



Fédération Nationale
des Maisons des Potes
16, Square Dunois
75013 PARIS
Tél. 01 44 93 23 23
www.poteapote.info



SOS Racisme
51 av de Flandre
75019 Paris
Tél. 01 40 35 36 55
www.sos-racisme.org

LE FICHAGE ETHNO-RACIAL **= UN OUTIL DE DISCRIMINATION**

**L'État et les associations : une collaboration étroite
est nécessaire pour en finir avec les discriminations**

Rapport de **Samuel THOMAS**, président de la Fédération Nationale des Maisons des Potes et Vice Président de SOS Racisme remis à **Patrick KARAM**, Délégué interministériel pour l'égalité des chances des Français d'Outre mer pour rendre compte du travail réalisé à la demande de ce dernier dans le cadre de la « *convention relative au fichage territorial ou ethnique pouvant conduire à des pratiques discriminatoires de recrutement dans les entreprises* » signée le 13 novembre 2008.

Mercredi 4 novembre 2009

Préambule sur la genèse de ce rapport

Depuis janvier 1978 la loi réprime le fichage ethno-racial de 5 ans de prison et de 300 000 € d'amende pour les auteurs personnes physiques (1,5 million € pour les entreprises).

Depuis près d'une dizaine d'année, l'association SOS Racisme dénonce l'existence de système de discrimination fondé sur le fichage ethno-racial dans le monde de l'entreprise comme dans le secteur du logement.

Pourtant, jusqu'à ce jour, l'Etat n'avait jamais engagé d'action de lutte contre ce délit à caractère raciste et personne n'était condamné pour cette infraction.

Lorsqu'en octobre 2008, SOS Racisme obtient au Tribunal Correctionnel de Nanterre, la première condamnation d'une entreprise pour fichage ethno-racial de ses salariés, l'espoir renaît. Enfin la démonstration est faite qu'il est possible de faire condamner ce type d'infraction. Pour autant la condamnation est extrêmement faible. L'entreprise DAYTONA n'est condamnée qu'à 5000 € d'amende ferme alors même que le fichage ethno-racial concernait les 5000 vacataires pendant de nombreuses années.

La Fédération Nationale des Maisons des Potes décide alors d'épauler SOS Racisme pour réactiver la lutte contre les systèmes de fichage ethno-racial en entreprise et demander le soutien du Délégué Interministériel pour l'égalité des chances des Français d'outre mer.

Nous montrons alors à Patrick KARAM que sur le site internet d'une grande entreprise, déjà poursuivie pour des discriminations raciales fondées sur la politique des quotas, on demande toujours au candidat à l'embauche de préciser son pays en distinguant s'il est de la « France » ou bien de la « Martinique », de la « Guadeloupe », de la « Guyane » ou encore de « La Réunion ».

Une véritable volonté politique couplée à la compétence du milieu associatif

Le soutien du Délégué interministériel aux actions de lutte contre le délit de fichage ethno-racial de la Fédération nationale des Maisons des Potes et SOS Racisme est dès lors total. Il participe activement à la mise au point de la stratégie globale pour mettre un terme à ces discriminations. C'est ainsi que pour la première fois, l'État apporte son concours à la lutte contre un délit pourtant inscrit dans le code pénal depuis plus de 30 ans. Une véritable volonté politique incarnée par Patrick KARAM couplée à la compétence du milieu associatif aura été nécessaire pour obtenir des résultats probants sur cette question.

Une convention a ainsi été signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer qui a confié à la Fédération Nationale des Maisons des Potes « *la mission de rechercher par tous moyens dans les entreprises et dans les professions intermédiaires de l'emploi (secteur de l'intérim, cabinets de recrutement, bureaux de placement, chasseurs de têtes etc.) mais aussi chez les employeurs publics et à travers les annonces publiées sur Internet, les pratiques de*

fichage territorial ou ethnique et les discriminations à l'embauche qu'elles pourraient entraîner ou qu'elles sous-tendent. ».

Cette convention précise la méthode retenue pour la réalisation de cette mission :

- *Etablissement d'un diagnostic général sur les pratiques incriminées*
- *Choix d'un certain nombre de cibles à explorer tout spécialement*
- *Pour ces dernières, intervention précise (avec assistance d'huissier si nécessaire) et analyse des fichiers correspondants*
- *Vérification, au-delà du fichage territorial ou ethnique s'il est constaté, du préjudice éventuel qui en découlerait pour les victimes*
- *Par comparaison des taux relevés entre les candidatures et les embauches effectives, mesure de l'ampleur de la discrimination dans l'entreprise en question (à niveau égal de compétence).*

La convention précise en outre que : *« Le compte rendu des enquêtes effectuées sera systématiquement et immédiatement transmis à la délégation interministérielle. Au vu de son avis, la Fédération Nationale des Maisons des Potes et SOS Racisme décideront ensemble des actions à engager devant les tribunaux en fonction du cas considéré. SOS Racisme aidera dans leurs démarches les victimes rencontrées qui souhaiteraient introduire une poursuite judiciaire à titre personnel. Le Délégué interministériel appréciera de son côté les suites à donner parallèlement, le cas échéant sur le plan administratif. »*

Ainsi cette convention nous a permis de relancer les procédures judiciaires en cas de non lieu ou de classement sans suite dans les dossiers les plus solides, mais aussi d'accompagner les victimes dans leurs démarches judiciaires.

A l'occasion du procès de l'OPAC de Saint-Etienne qui s'est tenu le 18 décembre 2008 au TGI de Saint-Etienne, la mission confié à la Fédération des Maisons des Potes et à SOS racisme par le Délégué Interministériel a été élargie aux enjeux du **« fichage territorial ou ethnique pouvant conduire à des pratiques discriminatoires dans le secteur locatif »**

En collaboration étroite avec Patrick KARAM, Délégué interministériel pour l'égalité des chances des Français d'outre-mer, cette mission a été menée à bien par Samuel THOMAS, Président de la Fédération Nationale des Maisons des Potes et Vice président de SOS Racisme, assisté notamment d'Emilie PERRIER responsable du Pôle Juridique anti-discrimination de SOS Racisme, et de l'association « EGAL », experte en discrimination dans le monde de l'entreprise et du logement.

Il convient aussi de remercier les nombreux RH, experts, militants, juristes et avocats qui ont œuvré à démanteler ces systèmes de discrimination fondés sur le fichage ethno-racial.

Nadège ABOMANGOLI, Vivianne ABRAHAM, Adrien AMSLER, Me Olivier AGUILLON, Guillaume AYNE, Djamel AZELMATE, Anny BALTA, Me Dominique BAHUCHET, Boualem BENABDELMOUMENE, Me Jacky BENZAERAH, Sarah BENICHOU, Mohamed BENOUDA, Me Emmanuel BIJON, Géraldine BILIONIERE, Me Barbara BOAMAH, Christian BOUCHAT, Malek BOUTIH, Caroline BRAY, Me Guillaume BROUILLET, Christine CASSAN, Me Maxime CESSIEUX, Johan CHANTRE, Me Mahor CHICHE, Me Julia COURVOISIER, Me Karine DECARVALHO, Me Christina DESYLLA, Colomba DELCORSO, Me Laurent

DELPRAT, Karim DHIF, Me Julien DRAY, Me Don Pierre DONSIMONI, Me Jean Philippe DUHAMEL, Allyson DUMLU, Me Gaëlle DUPLANTIER, Jacques EBOSSE, Assane FALL, Sylvia FERREIRA, Me Lef FORSTER, Nathalie FORTIS, Grégory GALLON, Natacha GORCHON, Me Cyril GOSSET, Vincent GOULIN, Me Joël GRABARCZYK, Guillemette, Martine GUILLAUME, Saïd HAI, Me Julia IVANKOVSKY, Cyril JOUAN, Me Jérôme KARSENTI, Me Madou KONE, Médina KONE, Me François LEC, Me Bernard MAINGAIN, Me Patrick MAISONNEUVE, Sophie MASCARAS, François MASSON, Loubna MELIANE, Adriano MENDY, Me Ophélie MINOT, Me Sophie MORTREUX, Me Eric NAJZSTAT, Alfred NDIYO, Issa NDIAYE, Norbert NITCHIEU, Karim OMARJEE, Yasmine OUDJEBOUR, Nolwen PAQUET, Me Bertrand PATRIGEON, Thomas PERSUY, Me Nadège PIN, Marion THERY, Frédéric TIEBOYOU, Me Alexandre RAMSAMY, Loïc RIGAUD, Gérald Alexandre ROFFAT, Serge ROMANA, Me Benoit ROUSSEAU, Tamara ROYO, Jérémie SAISEAU, Me Sonia SERAYDARIAN, Dominique SOPO, Karim TADRIST, Me Guillaume TEBOUL, Me Guillaume TRAYNARD, Me Dominique TRICAUD, Me Joëlle VERNAY, Me Marc VIALLE et tous ceux qui ont souhaité rester anonymes.

SOMMAIRE

Préambule sur la genèse de ce rapport.....	2
Sommaire.....	5
Introduction.....	7
I - <u>LE FICHAGE ETHNO-RACIAL = UNE INFRACTION PENALE !</u>	8
A) Le régime juridique du délit de fichage des données ethno-raciales	9
1 - Elément légal	9
2 - Champ d'application	10
3 - Eléments constitutifs de l'infraction relative aux données sensibles de l'infraction	10
B) Les délibérations de la CNIL concernant ces données sensibles.....	12
II - <u>LES ENTREPRISES EPINGLÉES POUR FICHAGE ETHNO-RACIAL</u>	15
A) Le fichage de données ethno-raciales dans le domaine du logement	15
1 - La constitution de fichier ethno-racial effectué par les offices HLM	15
1.1 L'office HLM de Vitry-sur-Seine : le dosage des Antillais par cage d'escalier.....	15
1.2 France Habitation Astria-Ocil (2004) : Le fichage au service des quotas ethno-raciaux.....	16
1.3 L'OPHLM du Kremlin-Bicêtre (2006) : ultramarins et africains Codifiés.....	17
1.4 L'OPAC de Saint-Etienne : le fichage ethnique comme outil de dosage des locataires en fonction de leur patronyme.....	18
1.5 Chez LOGIREP, sous couvert de "mixité sociale" on discrimine en utilisant des fichiers ethniques.....	20
2 - Les agences immobilières MIL' IM qui croisent les codes du fichage ethnique avec ceux de la discrimination.....	21
2.1 MIL' IM Amiens : la reconnaissance de la codification raciale et de la codification de la discrimination par le gérant de l'agence immobilière.....	21
2.2 MIL' IM Strasbourg : recours contre un non-lieu abusif	23
2.3 MIL' IM Lyon : un procès en préparation.....	23
2.4 HOTEL CAMPANIL : Un logiciel qui affecte une origine ethnique en fonction de la consonance du nom ou/et du prénom du client.....	24

B) Le fichage de données ethno- raciales dans le domaine de l’emploi.....	24
1 - Les intermédiaires de l’emploi	24
1.1 ADECCO, DISTRICOM, L’OREAL : les codes « BBR » et	25
« non-BBR » ne laissent aucun doute	
1.2 ADECCO Bruxelles : « BBB », cousin belge de « BBR ».....	26
1.3 ADECCO RESTAURATION : « PR4 » complète le code « BBR ».....	27
1.4 HUXLEY : un cabinet de recrutement anglo-saxon qui fiche.....	28
à Paris les « ethnics-origins »	
2 - Le fichage ethno-racial des salariés pratiqué par les entreprises.....	28
2.1 Daytona : trie sa « force de vente » en 4 catégories ethno- raciales	
pour satisfaire des clients qui préfèrent les « white ».....	28
2.2 Air France : une typologie raciale des hôtesses de l’air	29
2.3 Eurodisney : une catégorisation ethno-raciale des salariés	
pour privilégier les européens afin de ressembler à la clientèle.....	30
2.4 NOOS, un logiciel qui distingue les Français originaires des DOM.....	32
2.5 Nissan Europe distingue les ultramarins et trie ses salariés	
en 8 catégories ethno- raciales.....	33
III . <u>LA RETICENCE DES AUTORITES PUBLIQUES DANS LE CADRE DE</u>	
<u>LA REPRESSION DU DELIT DE « FICHAGE ETHNO-RACIAL»</u>	
<u>DANS LE DOMAINE DE L’EMPLOI</u>.....	33
A) La collaboration avec la Commission Nationale Informatique et Libertés...34	
B) La collaboration avec l’Inspection du Travail.....36	
C) La collaboration avec les autorités judiciaires dans le cadre de la phase	
d’instruction des dossiers.....37	
1 - Le travail avec les enquêteurs	37
2 - Le travail avec les Parquets.....	37
3 - Les relations avec les Juges d’Instruction.....	39
4 - Les difficultés rencontrées avec les autorités belges.....	40
IV. <u>LE RECUEIL DES PREUVES DE FICHAGE ETHNO-RACIAL</u>	41
A) Le recueil de la preuve auprès des juridictions civiles.....	41
B) L’analyse statistique.....	43
C) Identification des salariés à faire entendre par le juge.....	44
D) La recherche des victimes de fichage ethno-racial.....	45
Conclusion.....	47
Annexes.....	48

Introduction

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 proclame :

« Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. »

Le fichage ethnique conduit à un préjudice moral

Le fichage ethnique, racial ou territorial a des conséquences non négligeables pour les individus, mais, par répercussions, pour la société dans son ensemble. Ce sont les Droits de l'Homme qui sont atteints dans leur essence même. En effet, en catégorisant, on ne considère plus un Homme comme un citoyen dans son intégrité toute entière mais comme un Homme différent. Les individus deviennent donc des citoyens de sous-catégories, avec des droits minoritaires.

