans ; la majorité civique l'est à 18 ans, mais la majorité sociale doit attendre 25 ans. En effet, ce n'est qu'à partir de cet âge, sauf rares exceptions, que les jeunes peuvent bénéficier du revenu minimum d'insertion⁴¹ (RMI). Cette disposition légale constitue selon les contextes dans lesquels vivent ces jeunes comme un frein à leur progressive autonomie.

Ainsi, la précarité des jeunes en France semble s'être accentuée ces dernières années. Les jeunes sont plus pauvres et les pauvres plus jeunes. Cette pauvreté s'explique par les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes et les réactions fréquentes de rejet qu'ils suscitent sur le marché du travail. Les jeunes sont en première ligne dans la précarisation de l'emploi, les bas salaires et la discontinuité des revenus qui l'accompagne. Les entrants sur le marché du travail connaissent systématiquement les " *petits boulots* " et le chômage. Des contrats précaires (Contrat à durée déterminée, intérim, emplois saisonniers, Contrat à durée indéterminée à temps partiel, etc.), des formes d'alternance non reconnue sous le régime du contrat de travail (apprentissage, stages) qui n'assurent pas d'ouverture au droit à l'indemnisation chômage, sont dominants. C'est ainsi que 450.000 jeunes chômeurs, officiellement inscrits (chiffres UNEDIC), n'ont ni allocation chômage, ni RMI. Parallèlement, les jeunes demeurent la catégorie la plus touchée par le chômage : en février 2003 le taux de chômage chez les jeunes de moins de 25 ans s'élevait à 22 % contre 8,5 % pour la population âgée de 25 à 49 ans⁴². De même, les ménages de moins de 25 ans, hors ménages étudiants, représentent la catégorie rassemblant la plus forte proportion de pauvres avec environ un ménage sur cinq vivant en dessous du seuil de pauvreté, le seuil de pauvreté selon l'INSEE étant de 590,44 € par mois pour une personne seule et de 1.239,87 € pour un couple avec deux enfants. Comparativement, toutes les autres générations ont un taux de pauvreté compris entre 4 et 10 % des ménages⁴³.

En ce qui concerne l'accès au logement, de nombreux offices HLM ont institué un " *plancher* " de ressources en dessous duquel ils refusent systématiquement toute demande de logement. En rupture avec le milieu familial, les jeunes n'ont souvent personne pour se porter garant du paiement de la caution chez un propriétaire privé. Sans aucune ressource, il est donc impossible aux jeunes de postuler pour un logement, et sans logement durable, il est extrêmement difficile de trouver un emploi stable. Les jeunes se retrouvent donc dans un cercle vicieux duquel ils ont peu de chance de sortir.

6.2 La discrimination à l'encontre des personnes âgées

Des personnes peuvent également être victimes de discriminations en raison de leur âge considéré comme étant trop élevé, notamment les personnes de plus de 50 ans. Le critère de l'âge fait partie des cas classiques de discriminations prohibées par l'article L. 122-45 du Code du travail (loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations). Toutefois, la prohibition de la discrimination fondée sur l'âge n'est pas absolue puisque le législateur en a fixé les limites en précisant que *“ les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif de politiques de l'emploi et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ”*⁴⁴. Les employeurs ne se privent pas de recourir abusivement à cet article afin de pouvoir se libérer de salariés qu'ils considèrent comme étant trop vieux.