Le fichage ethnique le plus générateur de trouble de la cohésion nationale est sans doute celui qui mène à la statistique ethnique de la délinquance. La stigmatisation de l'origine des personnes dans les questions de sécurité incite à la discrimination raciale. Le 16 octobre 2009, la Cour d'Appel de la Chambre d'instruction de Paris vient à ce propos de donner raison à SOS Racisme contre le fichage ethnique par les Renseignements Généraux des présumés meneurs de bandes en 2005.

La stigmatisation de l'origine des personnes conduit inévitablement à l'impossibilité d'évaluer les candidats à un emploi sur leurs compétences et les candidats à un logement sur leurs capacités financières. Les individus triés selon leurs origines sont donc enfermés dans des cases ou des couleurs alors qu'ils aspirent à être sélectionnés sur des critères objectifs de compétences ou de ressources.

Dans le cas du fichage à but marketing, les individus sont choisis uniquement pour leur couleur et en fonction d'un produit. La catégorisation ethno-raciale dépossède les individus de leurs choix et de leur libre-arbitre, pour les contraindre à vivre dans des catégories qui empêchent l'émancipation individuelle.

L'utilisation de fichiers ethniques conduit à la discrimination

Dans le monde du logement, le fichage ethnique des locataires et des candidats est directement fondé sur l'idéologie raciste qui affecte aux individus des comportements en fonction de leur origine, et la politique des « quotas » est à son tour fondée sur l'idéologie raciste qui proclame « c'est quand ils sont nombreux qu'il y a des problèmes ».

Dans l'entreprise, le fichage ethnique permet d'utiliser la variable de l'origine pour embaucher, ou non, des salariés et, par la suite les orienter vers un poste particulier. Ainsi, pour respecter des quotas, des candidats sont automatiquement éliminés de certains postes. C'est de la discrimination ! Cette catégorisation détermine l'attitude d'un dirigeant dans une entreprise. Un salarié, malgré son efficacité, ne bénéficiera pas

d'une promotion du fait de sa couleur de peau ou de son origine.

Pour les missions en intérim, il en va de même. Une mission pourra être refusée à un candidat en raison de sa couleur de peau ou de son origine étrangère au motif que le poste serait en contact avec la clientèle (ex : serveur dans un restaurant). L'agence d'intérim obéit ou peut même dépasser les exigences discriminatoires de ses clients en proposant de ne déléguer que des intérimaires blancs pour certaines missions.

Paradoxalement, un certain nombre de partisans de la « diversité » au sein des entreprises ont en réalité soutenu ces politiques discriminatoires. Ainsi, la « prime au fichage ethnique » a été durant ces dernières années encouragée par la commission diversité du Medef. Ce groupe a proposé « l'indicateur de bonnes pratiques » qui se limite principalement à mesurer la diversité au sein des entreprises. Les partisans de la statistique dite « de la diversité » ont même voulu légiférer dans le cadre de la loi sur l'immigration et l'intégration pour autoriser les entreprises à procéder à des statistiques ethniques de leurs salariés ou pour les organismes HLM de leurs locataires.

Mais le danger que représente la statistique ethnique et donc le fichage ethnique dans la lutte contre les discriminations a, a contrario, généré une mobilisation de toutes les organisations syndicales et antiracistes au travers de la pétition www.fichepasmonpote.com initiée par SOS Racisme et la Fédération Nationale des Maisons des Potes. Cette mobilisation avait d'ailleurs déjà été soutenue avec détermination par le Délégué interministériel, Patrick Karam.

Pour les 100 000 signataires de cette pétition comme pour la HALDE, combattre les discriminations, cela signifie mettre en œuvre les moyens de garantir l'égalité de traitement et non pas trouver des ersatz à l'égalité. Finalement le conseil constitutionnel le 15 novembre 2007 puis la commission Simone Veil le 17 décembre 2008, ont empêché l'importation en France du modèle nord américain.

Ce rapport devrait contribuer à faire comprendre à ceux qui animent le COMED mis en place par Yazid SABEG, que le fichage ethnique n'est pas un moyen de favoriser l'égalité mais contribue, bien au contraire, à la mise en place de politiques discriminatoires.

Ainsi, nous étudierons dans un premier temps le régime juridique du délit de fichage des données ethno-raciales (I) dans un second temps nous présenterons chacune des affaires sur laquelle nous avons travaillé dans le cadre de cette convention (II) ; nous traiterons également de la réticence des autorités publiques dans le cadre de la répression du délit de « fichage ethno-racial » dans le domaine de l'emploi (III), enfin nous traiterons de l'enjeu du recueil des preuves de fichage ethno-racial.

I - LE FICHAGE ETHNO-RACIAL = UNE INFRACTION PENALE !

Le délit de « fichage ethno-racial » constitue une infraction en soi mais se présente généralement comme un préalable à une pratique discriminatoire systématisée.

En effet, les fichiers laissant apparaître l'origine ethnique ou raciale des personnes sont majoritairement mis en place afin de faciliter des politiques discriminatoires constatées en particulier chez les intermédiaires d'emploi ou les prestataires de service.

De nombreuses affaires révèlent l'existence d'un lien étroit entre l'existence d'un « fichier ethno-racial » et la pratique d'une discrimination.

Introduit en droit français en janvier 1978, le délit de fichage ethno-racial n'a été que très récemment sanctionné par les Tribunaux. Le tout premier arrêt de Cour d'Appel vient d'être rendu le 17 juin 2009 par la Cour d'Appel de Versailles dans le cadre de l'affaire DAYTONA qui a reconnu que le délit était caractérisé dans tous ses éléments. C'est la première condamnation française à une amende ferme pour cette infraction.

A) Le régime juridique du délit de fichage des données ethno-raciales

Le droit de la protection des données personnelles a toujours considéré depuis la loi de 1978 que le traitement de certaines données personnelles présentait des risques particuliers pour les droits et libertés des personnes.

L'objet de l'article 8 de la loi de 1978 modifiée est d'interdire la collecte et le traitement de certains types de données personnelles jugées - *a priori* - sensibles en raison de leur nature, alors que la sensibilité dépend plutôt de l'usage...

L'article 226-19 du Code pénal vient sanctionner seulement certains actes de traitement de ces données dites sensibles sans le consentement exprès des intéressés.

Définition et caractérisation du délit de mise et de conservation en mémoire de certaines données sensibles (C. pénal, art. 226-19 et art. 226-23)

1. Élément légal

L'article 226-19 du Code pénal pose : *"Le fait, hors les cas prévus par la loi, de mettre ou de conserver en mémoire informatisée, sans le consentement exprès de l'intéressé, des données à caractère personnel qui, directement ou indirectement, font apparaître les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ou les appartenances syndicales des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à l'orientation sexuelle de celles-ci, est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 EUR d'amende."*

Est puni des mêmes peines le fait, hors les cas prévus par la loi, de mettre ou de conserver en mémoire informatisée des données à caractère personnel concernant des infractions, des condamnations ou des mesures de sûreté.

L'article 226-19 distingue sous forme d'alinéas deux infractions distinctes.

Le premier alinéa concerne l'application et le respect de l'article 8 de la loi de 1978 modifiée qui interdit la collecte ou le traitement des données à caractère personnel faisant apparaître directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci. La disposition pénale est calquée sur l'article de la loi.

Le second alinéa se rapporte à l'application et au respect de l'article 9 de la loi de 1978 modifiée qui encadre strictement le traitement des données à caractère personnel relatives aux infractions, condamnations et mesures de sûreté.

Les articles 8 et 9 avaient déjà leur équivalent dans le texte originaire de la loi de 1978 (anciens articles 31 et 30) et l'article 226-19 organisait la répression pénale.

2. Champ d'application

L'article 226-19, dans ses deux alinéas, ne vise que les mémoires informatisées, ce qui paraît réserver son application aux seuls traitements automatisés.

Or l'article 226-23 vient expressément prévoir que les dispositions de l'article 226-19 sont aussi applicables aux traitements non automatisés de données à caractère personnel dont la mise en oeuvre ne se limite pas à l'exercice d'activités exclusivement personnelles. Tel était déjà le cas avant la révision de 2004. Certains auteurs ont critiqué ce détachement formel des dispositions posant des difficultés pour la lisibilité du droit (*Jean FRAYSSINET JCL Pénal fascicule 20 atteinte aux droits de la personne résultant des fichiers ou des traitements informatiques*).

3. Éléments constitutifs de l'infraction relative aux données sensibles

1. L'article 226-19, alinéa 1er, sanctionne la mise ou la conservation en mémoire informatisée ou dans des fichiers non automatisés de certaines données visées considérées comme sensibles dans la mesure où leur traitement présenterait des risques particuliers pour les droits et libertés des personnes.

2. **Actes interdits :** Le texte pénal vise la mise ou la conservation en mémoire informatisée ou dans un fichier manuel des données sensibles visées.

Si l'acte de conservation est relativement précis, certains auteurs considèrent que celui de mise en mémoire est plus ambigu. La question est de savoir si cet acte comprend ou non l'acte de collecter des données sensibles ; en cas de réponse positive, l'article 226-19, alinéa 1er, serait à rapprocher de l'article 226-18 du Code pénal.

Ainsi la doctrine considère qu'intellectuellement, la collecte peut ne pas être suivie d'une mise en mémoire alors que la conservation suppose la collecte préalable ; **mais généralement dans la pratique la mise en mémoire suppose une collecte préalable.**

Il a été observé que la terminologie de l'article 8 de la loi de 1978 modifiée n'était pas identique à celle de l'article 226-19, alinéa 1er. L'article 8 interdit la collecte ou le traitement des données sensibles visées ; le Code pénal ne sanctionne que la mise et la conservation en mémoire informatisée ou fichier manuel de ces mêmes données.

3. Il ne peut s'agir que de données faisant apparaître directement ou indirectement les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ou les appartenances syndicales des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à l'orientation sexuelle de celles-ci. Dans cette mesure tout autre type d'information n'entre pas dans les prévisions de la disposition pénale.

4. Les informations sensibles visées à l'article 226-19, alinéa 1er, peuvent apparaître directement ou indirectement. Les juges ont donc une marge d'appréciation en fonction des circonstances de l'espèce.

5. Ainsi, a été jugé par le Conseil d'Etat, sur la base des dispositions en vigueur avant la modification de la loi de 1978 et du Code pénal en 2004 que font apparaître

indirectement les convictions religieuses des personnes concernées, le fichier des bénéficiaires des aides réservées aux harkis d'Algérie. Cette solution n'a par contre, pas été retenue, s'agissant du fichier des rapatriés demandeurs d'emploi concernant l'ensemble des rapatriés (*CE, 5 juin 1987, Kaberseli : Juris-Data n° 1987-043517 ; Rec. CE 1987, n° 205 ; AJDA 1987, p. 584 et 606, note Azibert et de Boisdeffre ; D. 1987, p. 416 ; JCP G 1988, II, 20997, obs. Laveissière ; JCP E 1988, II, 15308, obs. M. Vivant et A. Lucas ; LPA févr. 1988, n° 21, p. 18, note Auby ; RFD adm. 1988, 124, obs. J. Frayssinet ; RFD adm. 1988, 80, concl. Van Ruymbeke*).

6. En outre, il a été jugé que ne font pas apparaître indirectement les convictions religieuses, les fichiers des anciens membres des formations supplétives en Algérie qui ne regroupent pas exclusivement des personnes originaires d'Algérie relevant avant 1962 du statut civil de droit local alors que les officiers métropolitains étaient pourtant très minoritaires dans le fichier (*CE, 19 juin 1992, Kaberseli : Juris-Data n° 1992-045290 ; Rec. CE 1992, tables, p. 965 ; Expertises 1993, note J. Frayssinet ; JCP E 1993, I, 246, obs. M. Vivant et A. Lucas ; RFD adm. 1993, 327, note J. Frayssinet*).

A été aussi jugé que le fait de gérer en mémoire informatisée les données personnelles se rapportant aux abonnés de Canal + Calédonie exprimant leur choix de recevoir ou non les programmes de catégorie V (à caractère pornographique) ne peut être regardé comme étant de nature à faire apparaître même indirectement les moeurs des personnes concernées au sens de l'ancien article 31 de la loi de 1978 (*CE, 9 févr. 2005, Sté Canal Calédonie : Juris-Data n° 2005-068122*).

7. Autorisation de la loi : Il n'y aura pas d'infraction si la mise ou la conservation en mémoire informatisée ou dans un fichier manuel des données sensibles intervient en raison d'une disposition légale expresse.

8. Le Conseil Constitutionnel est venu clarifier cette disposition. En effet, dans sa décision du 15 novembre 2007 n° 2007-557 rendue à l'occasion de la loi « *relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile* », la Haute Juridiction a rappelé la valeur constitutionnelle attachée à l'interdiction de l'exploitation des données à caractère personnel reposant même indirectement sur l'origine ethnique des personnes :

Il a ainsi censuré l'article 63 de la loi visant à « permettre, pour la conduite d'études sur la mesure de la diversité des origines, de la discrimination et de l'intégration, et sous réserve d'une autorisation de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, la réalisation de traitements de données à caractère personnel faisant apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques des personnes ».

Il a rappelé que « si les traitements nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration peuvent porter sur des données objectives, ils ne sauraient, sans méconnaître le principe énoncé par l'article 1^{er} de la Constitution, reposer l'origine ethnique ou la race. »

9. Consentement de la personne concernée : Il n'y aura pas d'infraction si la mise ou la conservation en mémoire informatisée ou dans un fichier manuel des données sensibles visées se fait avec le consentement exprès de l'intéressé, c'est-à-dire de la personne concernée par les données, comme le prévoit l'article 8, II, 1°, de la loi de 1978 modifiée.

10. Le consentement ne peut pas être implicite, la loi et le Code pénal étant précis sur

ce point.

A été jugé, sur la base des textes avant leur modification en 2004, que la circonstance selon laquelle les personnes demandant une aide prévue par la loi sont informées de la mémorisation dans un fichier des données personnelles faisant apparaître indirectement leur conviction religieuse en vue de leur traitement pour l'obtention de l'aide ne saurait tenir lieu de l'accord exprès prévu à l'article 31 ancien de la loi (*CE, 5 juin 1987, Kaberseli : Rec. CE 1987, n° 205, préc. supra n° 341*).

La CNIL précise en particulier, aux termes d'un rapport du 15 mai 2007 intitulé « *Mesure de la diversité et protection des données personnelles* », que « le terme « *consentement exprès* » **signifie un accord explicite et écrit au sens de la jurisprudence du Conseil d'Etat** ». Il est en outre ajouté que « *sur le plan juridique, il est difficile de considérer que, dans le cadre des relations de travail, le consentement des salariés soit toujours réellement libre* ».

Elle rejoint par là même, la position du G 29 exprimée dans son avis n°8/2001 du 13 novembre 2001, estimant que dans un contexte salarié, c'est-à-dire une relation de subordination, le consentement des personnes ne peut être considéré comme donné librement.

B) Les délibérations de la CNIL concernant ces données sensibles

Depuis sa création en 1978, jusqu'en 2004, la CNIL faisait une interprétation stricte de la loi sur le fichage et la catégorisation ethno-raciale.

En effet, en 1978, pour la Commission, même les renseignements relatifs à la nationalité sont à proscrire, en dehors des informations concernant l'Etat Civil.

En 1984, la CNIL est contrainte de céder devant les exigences des organismes HLM qui justifient leur besoin de pouvoir compter les étrangers car ils doivent créer des logements pour les immigrés afin de résorber les bidonvilles.

Cependant, pour la CNIL, le pays de naissance et l'origine restaient des données sensibles. C'est pourquoi dans les années 1999-2000, elle n'autorise pas la récolte de ces données même dans un formulaire rempli de plein gré par les locataires. Saisi par SOS Racisme, la CNIL prend une délibération n°01-062 du 20 décembre 2001 portant recommandation relative aux fichiers de gestion du patrimoine immobilier qui prévoit spécifiquement que :

1. aucune information ne faisant apparaître directement ou indirectement les origines raciales au sens de l'article 31 de la loi du 6 janvier 1978, des personnes concernées, ne saurait être collectée auprès des demandeurs de logements. Par ailleurs, **aucune information relative aux « origines » du demandeur ou du pays de naissance de ses parents n'est pertinente au regard de la finalité de tels traitements.**
2. **l'information relative à la nationalité** des demandeurs de logement est **un élément d'Etat Civil**, qui peut être régulièrement collecté et enregistré (...)
3. **le lieu de naissance** est au même titre que **la date de naissance, un élément d'Etat Civil**. La finalité des traitements de gestion des demandes de logements sociaux **ne saurait justifier qu'un tri puisse être opéré sur le critère du lieu**

de naissance des intéressés, ni que l'information relative au lieu de naissance soit enregistrée de manière spécifique, c'est-à-dire ailleurs que dans les champs d'informations consacrés aux éléments d'Etat-Civil.

4. **Une fois le locataire dans les lieux, il apparaît sans utilité au regard de la finalité des traitements de gestion mis en œuvre, de procéder à des interrogations fréquentes sur la nationalité des intéressés.** En tout état de cause, les textes législatifs et réglementaires régissant les enquêtes d'occupation des logements sociaux et les enquêtes de supplément de loyer solidarité **ne mentionnent pas la nationalité parmi les informations pouvant être collectées.** Aussi, **la collecte de cette information, à l'occasion de ces enquêtes auprès du titulaire du bail** ou des personnes vivant dans les lieux, doit être **considérée comme excessive et dépourvue de pertinence au regard de la loi du 6 janvier 1978.**

En outre, aux termes de son 21^{ème} rapport d'activité de 2000, la CNIL précise que :

« le « lieu de naissance », mentionné au titre des informations pouvant être collectées dans les traitements de gestion de patrimoine immobilier déclarés par le biais de la norme simplifiée n°20, doit être entendu comme un élément constitutif de l'Etat Civil des personnes physiques, à savoir la ville dans laquelle la naissance a été déclarée pour les personnes nées en France (l'arrondissement pour les personnes nées à Paris, Lyon et Marseille) et la ville ou, le cas échéant, le pays s'agissant des personnes nées à l'Etranger étant observé que cette information ne saurait être utilisée à des fins discriminatoires pour les bailleurs ».

Ainsi, la CNIL recommande, eu égard au risque de discrimination, *« de ne recueillir l'information relative à la nationalité des personnes que sous la forme « Français Union européenne – Etrangers hors Union Européenne » et s'oppose à la diffusion de résultats statistiques agrégés à un niveau géographique ou à une population trop faible, lorsque les informations en cause concernent la nationalité, le mode d'acquisition de la nationalité ou encore les origines géographiques, c'est-à-dire le plus souvent le lieu de naissance des parents ».*

Enfin, elle constate d'ailleurs que *« l'interrogation sur la nationalité, loin de contribuer à la mixité sociale exigée par le législateur, peut avoir pour conséquence une « ghettoïsation » en matière d'attribution de logements. Rien ne serait pire qu'un idéal proclamé d'universalité de la citoyenneté et de mixité sociale, si, dans les faits, l'attention des organismes bailleurs à préserver une certaine forme de « tranquillité », et/ou la pression « sociale » ou celle de certains présumés », conduisaient en définitive à répartir le territoire en fonction de soit-disant « communautés ethniques ».*

Ainsi, il ressort de ces dispositions :

- (I) le principe selon lequel le renseignement relatif à l'origine du demandeur de logement n'est pas pertinent ;
- (II) le principe selon lequel, dès lors que l'information collectée peut être un moyen de pratiquer des discriminations, la CNIL s'oppose à valider le traitement. Elle relève d'ailleurs que l'interrogation sur la nationalité conduit à un système de « ghettoïsation » et non à un idéal de « mixité sociale » ;

- (III) la nationalité et le lieu de naissance doivent nécessairement être attachés à l'Etat Civil du demandeur ;
- (IV) exceptionnellement, la nationalité du demandeur peut apparaître sous la forme « *Français Union européenne – Etrangers hors Union Européenne* » ;
- (V) le lieu de naissance doit être indiqué de façon précise : la ville ou l'arrondissement selon les cas si le demandeur est né en France ; la ville ou, le cas échéant, le pays, si le demandeur est né à l'Etranger ;

II. LES ENTREPRISES EPINGLEES POUR FICHAGE ETHNO-RACIAL

Après avoir examiné de très nombreuses « affaires » susceptibles de révéler l'existence d'un fichage ethno-racial nous avons entrepris, en accord avec le Délégué interministériel pour l'égalité des chances des Français d'outre-mer, de ne pas limiter notre travail au domaine de l'emploi mais de l'élargir aussi à celui du logement.

Dans le domaine du logement, nous avons concentré notre expertise et notre action sur cinq gros bailleurs sociaux, une chaîne d'agence immobilière, et une chaîne d'hôtel que nous avons épinglées pour fichage ethno-racial des locataires et demandeurs de logement et ceci à des fins probables de discrimination.

- OPHLM de Vitry-sur-Seine (4600 logements)
- SA HLM France Habitation (ASTRIA ex OCIL) : 46 000 logements
- OPHLM du Kremlin Bicêtre (3600 logements)
- OPAC de Saint-Etienne (8000 logements)
- SA HLM LOGIREP (25 000 logements)
- MIL IM Amiens, Strasbourg, Lyon (plusieurs milliers de demandeurs)
- HOTEL CAMPANIL (380 hôtels en France et en Europe)

Dans le domaine de l'emploi, nous avons travaillé à révéler l'ampleur et les dégâts du fichage ethnique au sein de plusieurs agences et filiales du numéro un de l'intérim et d'un important cabinet de recrutement mais aussi au sein de 5 grandes entreprises dont une, dont l'Etat est le principal actionnaire.

- ADECCO – AJILON (ex DISTRICOM) – L'OREAL (Plusieurs milliers d'intérimaires)
- ADECCO Bruxelles (Plusieurs milliers d'intérimaires)
- ADECCO – Restauration (1500 intérimaires salariés)
- Cabinet HUXLEY (Plusieurs milliers de candidats à l'emploi)
- DAYTONA (5000 vacataires)
- AIR FRANCE (100 000 salariés dont 20 000 PNC - Personnel Navigant Commercial)
- EURO-DISNEY (12 000 salariés et 6 000 recrutements annuel)
- NOOS-NUMERICABLE (1350 salariés)
- NISSAN-EUROPE (12 000 salariés dont 500 à Trappes)

A. Le fichage de données ethno-rationnelles dans le domaine du logement

Cette pratique a été mise en place tant pas les bailleurs sociaux HLM que par les organismes privés et notamment les agences immobilières. Les logiques de fichage, de dosage et de ségrégation sont les mêmes que dans le domaine de l'emploi. Les batailles contre le fichage ethnique des locataires ont précédées celles contre le fichage ethnique des salariés.