Ainsi, malgré les textes, la situation professionnelle s'aggrave après 50 ans. Les plus de 50 ans subissent plus que les autres le chômage de longue durée : 25 mois en moyenne, soit deux fois plus longtemps que les autres catégories. La cause la plus fréquente est le licenciement après une assez longue carrière dans la même entreprise. Les qualités que les entreprises reconnaissent aux salariés âgés ne sont pas celles qu'elles recherchent à l'embauche, flexibilité et adaptabilité. Les *“ seniors ”* sont d'ailleurs sous-représentés dans les secteurs économiques à forte mobilité et parmi les contrats à durée déterminée. Paradoxalement, le taux de chômage des plus de 50 ans dans l'Hexagone n'est pas catastrophique. Il est même relativement plus faible que celui de l'ensemble de la population (6,2 % contre 9,2 % pour l'ensemble de la population⁴⁵), mais il est peu sensible aux évolutions du marché du travail. Il faut tout de même remarquer que le passage de l'emploi à la retraite se fait de plus en plus fréquemment par une période de transition dont la durée s'accroît. Ces fins de carrière ou pré-retraite (à laquelle se résignent bien des chômeurs en fin de droit ou des *“ Rmistes ”*) débouchent sur des pensions à taux réduit pour plus de la moitié des personnes qui ont arrêté de travailler de façon précoce.

En ce qui concerne la fonction publique, s'agissant du critère de l'âge, des réserves sont apportées au principe de non-discrimination, puisque de telles conditions peuvent être fixées pour le recrutement des fonctionnaires lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière ou pour leur carrière, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises pour les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi. La limite d'âge n'est pas imposée de manière générale mais est introduite pour l'accès à certains emplois spécifiques (dans la police nationale par exemple) ce qui constitue une véritable discrimination, d'autant plus que ces limites d'âge ne sont souvent pas très élevées (parfois 30 ans).

Les personnes âgées rencontrent également un grand nombre de difficultés à travers l'accès aux mutuelles et compagnies d'assurance qui assurent la totalité du risque maladie

de leurs clients. Ainsi, la répartition des dépenses est étroitement liée à l'âge : 25% des Français les plus malades interviennent pour 75% des dépenses. Les dépenses de santé d'une personne âgée entre 50 et 60 ans sont en moyenne deux fois supérieures aux dépenses d'une personne se situant entre 30 et 40 ans. La logique de la concurrence entre caisses conduit donc à une tarification basée sur l'âge, ce qui est d'ailleurs déjà le cas pour une partie de la clientèle des mutuelles. Ceci entraîne un risque d'exclusion ou de dépendance des services sociaux pour les plus malades, les plus âgés ou les plus démunis. Dans la mesure où l'assurance santé serait obligatoire pour tous, on peut penser que la répartition des personnes entre les compagnies en fonction de l'âge serait à peu près la même pour chacune. Mais d'un autre côté, un système égalitaire soulèverait d'autres problèmes, notamment d'avoir pour conséquence de forcer les jeunes, peu fortunés et en bonne santé, à payer pour les personnes âgées, plus fortunées, et consommant plus de soins.

NOTES

1 Nonna Mayer, *Ces Français qui votent Le Pen*, Paris, Flammarion, 2002, p. 329-350 ; Pascal Perrineau, " Le vote d'extrême droite en France : adhésion ou protestation ", *Futuribles*, n° 276, juin 2002, p. 5-20.

2 CNCDH, 2002. *La lutte contre le racisme et la xénophobie. Rapport d'activité*, Paris, La Documentation Française, 2003, p. 24.

3 Enquête réalisée pour le compte de la CNCDH du 29 novembre au 6 décembre 2002 par sondage, en face à face, auprès d'un échantillon de 1010 personnes représentatif de la population française résidant en France selon la méthode des quotas (sexe, âge, CSP du chef de famille, après stratification par région et catégorie d'agglomération).

4 Ce résultat tombe à 42% si le libellé de la question, au lieu d'employer le terme "immigré", utilise celui d'"étranger".

5 Il s'agit là d'un résultat basé sur le cumul des réponses de l'échantillon A (interrogé à partir d'une question qui emploie le terme "étranger" dans son intitulé) et de l'échantillon B (interrogé à partir d'une question qui emploie le terme "immigré" dans son intitulé).

6 Il s'agit du même échantillon originel mais scindé en deux groupes auxquels la même question est posée, l'une employant cependant le terme "noir", l'autre le terme "maghrébin".