1 - La constitution de fichier ethno-racial effectuée par les offices HLM

1.1 L'office HLM de Vitry-Sur-Seine : le dosage des antillais par cage d'escalier

L'office public HLM de Vitry-Sur-Seine comptabilisait le nombre « d'allochtones » cage d'escalier par cage d'escalier pour en limiter la « dose » en définissant des quotas « étranger + DOM TOM » à ne pas dépasser. Un salarié de cet organisme HLM avait transmis à SOS Racisme les preuves de ce système. SOS Racisme a saisi la CNIL puis un juge d'instruction. La mission de vérification de la CNIL, effectuée le 15 janvier 2003, a permis de confirmer la tenue, par la direction de la gestion locative de l'OPHLM de Vitry-Sur-Seine, d'un tableau statistique dénombrant les locataires classés selon **trois catégories** : « Français », « Etranger » et « Dom-Tom ».

Les responsables de l'OPHLM avaient déclaré à la CNIL lors de son contrôle en 2003, qu'ils dénombraient les antillais avec les étrangers parce qu'ils avaient les mêmes coutumes que les africains et qu'en conséquence il fallait en surveiller le nombre.

Au cours de l'information, le Juge d'instruction a entendu les responsables de l'OPHLM de Vitry-Sur-Seine. **Ces derniers ont alors reconnu que les données mentionnées dans le tableau représentant la composition ethnique des immeubles servaient, lors de l'attribution des logements, à répartir des familles étrangères dans le parc immobilier.** Cela confirme la subordination de l'attribution d'un logement à une famille dite « étrangère » au respect de « seuils » à ne pas dépasser dans certains quartiers.

Malgré ce recueil d'aveux des responsables de l'organisme HLM par la CNIL, le juge d'instruction, a prononcé un non-lieu concernant le délit de discrimination et a considéré que la preuve du fichage ethnique nominatif n'était pas rapportée « *dans la mesure où le tableau incriminé ne comportait pas de données nominatives* ». **Pourtant** la responsable de l'OPHLM avait déclaré au juge à propos de « *ce tableau, qu'il était tenu de manière très artisanale puisque nous connaissons bien entendu l'identité des familles que nous logeons* ». . SOS Racisme a fait appel du non lieu et a perdu devant la chambre de l'instruction de la Cour d'Appel de Paris le 19 décembre 2007.

En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, nous avons entrepris de demander une vérification que ces pratiques ont cessé auprès de la CNIL. Nous sommes en attentes de la réponse de la CNIL.

1.2 France Habitation Astria - Ocil (2004) : Le fichage au service des quotas ethno-raciaux

Grâce à la mise en place d'un système de fichage, la SA HLM France Habitation avait jusqu'en 2004 instauré une politique de quota. Là encore, il s'agit d'une catégorisation grâce à des numéros : **2 pour les étrangers et 4 pour les personnes issues de l'immigration ou venant des DOM-TOM.** Ainsi, certains bâtiments ayant atteint selon la SA HLM France Habitation et le collecteur de 1% patronal OCIL (devenu ASTRIA) un quota trop important d'étrangers ou d'habitants issus de l'immigration ou des DOM-TOM étaient alors codés 2, 2 aggravé ou 4. Cela signifiait aux chargés de clientèle que ces immeubles ne devaient plus accueillir ces catégories ethno-raciales de locataires.

Dans cette affaire, SOS Racisme a saisi en 2004 un juge d'instruction à partir des témoignages et des documents fournis par d'anciens cadres et salariés de France Habitation. Parmi ces documents figure un mail de la direction qui signifie que le code

4 signifie = pas de personnes issues de l'immigration, y compris DT (DT correspondant à DOM TOM). Dans un mail avec la direction de l'OCIL (ASTRIA) on peut lire « **que selon les critères 4 ou 2 aggravé, des résidences « ne peuvent accueillir « toutes personnes de couleur, antillais compris ».**

En 2007 un nouveau juge d'instruction obtenait des aveux de plusieurs salariés de France Habitation et d'un cadre de la direction de l'OCIL (propriétaire de France Habitation), toujours en fonction, et de nouvelles preuves matérielles grâce à une perquisition.

Ce cadre expliquait d'une part que le code 2 s'appliquait à des appartements situés dans des immeubles où le diagnostic de peuplement a établi que la dose maximale des « étrangers » était déjà atteinte.

La cadre expliquait d'autre part que le code 4 s'applique à des groupes d'immeubles où la dose des personnes d'origine extra-européenne (même de nationalité française) est déjà atteinte. Puisque le code 4 interdit autant la location aux personnes françaises issues de l'immigration qu'à des personnes originaires des DOM TOM, il y a nécessairement eu fichage ethnique des locataires des immeubles en code 4 pour réaliser ce diagnostic.

Malgré tous ces éléments, un nouveau juge d'instruction procédait à la clôture de l'information sans mise en examen. SOS Racisme réclamait alors en 2008 des nouvelles demandes actes qui étaient rejetées par le juge d'instruction. Depuis un an que ce dossier est clôturé, le procureur de la République de Paris n'a toujours pas rendu ses réquisitions.

Durant les derniers mois, SOS Racisme, en prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer a multiplié les démarches pour que le Parquet rende son réquisitoire... sans résultat probant à ce jour.

1.3 L'OPHLM du Kremlin-Bicêtre (2006) : ultramarins et africains codifiés

Cet office avait élaboré un fichier avec une codification officielle chiffrée des nationalités et des origines des locataires et demandeurs de logement. Les catégories : **Afrique (40), Martinique (32), Réunion (34), Guadeloupe (31)** étaient notamment officiellement utilisées pour distinguer certaines catégories de Français. Des chiffres hors nomenclature officielle étaient aussi utilisés pour les personnes d'origine **portugaise (5), espagnole (7), maghrébine (3) ou africaine (9)**. Ces preuves de fichage ethnique ont été découvertes en 2005 sur requêtes de SOS Racisme par un contrôle de la CNIL, et l'intervention de trois huissiers de justice. SOS Racisme a ensuite saisi en 2006 un juge d'instruction pour prolonger l'enquête sur une politique discriminatoire de « dosage », et de ségrégation des locataires originaires des DOM TOM, d'Afrique, du Maghreb ou d'ailleurs.

Fin 2008, le juge indiquait à SOS Racisme que « puisque l'organisme avait cessé de pratiquer le fichage ethno-racial suite aux actions de SOS Racisme, il n'y avait pas lieu de le poursuivre ». Le juge avait alors annoncé une clôture de l'information judiciaire sans mise en examen mais SOS Racisme a réclamé que l'Organisme HLM soit pour le moins renvoyé devant le TGI pour fichage racial et ethnique des locataires.

Nous avons procédé par ailleurs à des analyses statistiques établissant que les locataires codés étrangers et d'origine étrangère étaient relégués majoritairement dans les quartiers difficiles de l'organisme HLM, contrairement aux locataires codés comme Français. L'instruction est toujours en cours.

En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, SOS Racisme a entrepris d'informer les victimes du fichage ethno-racial toujours locataires de l'OPHLM du Kremlin Bicêtre de leurs droits à se constituer partie civile dans la procédure judiciaire en cours. Les démarches sont en cours.

1.4 L'OPAC de Saint-Etienne : le fichage ethnique comme outil de dosage des locataires en fonction de leur patronyme.

Nous le verrons également plus loin, les codes numériques ne sont pas les seuls moyens de catégoriser la population. En effet, à Saint-Etienne, ce sont les couleurs qui établissaient les distinctions ethno-raciales : **le vert pour les personnes présumées être d'origine maghrébine, le rouge pour les personnes présumées être d'origine africaine et le jaune pour les personnes présumées être d'origine asiatique**. Ces tris étaient organisés sur la base des consonances des noms des locataires de logements. A partir de ces fichiers raciaux et ethniques des politiques discriminatoires étaient menées avec des ordres écrits de « stopper » ou bien « d'infiltrer à dose homéopathique » des locataires présumés « étrangers » à cause de leur nom, pour prendre en compte le présumé « syndrome des boîtes aux lettres ». L'OPAC avait considéré qu'au-delà de 7% de noms à consonance étrangère sur les boîtes aux lettres, cela engendrait le départ des locataires d'origine européenne des « immeubles » pourtant « prisés ». En conséquence de quoi, 90% des locataires d'origine extra européenne étaient concentrés dans les immeubles ghettos de l'organisme HLM.

La découverte de ce système avait été faite en 2005 par la M.I.I.L.O.S (Mission Interministérielle d'Inspection du Logement social) que SOS Racisme en la personne de son Vice président avait formé en 2002 à démasquer les systèmes de fichage ethnique des HLM à la demande du Secrétaire d'Etat au Logement Marie Noëlle Lienemann. (Cf Rapport du 21 mars 2002 Bilan et perspective des politiques publiques de lutte contre les discriminations dans l'accès au logement).

SOS Racisme avait sur la base du rapport de la M.I.I.L.O.S saisi un juge d'instruction qui, après avoir rapidement obtenu des aveux caractérisés des dirigeants de l'OPAC de Saint-Etienne, avait entrepris de rendre un non lieu. SOS Racisme avait porté l'affaire devant la chambre d'instruction de la Cour d'Appel de Lyon qui avait ordonné un supplément d'information et un changement de juge d'instruction. Finalement SOS Racisme a obtenu qu'un procès de l'organisme HLM soit convoqué pour le 18 décembre 2008.

En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, SOS Racisme a entrepris d'informer les victimes du fichage ethno-racial toujours locataires de l'OPAC de Saint-Etienne (devenu Métropole Habitat) de leurs droits à se constituer partie civile le jour du procès. Ainsi la citation à partie civile et l'ordonnance de renvoi ont été adressées à près d'un millier de locataires des quartiers ghettos de l'OPAC. Nous avons

ensuite mis en place un important dispositif de rappels téléphoniques pour mobiliser les locataires. C'est ainsi que le jour de l'audience du 18 décembre 2008, 30 locataires se sont présentés au Tribunal pour se constituer partie civile. Mais la majorité d'entre eux n'avait pas amené les documents administratifs adéquats et donc leur constitution de partie civile a été rejetée.

Le 3 février 2009, l'OPAC de Saint-Etienne poursuivi par SOS Racisme a ainsi été condamné par le TGI de Saint-Etienne pour fichage ethnique et discrimination de milliers de locataires à ... une peine d'amende avec sursis, à des dommages et intérêts à verser à SOS Racisme (10 000 €) et à un locataire victime de fichage ethnique (300 €) (la seule personne qui avait apporté tous les papiers nécessaires). Dans leur jugement les juges de Saint-Etienne se sont permis d'écrire que l'OPAC bénéficiait d'un complet sursis parce que, ce qu'il avait commis, était (certes) répréhensible pénalement, mais ne l'était pas moralement.

L'OPAC de Saint-Etienne n'ayant pas fait appel de cette condamnation, il s'agit là de la première condamnation définitive prononcée en France depuis 1978 en répression de l'infraction de fichage racial, et de fichage ethnique des locataires. Il s'agit aussi de la 1ère condamnation d'un organisme HLM pour un système de discriminations à la location fondé sur une méthode des quotas. Cette première grande jurisprudence a été obtenue grâce au soutien apporté par la Délégation interministérielle à l'égalité des chances des Français d'outre mer dans le cadre de la convention signée le 13 novembre 2008.

Pour autant, la majorité des victimes qui avaient souhaité se constituer partie civile n'a pas pu le faire. **En application de la présente convention** nous avons alors entrepris de recontacter les victimes individuelles de l'OPAC, pour les aider à obtenir une réparation financière pour le préjudice subi devant le Tribunal d'Instance. Dans un premier temps nous l'avons fait par le biais du magazine « Pote à Pote » de la Fédération Nationale des Maisons des Potes (www.poteapote.info), puis nous avons fait parvenir par courrier en septembre 2009, le jugement de condamnation de l'organisme HLM aux 1000 locataires des quartiers ghettos de l'OPAC, accompagné du formulaire à remplir pour réclamer des dommages et intérêts devant le juge civil. Déjà, à l'heure où nous rédigeons ce rapport, une vingtaine de nouvelles procédures civiles individuelles, sont en cours.

L'OPAC de Saint-Etienne dès le début de la procédure engagée par SOS Racisme a voulu empêcher par tous moyens cette action d'information et de mobilisation des locataires victimes du fichage ethno-racial et de la discrimination. Ainsi notamment l'OPAC a attaqué SOS Racisme en diffamation pour un tract diffusé auprès des locataires du ghetto de Montreynaud. Par ce procédé, l'OPAC entendait dissuader les locataires de se joindre à l'action judiciaire, par peur de représailles. L'OPAC avait vivement alimenté cette peur en médiatisant sa plainte en diffamation contre SOS Racisme et le Monde avait carrément titré un article avec « La mise en examen de SOS Racisme pour diffamation ».

Le procès en diffamation de SOS Racisme a donc eu lieu le 10 septembre 2009 et, a abouti le 22 octobre 2009, à la relaxe de SOS Racisme par le Tribunal correctionnel de Saint-Etienne. Pour autant cette relaxe de SOS Racisme est totalement passée inaperçue avec un refus des médias d'en rendre compte. Pourtant la médiatisation de cette relaxe aurait eu pour impact de rassurer les locataires de l'OPAC victimes du fichage ethnique qui hésitaient à faire valoir leurs droits.

Pour rassurer davantage les victimes de fichage ethno-racial, et de ségrégation nous allons devoir adresser en novembre prochain ce jugement de relaxe, qui vient d'être rendu le 22 octobre 2009, aux 1000 locataires des quartiers ghettos de l'OPAC de Saint-Etienne. Ainsi nous ferons diminuer la peur de représailles de la part de l'OPAC qui dissuade fortement les victimes de fichage ethnique de réclamer la réparation du préjudice qu'ils ont subi.

1.5 Chez LOGIREP, sous couvert de "mixité sociale" on discrimine en utilisant des fichiers ethniques.

La société HLM LOGIREP vient d'être mise en examen en juin 2009 pour fichage ethnique des locataires et discrimination raciale. À l'origine des faits en juillet 2005, par lettre, LOGIREP indiquait à Frédéric TIEBOYOU, agent RATP, célibataire sans enfants et bénéficiaire d'un salaire de 1700 € par mois, que le logement lui était refusé pour préserver la « mixité sociale ». L'odieuse manipulation a été révélée, lors de l'entretien téléphonique, qui a suivi l'envoi du courrier. Dans cette conversation enregistrée, l'employée de LOGIREP expliquait en fait à Frédéric TIEBOYOU que c'était son origine ivoirienne qui menaçait l'équilibre de la Tour : *"sur cette tour-là, ça pose un problème, il y a déjà beaucoup de personnes d'origine africaine ou antillaise"*, .

En 2008, le juge d'instruction avait décidé de clôturer l'information judiciaire tandis que LOGIREP n'était mis en examen que pour discrimination. En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, nous avons entrepris de convaincre le juge d'instruction et le procureur de la république que LOGIREP devait aussi être mis en examen pour le délit de fichage ethnique.

En effet, SOS Racisme informait le juge que depuis de nombreuses années, les statistiques de peuplement de LOGIREP distinguaient les locataires selon les catégories « **Afrique** », « **Maghreb** », « **DOM TOM** », « **Europe** ». Par ailleurs, nous avons attentivement examiné les fichiers des locataires saisis au cours de l'instruction, ce qui nous a permis de mettre à jour un système de fichage ethnique des Français originaires des DOM TOM ou du Maghreb. Parmi les Français nés à l'Étranger, seuls ceux nés au Maghreb ou en Afrique, donc distincts des européens ethniquement ou par leur couleur de peau sont ainsi stigmatisés. Et parmi les Français nés en France, seuls ceux dans des départements d'outre mer voient préciser sous la rubrique « **pays du lieu de naissance** », « **Guadeloupe, Martinique ou Réunion** », au lieu de voir inscrit « FRANCE ».

Bien plus grave que nous pouvions l'imaginer, une distinction a été faite entre les Français nés en outre mer, qui sont blancs de peau et ceux qui sont noirs de peau. Ainsi les locataires de nationalité française, nés à La Réunion et noirs de peau voyaient mentionné « REUNION » dans la rubrique « pays du lieu de naissance », alors que les Réunionnais blancs de peau avaient la mention « France » inscrite dans cette rubrique.

Enfin, le 22 octobre 2009, au lendemain d'une nouvelle perquisition, c'est LOGIREP qui a révélé à la presse avoir été mise en examen pour « *mise ou conservation en mémoire informatisée, sans le consentement exprès de l'intéressé de données à caractère personnel, laissant apparaître directement ou indirectement ses origines ethniques ou raciales* ».

LOGIREP sera prochainement le deuxième organisme HLM français à comparaître pour fichage ethnique et discrimination. En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué Interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, nous allons informer les locataires victimes de ce fichage ethnique, qu'ils pourront se constituer partie civile à leur tour à l'occasion du procès.

2 - Les agences immobilières MIL'IM qui croisent les codes du fichage ethnique avec ceux de la discrimination

Le réseau d'agences MILIM est implanté sur l'ensemble du territoire national. SOS Racisme avait été informé en 2000 par un salarié d'une agence MIL'IM que l'ensemble des agences présentes sur le territoire national utilisaient un logiciel MIL'IM permettant, avec une codification (1,2,3,4), de ficher ethniquement les candidats à la location et de satisfaire les ordres de discrimination des clients (eux aussi codifiés avec des chiffres).

Les codes informatiques du fichage ethno-racial étaient :

1 = clients non typés (même d'origine étrangère)

2 = clients d'origine maghrébine

3 = clients antillais

4 = clients africains

A l'automne 2001, SOS Racisme avait mené une vaste opération de testing auprès des agences MIL'IM dans toute la France qui établissait que ces Agences Mil'im spécialisées dans la vente de listes avaient bien des pratiques discriminatoires. En 2002, SOS Racisme avait ensuite sollicité la CNIL qui avait effectué des contrôles dans les agences MIL'IM de Lyon, Strasbourg et Saint Nazaire. La CNIL constatait l'usage des codifications chiffrées dans les fiches des biens proposés à la location ainsi que dans les fiches des candidats à la location, mais dans son rapport remis en 2003, la CNIL se déclarait incapable de confirmer la signification des codifications en l'absence de traduction officielle et du fait des dénégations plus ou moins constantes des directeurs d'agences sur leur caractère raciste. Néanmoins, en prenant appui sur ces premières enquêtes militantes et administratives, SOS Racisme saisissait des juges d'instruction dans l'ensemble de la France et obtenait après une série de non-lieu rendu à Rennes, Caen et le Havre par des juges pressés de ne rien faire contre les infractions à caractère raciste, en 2006, 2007 et 2008 les condamnations des agences immobilières de Vienne (38), Saint Nazaire (44) et Amiens (80). Dans ces dernières affaires, en l'absence de preuves matérielles du fichage ethno-racial, seule la condamnation pour discrimination raciale (codée 3) avait été prononcée.

2.1 Amiens : la reconnaissance de la codification raciale et de la codification de la discrimination par le gérant de l'agence immobilière

L'agence MIL'IM d'Amiens qui avait été condamnée le 20 Mai 2008 pour discrimination raciale dans les offres locatives (codifiée 3 = que des personnes de type européen) avait fait appel de sa condamnation. Un nouveau procès a donc eu lieu devant la Cour d'Appel d'Amiens en février 2009.

En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, SOS Racisme a voulu

profiter de ce nouveau procès pour réclamer davantage d'éclaircissement au gérant de l'agence Mil'Im d'Amiens sur la méthode discriminatoire en vigueur dans le réseau MIL'IM. L'enjeu était d'obtenir des éléments pour relancer les juges de Lyon et Strasbourg qui peinaient à comprendre les codes MIL'IM.

Dans l'affaire d'Amiens, l'infraction était reconnue par le gérant qui, lors de son audition, avait déclaré : « *Ces codes servaient à envoyer les demandeurs de logement vers des gens auxquels leur profil correspondait. Cela nous permettait de prendre en compte les souhaits des propriétaires, cela pouvait être aussi bien les souhaits concernant l'origine ethnique du locataire que ses souhaits concernant ou non la présence d'étudiant, d'animaux, présentation par les parents. Ce souhait était enregistré pour les gens qui l'utilisaient sous forme de code numérique. A chaque numéro correspondait une catégorie de personnes (...). Dans le passé ce système a été utilisé dans mes agences d'Amiens et d'Abbeville* »

En février 2009, lors du procès devant la Cour d'Appel pour fichage ethnique et discrimination de l'agence Mil'Im d'Amiens, l'avocat de l'agence a enfin communiqué un document officiel de l'ensemble des agences Mil'Im intitulé « **Démarche qualité – MIL'IM** » proposant une « grille de lecture » du logiciel utilisé dans l'ensemble des franchises MIL'IM.

Il ressort de ce document que :

- le premier des six caractères numériques correspond aux « codes étrangers » - à savoir l'origine ethnique des locataires souhaités par le propriétaire du bien - allant de 1 à 4 ;
 - o le « 1 » signifie que le propriétaire ne fait pas de distinction quant à l'origine ethnique du locataire ;
 - o le « 2 » qu'il n'accepte que les européens ;
 - o **le « 3 » qu'il n'accepte que les Français de métropole ;**
 - o le « 4 » qu'il accepte les Français de « couleur » uniquement s'ils sont antillais.

En conséquence, les codes « 2 », « 3 » et « 4 » permettent de préciser, tout le moins, que le propriétaire ne souhaite pas de locataire d'origine maghrébine, asiatique et africaine.

C'est ainsi que la Cour d'Appel d'Amiens, le 11 mars 2009 a confirmé la condamnation de l'agence MIL'IM Amiens pour avoir, subordonné la fourniture d'un bien ou d'un service au profit de personnes physiques, en fonction d'une condition déterminée, en l'espèce en soumettant la location de logements à une condition fondée sur la non appartenance des candidats à une race déterminée.

La Cour d'Appel relevait notamment que ce code 3 « *correspondait de fait à la fois aux personnes de couleur et aux personnes ne souhaitant pas contracter avec cette catégorie de personnes* ».

Les juges ont ainsi conclu qu'un système de codification à raison de l'origine ethnique, ou de la « race », était utilisé dans le cadre du fichier concernant tant les demandeurs eux-mêmes, que les locataires souhaités par le propriétaire.

Pourtant la condamnation n'a pas été prononcée pour le fichage ethnique car les preuves

de cette infraction remontaient à plus de trois ans avant l'ouverture de l'information judiciaire.

Cette victoire judiciaire est importante, mais pour autant pour SOS Racisme, l'ensemble des acteurs et des utilisateurs de ce système discriminatoire fondé sur le fichage ethnique n'a pas été sanctionné. Ainsi les 330 propriétaires nommément identifiés, qui avaient donné l'ordre d'écarter toute personne d'origine extra européenne avec un code 3 n'ont jamais été entendus par la police.

C'est pourquoi, en prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, SOS Racisme vient de déposer une plainte auprès du procureur de la République près le TGI d'Amiens, pour que soient interpellés et poursuivis les 330 propriétaires nommément identifiés comme commanditaires des discriminations.

2.2 MIL'IM Strasbourg : recours contre un non lieu abusif

L'agence MIL'IM de Strasbourg avait été contrôlée par la CNIL qui avait conclu à son incapacité de comprendre la signification des codes chiffrés utilisés. En 2008 le juge d'instruction de Strasbourg avait conclu au non-lieu pour manque de preuves sans en avertir l'association SOS Racisme partie civile. L'instruction était susceptible de reprendre si des éléments nouveaux étaient portés à la connaissance du juge d'instruction.