7 C'est notamment la position des chercheurs de l'URMIS, cf. France Aubert, Maryse Tripiier, François Vourc'h, " La discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration : du problème social à l'observation sociologique, in France Aubert (dir.), *Jeunes issus de l'immigration : de l'école à l'emploi*, Paris, L'Harmattan, 1997, p. 245-267.

8 CNCDH, 2002..., op. cit., p. 157. Voir les développements concernant le cadre législatif et les actions de l'Etat relatifs la lutte contre les discriminations dans ce rapport.

9 Hélène Garnier-Moyer, " Discrimination et emploi : revue de la littérature ", *Documents d'Etudes de la DARES*, n° 69, mai 2003, p. 8.

10 Philippe Bataille, *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997.

11 Ibid, p. 19.

12 Philippe Cormont, Claude Coquelle, " Discrimination raciale à l'embauche. Etat des lieux ", *Echanges santé-social*, n° 101, mars 2001, p. 67.

13 Cf. Ariane Ghirardello, " Comment dévoiler les pratiques discriminatoires au travail ? Le rôle d'une association ", *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 286, novembre 2002, p. 82.

14 Gérard Noiriel, *Atlas de l'immigration en France*, Paris, Autrement, 2002.

15 Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations, *Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social*, Paris, 2001.

16 FASSIN Didier, CARDE Estelle, FERRÉ Nathalie, MUSSO-DIMITRIJEVIC Sandrine ,

- Un traitement inégal. Les discriminations dans l'accès aux soins, Bobigny, Cresp, novembre 2001, 272 p.
- 17 Payet J.-P., l'ethnicité et la citoyenneté dans l'espace scolaire. In A. van Zanten (ed.), L'école. L'état des savoirs, Paris, La découverte, 2000.
- 18 Claude Durand-Prinborgne, Revue Française de Droit Administratif (RFDA), janvier-février 1990.
- 19 Conseil d'Etat, affaire Kherouaa, novembre 1992 ; Conseil d'Etat, affaire Aoukili, 10 mars 1995 ; Conseil d'Etat, affaire Saglamer, juillet 1995.
- 20 Le Monde, 15 Mars 2003.
- 21 Rapport d'activité de la Commission nationale consultative des droits de l'homme de 2002 sur la lutte contre le racisme et la xénophobie.
- 22 Le Monde, 6 Avril 2003.
- 23 Conseil Représentatif des Institutions juives de France.
- 24 Le Monde, 6 Avril 2003.
- 25 Circulaire n° 2003-027 du 17 février 2003 publié au Bulletin Officiel de l'Education Nationale n° 9 du 27 février 2003.
- 26 Rapport du Conseil économique et social du 19 décembre 2000.
- 27 Source INSEE 2001.
- 28 Source INSEE 2002.
- 29 Source INSEE 2002.
- 30 Source INSEE 2002.
- 31 Source INSEE déclaration annuelle des données sociale 2000.
- 32 Source Ministère de l'Intérieur.
- 33 Source Ministère de l'Intérieur.
- 34 Le Pourcentage de femmes présentées aux élections municipales pour les communes de plus de 3500 habitants est de 47,5 en 2002 contre 27,5 % en 1995 (Source : Observatoire de la Parité).
- 35 <http://www.vie-publique.fr>.
- 36 Avis du Conseil économique et social (CES) adopté le 13 septembre 2000.
- 37 Cette définition est extraite d'un Rapport sur la Législation contre la Discrimination à l'égard des Personnes Handicapées, préparé par un sous-comité du Comité du Conseil de l'Europe pour la Réadaptation et l'Intégration des Personnes Handicapées (accord partiel).
- 38 Avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme le 5 mai 2000.
- 39 Le Monde du 13 avril 2002.
- 40 Avis du conseil économique et social du 13 septembre 2000.
- 41 Revenu versé à toute personne de plus de 25 ans n'exerçant pas d'activité
- 42 Source Rapport INSEE du 28 mars 2003.
- 43 Etude de l'INSEE "la pauvreté monétaire des ménages entre 1970 et 1997".
- 44 Nouvel article L. 122-45-3 du Code du travail.
- 45 Source INSEE février 2003.