Ainsi, à partir des documents nouveaux apportés par l'agence MIL'IM d'Amiens, lors de son procès en Appel en février 2009, et en prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué Interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, SOS Racisme a demandé en avril 2009 au Parquet Général de Strasbourg de revenir sur le non-lieu rendu fin 2008 dans l'affaire MIL'IM Strasbourg-Mulhouse-Colmar par le juge d'instruction au prétexte que les codes utilisés par MIL'IM n'auraient pas été clairement déchiffrés. En octobre 2009, le parquet Général de Strasbourg a répondu qu'il n'entendait pas revenir sur le non-lieu rendu par le juge au prétexte que l'instruction n'avait pas démontré de refus de location. SOS Racisme va entreprendre d'expliquer au juge que l'infraction visée n'est pas le refus mais la subordination d'offre locative à un critère discriminatoire. Donc la bataille continue.

2.3 MIL'IM Lyon : un procès en préparation

A Lyon comme à Strasbourg, la CNIL avait saisi les fichiers codifiés de l'agence MIL'IM. A Lyon comme à Strasbourg le juge d'instruction avait entrepris de « torpiller » la procédure judiciaire en rendant un non-lieu. Mais à Lyon, SOS Racisme ayant été avisé correctement du non-lieu a pu faire appel et gagner contre le non-lieu devant la chambre de l'instruction de la Cour d'Appel de Lyon. Depuis plusieurs mois l'instruction est maintenant clôturée après que l'agence MIL'IM Lyon ait finalement été mise en examen pour le délit de discrimination raciale fondé sur un fichage codifié. SOS Racisme est donc dans l'attente d'une date de procès devant le TGI de Lyon.

En préparation de cette audience et en prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, nous avons entrepris une analyse statistique des listings de biens fournis

aux demandeurs de logement pour vérifier dans quelle mesure ceux qui étaient fichés comme d'origine extra-européenne recevaient moins d'offres de biens pour une période identique, alors qu'ils avaient exactement le même profil. Ce travail est en cours et sera utilisé pour les procès à venir.

2.4 HOTEL CAMPANIL : Un logiciel qui affecte une origine ethnique en fonction de la consonance du nom ou/et du prénom du client

En août 2008, nous avons été saisis par un fonctionnaire français, né en France en 1970 à Saint-Etienne mais qui porte un nom et un prénom à consonance maghrébine qui avait découvert sur la facture qui lui avait été délivrée par l'Hôtel CAMPANIL où il séjournait avec son ami, sa grand-mère et son fils, qu'il était mentionné sous son nom et prénom, la mention « **morocco** ». Le responsable de l'hôtel Campanile de Sainte, qui l'avait interpellé lui avait déclaré que c'était le logiciel de gestion de la chaîne des Hôtels CAMPANIL qui attribuait systématiquement une origine, en fonction du prénom inscrit sur la facture. Il précisait que ce logiciel avait été conçu ainsi pour élaborer « leurs statistiques touristiques ». Le touriste français d'origine algérienne et par ailleurs fonctionnaire d'Etat n'avait pas apprécié d'être ainsi stigmatisé et s'était donc rendu au commissariat pour porter plainte. Le policier n'avait pas connaissance de l'infraction de « fichage ethnique » et avait en conséquence enregistré la plainte pour « discrimination raciale ». Immédiatement SOS Racisme déposait une plainte contre l'Hôtel CAMPANIL de Saintes auprès du procureur de la République pré le TGI de Saintes. En octobre 2008, le procureur de Saintes entendait le directeur de l'Hôtel CAMPANIL de Saintes qui mettait en cause le logiciel utilisé par les 380 hôtels CAMPANIL. En conséquence il transférait l'enquête au Parquet de Nanterre où se trouve le siège de la chaîne d'Hôtel CAMPANIL.

En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, SOS Racisme a en décembre 2008 relancé le procureur de la République pré le TGI de Nanterre. Le 6 août 2009, le substitut du procureur de Nanterre procédait au classement sans suite de ce dossier en prétendant de manière totalement absurde que la mention litigieuse fait « *référence au pays de résidence et non pas à l'origine ethnique des clients* ». Le 12 septembre 2009, le conseil de SOS Racisme, réclamait la copie du dossier et contestait ce classement sans suite en indiquant au parquet que dans ce dossier le plaignant Monsieur A Mohamed, est un français né en France, qui **réside dans la Loire à Montrono les Bains** et non au Maroc. Une plainte avec constitution de partie civile devrait être prochainement déposée par SOS Racisme dans les semaines à venir.

B) Le fichage de données ethno-raciales dans le domaine de l'emploi

Le fichage de données ethno-racial est utilisé par les intermédiaires d'emploi (agence d'intérim, agence d'hôtesses...) (1) mais également par les entreprises elles-mêmes (2).

1. Les intermédiaires de l'emploi

ADECCO : le fichage ethnique, une politique d'entreprise

Le fichage ethnique semble être une marque de fabrique chez Adecco. En effet, SOS Racisme a mis à jour plusieurs affaires de catégorisation ethno-raciale au sein du numéro un mondial de l'intérim. En France BBR (Bleu Blanc Rouge) correspond aux

couleurs du drapeau français signifie « de type européen », en Belgique BBB (Bleu Blanc Belge) est le nom d'une race pure de vache belge et signifie « aussi « de type européen ». Ces codifications étaient utilisées en interne à Adecco pour répercuter les ordres de discrimination des clients et pour fichier « racialement » les intérimaires.

1.1 ADECCO – DISTRICOM-L'OREAL : les codes « BBR » et « non-BBR », ne laissent aucun doute

L'affaire Adecco L'Oréal est emblématique de la politique de recrutement mise en place au sein de la société Adecco. En 2000, l'entreprise L'Oréal a demandé à Adecco pour la présentation de ses produits, des jeunes femmes blanches. L'agence de recrutement a donc utilisé sa codification "BBR" et "non BBR" pour satisfaire son client. "BBR" signifie "Bleu Blanc Rouge" et "non BBR" "non Bleu Blanc Rouge". Ainsi, Adecco, en faisant l'amalgame entre nationalité et couleur de peau, a séparé, dans son fichier informatique d'intérimaires les blancs des autres. Des preuves matérielles de cette infraction avaient été apportées à SOS Racisme par une salariée de la filiale d'Adecco, Districom. A partir de ces preuves, SOS Racisme avait saisi l'inspection du travail et le procureur de la république. L'affaire avait été jugée en 2006, mais les prévenus avaient été relaxés par le TGI de Paris. C'est en appel en juillet 2007 que SOS Racisme avait finalement obtenu victoire. Les entreprises Adecco, Districom et L'Oréal avaient ensuite décidé de se pourvoir en cassation. Une audience devant la Cour de Cassation était prévue pour juin 2009.

En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, pour soutenir l'arrêt devant la Cour de Cassation, SOS Racisme a démontré que les juges avaient eu raison de se fonder sur la statistique élaborée par l'inspection du travail pour démontrer que les non BBR qui composaient près de 40% des intérimaires vendeuses de produits pour cheveux, avaient été massivement écartées après qu'un fax ait été adressé à Adecco réclamant des BBR. Ainsi à la suite de ce fax, les non BBR ne représentaient plus que 5% des animatrices de vente des produits coiffants « Fructis Garnier ». Par ailleurs, SOS Racisme a appuyé le fait qu'une jeune femme d'origine réunionnaise avait témoigné avoir été ouvertement et clairement écartée de la promotion des produits de L'Oréal parce qu'elle était noire.

La Cour de Cassation a décidé dans un arrêt du 23 juin 2009 que l'utilisation de ce code BBR était la traduction de la volonté d'écarter sur un critère d'origine ou de couleur, certaines hôtesse et que ces faits étaient constitutifs du délit de discrimination. La Cour de Cassation a confirmé la condamnation d'Adecco, de Districom et de L'Oréal, mais a demandé à la Cour d'Appel de Versailles de rejurer ces entreprises s'agissant des dommages et intérêts à verser à SOS Racisme. En octobre 2009 sera fixée la nouvelle date de ce procès qui portera sur le préjudice des victimes et de SOS Racisme.

Le 10 septembre 2009, devait aussi avoir lieu à Créteil le procès aux Prud'hommes de la société Districom, pour avoir licencié abusivement Christine CASSAN parce qu'elle avait refusé d'obéir aux ordres de discrimination du client l'Oréal, avant de révéler la discrimination à SOS Racisme. Le procès prudhommal a été reporté au printemps 2010.

Enfin, en prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, et avec l'arrêt de la Cour de Cassation, nous allons proposer aux victimes individuelles (Non BBR)

d'entreprendre une action civile pour obtenir réparation financière du préjudice de discrimination commis à leur encontre par Adecco, Districom et L'Oréal.

1.2 ADECCO Bruxelles : « BBB », cousin belge de « BBR »

Cette codification raciale BBR et NBBR des individus chez Adecco France n'est pas le fait simplement de quelques responsables d'agence. L'affaire Adecco Belgique avec le code BBB prouve que le fichage ethnique est une véritable politique de l'entreprise au niveau européen.

En décembre 2000, un salarié de l'agence Adecco à BRUXELLES, faisait parvenir au Centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le Racisme, la copie de la correspondance interne d'Adecco de novembre 2000, relative à l'usage permanent du code « BBB » chez Adecco pour discriminer. Cette correspondance avait été ensuite envoyée par e-mail au Procureur du Roi qui faisait ouvrir une information judiciaire.

SOS Racisme a eu accès à cette correspondance e-mail interne à Adecco Belgique qui révèle que l'ensemble des agences Adecco de la région bruxelloise utilisait au moins jusqu'au 17 novembre 2000 une codification BBB pour ordonner la discrimination dans le recrutement des intérimaires eux-mêmes, distingués entre les BBB et les non BBB. C'est à partir de ces éléments que le 4 septembre 2009, SOS Racisme a adressé une assignation à comparaître à Adecco pour discrimination devant la juridiction civile Belge.

Adecco aurait dû être jugé au pénal mais la Justice belge en a décidé autrement. Il n'est pas inintéressant de raconter ici les difficultés rencontrées par les antiracistes devant les juridictions belges et de comparer avec le sort que nous réserve la Justice en France.

Le juge bruxellois avait clôturé dès 2004 son instruction, le procureur du Roi en 2007 n'avait toujours pas rendu de réquisitoire, et le Centre pour l'Égalité des Chances s'était retiré du dossier. SOS Racisme s'est alors employé à réveiller ce dossier sur le plan judiciaire en se constituant partie civile. Le procureur du Roi a alors en mai 2008 requis, le rejet de la constitution de partie civile de SOS Racisme et ... le renvoi d'Adecco devant le Tribunal Correctionnel pour avoir ordonné avec le code BBB des discriminations raciales à l'embauche au bénéfice de 100 entreprises parfaitement identifiées.

Le 16 juin 2009, devant la chambre du conseil au Palais de Justice de Bruxelles, SOS Racisme, soutenu par la FGTB (syndicat des travailleurs belges) et Kif Kif (association antiraciste flamande) a plaidé son droit à être partie civile et le renvoi de la société Adecco devant le Tribunal Correctionnel. Le Parquet a soutenu cette fois-ci à 100% SOS Racisme mais le juge d'instruction a réclamé la nullité de la procédure au prétexte que l'instruction aurait dû être menée en néerlandais et non en français. Le 30 juin la Justice belge décidait donc que le procès d'Adecco au pénal ne pourrait avoir lieu pour vice de procédure.

C'est dans ces circonstances et en prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, que SOS Racisme a entrepris le 4 septembre 2009, de faire comparaître Adecco devant une juridiction civile belge. Le 30 septembre 2009, SOS Racisme a déposé un mémoire à l'appui de son assignation à comparaître contre Adecco. Le procès

devrait avoir lieu fin 2010.

1.3 ADECCO RESTAURATION : PR4 complète le code BBR

En 2000, un assistant chargé de recrutement de l'agence Adecco restauration informe SOS Racisme que les chargés de recrutement avaient pour mission de classer les intérimaires suivant quatre catégories : PR1, PR2, PR3, PR4. Selon ce salarié, les codes PR1 et PR2 correspondent à des critères de présentation pour les BBR (PR1 = bonne présentation et PR2 = mauvaise présentation) tandis que **le code PR4 était utilisé pour catégoriser les personnes de couleur (originaires d'Afrique, des Domtom, d'Haiti)**. Il indiquait qu'en interne il fallait sans cesse satisfaire des ordres de discrimination des clients répercutés en interne avec le code BBR.

A partir de ce témoignage SOS Racisme a obtenu la saisie par huissier du fichier des PR4, et la preuve que les français originaires des DOM TOM se retrouvaient bien dans la catégorie PR4. SOS Racisme a ensuite obtenu des aveux enregistrés des dirigeants de l'agence Adecco qui attestaient **qu'il s'agissait bien d'un fichier « des intérimaires de couleur » « pour savoir rapidement où ils sont » et « ne pas les envoyer au casse pipe » chez des clients racistes**. L'inspection du travail a ensuite fait une enquête et un rapport accablant contre Adecco. Le parquet saisi par SOS Racisme a alors fait ouvrir une information judiciaire. Dans le cadre de l'enquête de police, une douzaine d'anciens assistants chargés de recrutement ont expliqué l'ensemble du système discriminatoire. Certains ont rajouté que PR3 correspondait aux intérimaires de type maghrébin. Par contre le directeur de l'agence Adecco, qui avait tout reconnu auprès de l'inspecteur du travail, entendu par le juge en qualité de témoin assisté, a prétendu que le code PR4 aurait été utilisé pour catégoriser les individus ne sachant pas lire, écrire et compter.

En juin 2009, à cause de ces dénégations le juge d'instruction vient de clôturer l'information judiciaire sans mettre quiconque en examen. En juillet 2009, le procureur de la république vient de requérir le non-lieu pour le délit de discrimination. SOS Racisme a rapidement fait une série de nouvelles demandes d'actes aux fins de mises en examen des auteurs principaux des infractions de fichage racial et de discrimination. Le juge a refusé ces mesures d'instruction supplémentaires. SOS Racisme a fait appel de son ordonnance de refus d'informer et le président de la chambre de l'instruction de la Cour d'Appel de Paris vient en octobre 2009 d'accorder à l'association antiraciste une future audience pour défendre son mémoire d'appel contre le refus d'informer du juge d'instruction.

En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, nous avons contacté les intérimaires catégorisés PR4 pour les inviter à se constituer partie civile, assistés par des avocats militants et réclamé que cette affaire soit enfin jugée devant un Tribunal Correctionnel. Une dizaine de victimes se sont donc constituées partie civile entre juillet 2009 et octobre 2009.

Toujours **en application de la convention**, nous avons réclamé au juge d'instruction la communication des listings de mission données par Adecco à ses intérimaires pour vérifier de manière statistique si les PR4 avaient eu autant de missions que les autres intérimaires et notamment s'ils avaient eu autant de missions de serveur que les non PR4. A ce jour le juge n'a toujours pas daigné communiquer ces listings aux avocats qui les lui ont réclamés.

Cette affaire est donc toujours en cours d'instruction.

1.4 HUXLEY : un cabinet de recrutement anglo-saxon qui fiche à Paris les ethnics-origins

Dans le cadre de la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, nous avons mis à jour, fin 2008, que les candidats résidents en France, postulants pour des postes situés en France sur le site Internet du cabinet de recrutement Huxley se voyaient contraints de renseigner les éléments suivants :

Ethnic Origin – please select : black Caribbean ; black Other , Asian – Other;White; decline to complete”.

SOS Racisme a donc saisi la CNIL de cette infraction manifeste à l'article 226-19 du code pénal sollicitant la commission de se faire remettre les fichiers constitués des candidats ayant postulé par l'intermédiaire du site. Au cours de l'été 2009 la CNIL s'est donc rendu dans les bureaux de Huxley mais cette « Haute Autorité » est revenue bredouille au prétexte que les bases de données ethno-raciales n'étaient pas conservées en France mais sur un serveur informatique en Grande Bretagne, en Belgique ou aux Pays-Bas. Au lieu de reconnaître sa défaillance, la CNIL a prétendu dans une lettre adressée à SOS Racisme n'avoir rien découvert lors de son contrôle. SOS Racisme a alors demandé à la CNIL de revoir son rapport.

En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, SOS Racisme a par ailleurs saisi l'inspection du travail, et le Parquet envisage de saisir les autorités judiciaires hollandaise et belges.

2 - Le fichage ethno-racial des salariés pratiqué par les entreprises

Pour certaines entreprises, satisfaire et devancer la volonté supposée des clients, semble être une raison pour fichier ethniquement les clients.

2.1 Daytona : trie sa « force de vente » en 4 catégories ethno-raciales pour satisfaire des clients qui préfèrent les « white »

Daytona est un cabinet de recrutement spécialisé dans le marketing en mettant à la disposition de ses clients des hôtesse d'accueil et des agents de vente.

En 2003, SOS Racisme a reçu des témoignages de salariés et des preuves matérielles d'un système discriminatoire fondé sur le fichage ethno-racial des salariés. Un logiciel de tri ethnique était utilisé pour gérer les 5000 vacataires aux mieux des attentes des clients. En effet, les postulants étaient classés par catégorie dans le cadre de leur recrutement. La société Daytona avait mis en place un fichier comportant une colonne 0 désignant les origines raciales de l'ensemble du personnel (5000 vacataires) selon les chiffres 1, 2, 3, 4 :

1 : pour les personnes de type européen blanc

2 : pour les personnes de type maghrébin

3 : pour les personnes de type africain (Afrique, Domtom)

4 : pour les personnes de type asiatique

Ces informations permettaient, selon Daytona, de s'adapter aux demandes des clients, de pouvoir leur recruter des noirs (code 3), des blancs (code 1), des maghrébins (code 2) ou des asiatiques (code 4) pour les satisfaire au mieux. Pour certains postes d'hôtesse, il était mentionné dans le profil « **Nationalité française et « White only** ».

SOS Racisme a alors saisi le procureur de la république qui a diligenté une enquête de police. Les policiers ont établi à partir des registres du personnel que le client **GUERLAIN** par exemple, dénoncé par certains salariés comme donneur d'ordre de discrimination, avait obtenu 95% de « pure white » catégorie 1, alors que cette catégorie « 1 » ne représente que 50% de la base de données des salariés vacataires de Daytona. L'enquête a établi que pour d'autres clients comme **GILETTE** un ordre avait été donné de changer 20% du personnel car il y avait trop de « vendeurs noirs ».

En première instance en octobre 2008, le TGI de Nanterre condamnait Daytona pour les deux délits de discrimination et de fichage ethnique, mais la sanction de 20 000 € d'amende était assortie du sursis pour 15 000 €.

En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, SOS Racisme faisait alors appel pour qu'une condamnation plus sévère soit prononcée. Sur ce point, SOS Racisme obtenait satisfaction devant la Cour d'Appel de Versailles le 17 juin 2009.

Ainsi, la Cour d'Appel de Versailles, par un arrêt du 17 juin 2009, a condamné Daytona à 20 000 € ferme en considérant que *« le délit d'enregistrement ou la conservation de données nominatives sensibles sans l'accord de l'intéressé repose quant à lui sur le fichier informatique au format excel, mentionnant notamment l'origine raciale des candidats, à qui personne n'avait jamais demandé le moindre accord »*. Par contre de manière incompréhensible, les juges de la Cour d'Appel décidaient de relaxer Daytona du délit de discrimination au prétexte qu'il n'était pas clairement établi que le document mentionnant « Nationalité française, White Only » avait été diffusé au personnel en charge du recrutement.

Cette jurisprudence a donc été obtenue grâce au soutien de la Délégation interministérielle à l'égalité des chances des Français d'Outre-Mer.

Dans cette affaire, en prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, et avec l'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles, SOS Racisme va proposer aux victimes individuelles de fichage ethnique de réclamer à Daytona une réparation financière devant une juridiction civile.

2.2 Air France : Une typologie raciale des hôtesse de l'air

En 2008, nous avons reçu un signalement de la part de la CFDT au sein de la société Air France alertant l'association sur des demandes particulières formulées par Air France auprès des hôtesse et stewards désireux de participer aux « Vols Spéciaux et Manifestations Exceptionnelles ».

Dans ce cadre Air France a mis en place un formulaire intitulé « fiche individuelle PNC

à rédiger par le CAD (cadre) PNC » ayant pour finalité d'enregistrer les profils des personnels naviguant pouvant offrir une prestation sur les vols spéciaux d'Air France (voyage présidentiel, équipe de football...).

Ce document n'est pas directement complété par le « PNC » concerné mais par son cadre. Or, il doit être mentionné, outre les langues parlées, qui sont elles véritablement des compétences, la taille, la couleur des cheveux ou des yeux et surtout « *la typologie raciale: africain ; antillais ; asiatique ; eurasien ; indien ; méditerranéen ; occidental* ».

Une fois les champs du formulaire renseignés, le PNC concerné doit enfin « cocher » un champ selon lequel il accepte que ses données soient enregistrées puis signer une « décharge » autorisant l'enregistrement des données fournies.

Or, rien ne permettait d'établir que le PNC savait que des données relatives à son origine étaient renseignées.

En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, SOS Racisme a saisi la CNIL de ce dossier, afin que lui soit communiqué le fichier des personnels concernés. La Commission n'a pas entendu donner une suite favorable à sa demande. Le président de la CNIL qui avait autorisé Air France à procéder à ce fichage ethno-racial est extrêmement embarrassé que SOS Racisme ait découvert cette affaire. La CNIL prétend aujourd'hui dans une lettre d'Août 2009, que les hôtesses de l'air avaient donné leur consentement express et qu'en conséquence l'infraction pénale ne serait pas constituée.

SOS Racisme a saisi l'inspection du travail et porté plainte auprès du Procureur de la république au TGI de Bobigny qui a fait procéder à une enquête. En application de la convention « Outre-Mer » SOS Racisme vient de relancer le parquet de Bobigny pour que soit réalisée une analyse statistique afin de vérifier dans quelle mesure, les hôtesses seraient discriminées en fonction de critères raciaux ou ethniques.

2.3 Eurodisney : une catégorisation ethno-raciale des salariés pour privilégier les européens afin de ressembler à la clientèle

Dans le cadre de l'affaire ADECCO-RESTAURATION dont nous avons parlé plus haut, de très nombreux chargés de recrutement ont dénoncé Eurodisney comme étant le principal commanditaire de discrimination raciale. Eurodisney se plaignait sans cesse qu'il y avait trop d'intérimaires de couleur ou d'origine maghrébine, déclarent nombre de ces anciens chargés de recrutement d'Adecco. Une ancienne cadre d'Adecco nous déclarait que Eurodisney avait fixé à **20% maximum le pourcentage d'intérimaires « Non BBR »** alors même que les « Non BBR » représentaient 80% de la main d'œuvre disponible chez Adecco-Restauration.

Vous comprendrez donc pourquoi la découverte en octobre 2008 d'un système de fichage ethno-racial des candidats à l'emploi sur le site internet de recrutement d'Eurodisney, a pu générer la signature d'une convention le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer,

Nous avons alors entrepris une vaste enquête sur Eurodisney et nous avons notamment découvert en début d'année 2009, le **bilan social de 2007 de Eurodisney qui atteste d'un fichage des données « ethno-raciales » des salariés pour que le personnel soit recruté à l'image de la clientèle.**

Dans le bilan social 2007 de la société Eurodisney, que nous nous sommes procuré on constate que les salariés sont classés suivant des catégories déterminées en fonction de leur nationalité et notamment : « **Afrique hors Maghreb** » ; « **Afrique Maghreb** » ; « **Autres Antilles** » ; « **Europe (Ouest) dont français** »...

Ainsi, il ressort de ce tableau que les salariés sont triés, regroupés en fonction de catégories ethno-raciales élaborées à partir de regroupements de nationalités.

Ces statistiques servent une politique de recrutement à caractère raciste fondée sur la théorie des quotas. Cette politique est d'ailleurs revendiquée par Disneyland Resort Paris qui précise aux termes d'un rapport intitulé « *Tourisme et Emploi : L'apport de Disney Resort Paris* » : « **le recrutement des cast members opérationnels européens prend en compte les différentes nationalités des visiteurs** ».

Ainsi Disney ne prend pas en compte les langues parlées par les visiteurs pour choisir des salariés au contact de cette clientèle qui parlerait la même langue, mais Disney s'intéresse à la nationalité des cast members (ce qui n'est pas une compétence) pour avoir, dans des postes sans nécessité de dialogue avec la clientèle, des personnes qui soient de la même nationalité que les visiteurs.

Pour Disney, l'essentiel de la clientèle est européenne, en conséquence les salariés « cast members » doivent être majoritairement européens. Cette politique de discrimination est tellement publique et revendiquée par Disney que le pôle emploi y a prêté son concours en publiant une trentaine d'offres d'emploi avec des critères de langue maternelle portugaise, langue maternelle espagnole, ou encore langue maternelle polonaise, et ceci surtout pour des postes de cuisinier ou de bagagiste qui ne nécessitent aucune maîtrise experte d'une quelconque langue étrangère.

Il ressort manifestement de ces éléments que :

- les salariés de la société Disneyland Resort Paris font l'objet dans un premier temps, d'un fichage selon leur nationalité pour, dans un second temps se voir « **regrouper** » en catégories de type « **Afrique hors Maghreb** » ou « **Afrique Maghreb** » qui n'ont pas de fondement juridique mais correspondent à des catégories raciales ou ethno-raciales.
- le processus de recrutement, et notamment des « cast members » se fait en fonction de leur nationalité.

En outre, comme je l'indiquais au début de ce chapitre, nous avons pu constater sur le site Internet de la société Eurodisney que dans la rubrique « postulez » puis « **créez votre cv** » le candidat doit renseigner des informations sensibles concernant son profil en remplissant les champs d'un formulaire. En particulier, le candidat doit indiquer obligatoirement son « pays » en choisissant dans un menu déroulant.

Et il s'avère que ce site opère la surprenante et frauduleuse distinction entre les français de la métropole et ceux des DOM-TOM, puisque la rubrique « pays » mentionne :

- *France*
- *Guadeloupe*
- *Martinique*

- *La Réunion*
- *Polynésie française*
- *Guyane française*
- *Nouvelle-Calédonie*

Cette présentation des départements d'outre-mer en pays, « hors » de la République française ne concerne bien évidemment pas la Corse, encore moins la Bretagne, l'Alsace ou les Pays-basques.

Cette stigmatisation des candidats originaires des DOM TOM sous-entend nécessairement qu'il existe une différence de traitement des demandes de ces candidats qui sont pourtant tous bien des citoyens français.

En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, SOS Racisme a donc sollicité une ordonnance, sur requête auprès du Président du TGI de Meaux pour pouvoir faire saisir par un huissier de justice les fichiers des candidats à l'emploi et ceux des salariés, pour vérifier dans quelle mesure un fichage ethno-racial serait mis en œuvre en utilisant la variable de l'origine géographique des personnes.

2.4 NOOS, un logiciel qui distingue les français originaires des DOM TOM

En novembre 2006, dans le cadre de la finalisation d'un Plan Social au sein de la société NOOS, la direction générale a circularisé à l'ensemble des salariés, les éléments individuels les concernant, tirés du logiciel de paye. Le but était que les salariés confirment la validité de ces données (état civil, adresse, situation familiale, etc.). Il s'est avéré que 7 salariés ont dénoncé au délégué syndical de Force Ouvrière le fait que la nationalité sur leur fiche était erronée. Au lieu de nationalité française, il était indiqué qu'ils étaient de nationalité guadeloupéenne ou martiniquaise.

Cette affaire avait fait l'objet d'une dépêche AFP le 1er décembre 2006. Dans cette dépêche il était indiqué que le délégué F.O de NOOS avait saisi le président de la CNIL de ces faits de « fichage ethnique ».

En prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, SOS Racisme a demandé le 22 janvier 2009 et le 23 février 2009 au président de la CNIL, quelles suites avaient été données à la saisine de Force Ouvrière. Le 18 mars 2009, le Président de la CNIL répondait au vice président de SOS Racisme que la société NOOS, par le biais du directeur général, avait dès le 5 décembre 2006 écrit à la CNIL que les données erronées sur les nationalités des personnes avaient immédiatement été rectifiées. En conséquence de quoi, la CNIL indiquait avoir clôturé la plainte du délégué de Force Ouvrière le 13 décembre 2006.

Dans le même temps SOS Racisme avait saisi le procureur de la république de cette affaire. Dans le cadre de l'enquête de police diligentée par le parquet, aucune demande du fichier du personnel concerné n'a été formulée auprès de NOOS, ni aucune vérification de l'identité des victimes ou de l'ampleur de ce que la direction de NOOS a appelé une « erreur ». Le 31 juillet 2009, le procureur de la République a décidé face aux dénégations du Directeur Général de NOOS et au vu de la lettre de la CNIL

adressée à SOS Racisme de classer « sans suite » la plainte au motif d'une « infraction insuffisamment caractérisée »

2.5 Nissan Europe distingue les ultramarins et trie ses salariés en 8 catégories ethno-raciales

Dans le cadre de la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, nous avons entrepris d'identifier les entreprises qui procèdent au fichage ethno-racial de leurs salariés ou de leurs candidats à l'emploi.

Nous avons ainsi découvert en octobre 2009 que, sur la page « ressources humaines » du site www.nissan-recrutement.eu, pour postuler à un emploi au sein de NISSAN EUROPE et NISSAN WEST EUROPE le candidat doit renseigner, une rubrique relative à « Country » (Pays) : dans ce champ, figurent dans la liste des pays, en dehors de **la France**, des pays (sic) tels que **la Guadeloupe, la Guyane, La Réunion et la Martinique**. De ce fait, NISSAN opère déjà une distinction entre les français originaires de la métropole et ceux venus des DOM-TOM.

En outre, toujours sur la page de recrutement du service « Human Ressources », la question suivante est posée aux candidats : « **what is your Ethnic Origin ?** ». En réponse à cette question, les candidats doivent sélectionner parmi les réponses suivantes : « **african, asian, caribbean, european, latin, middle east, oriental, other.**

En conséquence, en prenant appui sur la convention signée le 13 novembre 2008 avec le Délégué Interministériel à l'égalité des chances des Français d'outre mer, SOS Racisme a déposé plainte le 28 octobre 2009 auprès du procureur de la république près le TGI de Versailles.

Dans cette plainte, SOS Racisme a demandé **au Procureur la saisie des bases de données des candidats qui ont postulé sur le site de NISSAN EUROPE au cours des trois dernières années, celle des candidats contactés par NISSAN pour des entretiens d'embauche suite à leur candidature et la base de données des candidats effectivement recrutés à l'issue de ces entretiens.** En effet, une analyse croisée de la base de données des candidatures enregistrées sur le site internet de NISSAN EUROPE, avec la base de données des candidatures retenues et convoquées à des entretiens pourrait s'avérer utile pour vérifier si le fichage ethno-racial a conduit à des discriminations à l'embauche par subordination d'offre d'emploi à un critère ethno-racial. Affaire à suivre ...

III. LA RETICENCE DES AUTORITES PUBLIQUES DANS LE CADRE DE LA REPRESSION DU DELIT DE « FICHAGE ETHNO-RACIAL » DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

Dans la grande majorité des cas décrits ci-dessus nous avons dû faire face à de sérieux obstacles tenant notamment à la réticence des autorités publiques peu enclines à sanctionner ces pratiques.

Dans le cadre de ces différents dossiers, nous avons mobilisé l'ensemble des acteurs ayant pour mission de contrôler et réprimer la pratique du fichage de données ethno-raciales.

Pour autant, les autorités publiques et notamment, la CNIL (1), l'Inspection du Travail (2) et les autorités judiciaires (3), se sont montrées peu enclines à collaborer avec SOS Racisme et à apporter une réponse répressive aux pratiques dénoncées.

A. La collaboration avec la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL)

Nous avons indiqué dans le premier chapitre que, depuis sa création en 1978, jusqu'en 2004, la CNIL faisait une interprétation stricte de la loi sur le fichage et la catégorisation ethno- raciale. Mais depuis quelques années, la CNIL revient peu à peu sur ses positions et devient très conciliante avec les entreprises privées épinglées par SOS Racisme. Ces dernières années la CNIL lors de ses contrôles n'a pas saisi les fichiers litigieux mais s'est contentée de demander leur destruction, ce qui au final nuit a posteriori à l'enquête judiciaire, du fait de la destruction de preuves.

Affaire HUXLEY

SOS Racisme avait alerté la CNIL sur les renseignements collectés par le cabinet de recrutement HUXLEY qui demandait aux candidats de renseigner leurs origines ethniques : *Ethnic Origin – please select : black Caribbean ; black Other , Asian – Other; White; decline to complete*".

Par courrier en date du 26 juin 2009, la Commission a fait valoir que : d'une part *«les informations relatives aux candidats à l'emploi sont enregistrées dans une base de données commune à l'ensemble des filiales à travers le monde de la société Huxley Associates »* et d'autre part, que cette base de données, certes hébergée à Londres, *« est accessible depuis les postes de travail installés dans les bureaux de chacune des filiales, dont la société Sthree à Paris »*.

De ce fait, la CNIL a constaté que les données renseignées par l'intermédiaire du site du cabinet HUXLEY faisaient l'objet d'un enregistrement.

Or, la CNIL affirme que lors du contrôle *« aucune donnée à caractère ethno-racial concernant les candidats à un emploi n'est enregistré dans cette base de données, ni collectée sur le site Internet www.huxley.com tant dans sa partie en langue française que dans celle en langue anglaise »*.

Surtout elle ajoute que les vérifications effectuées par ses services, le 16 juin 2009, sur les sites Internet www.huxleyglobalmarkets.com et fr.huxley.com *« ont permis de confirmer que la fenêtre permettant de collecter l'origine ethno-raciale des candidats n'était plus proposée aux internautes souhaitant postuler pour un emploi en France »*.

Or, en constatant que la fenêtre permettant de collecter l'origine ethno-raciale des candidats n'était plus proposée, la CNIL relève implicitement l'existence antérieure de cette fenêtre qui a permis la collecte de données relatives aux candidats, notamment leur origine ethno-raciale.

Pour autant, bien qu'ayant constaté la matérialité de l'infraction, le Président de la CNIL n'a pas hésité à procéder à la clôture de notre plainte.

Affaire AIR FRANCE

Dans le cadre du dossier AIR FRANCE, SOS Racisme avait également dénoncé auprès de la CNIL, l'enregistrement des données contenues dans le formulaire « fiche individuelle PNC à rédiger par le CAD PNC » concernant les « Vols Spéciaux et Manifestations Exceptionnelles ».

Par courrier en date du 13 août 2009, le Président de la CNIL a indiqué que :

« A l'issue de cette audition, notre Commission a considéré que le fichier des vols spéciaux et des manifestations exceptionnelles comportant une typologie ethno- raciale des salariés concernés ne pouvait être maintenu en l'état.

Le Conseil ayant par cette décision jugé contraire à l'article 1^{er} de la Constitution des dispositions législatives dont l'objet était d'autoriser le traitement des données personnelles reposant sur l'origine ethnique ou la race, on doit en effet considéré que les traitements de données sensibles, susceptibles d'être légalement entrepris dans le cadre de la loi du 6 janvier 1978 dans sa rédaction actuelle, ne doivent pas avoir pour objet de classer les personnes suivant leurs origines réelles ou supposées. Cela nous a conduits à estimer qu'un fichier de gestion de ressources humaines ne saurait, sans méconnaître les principes rappelés par le Conseil Constitutionnel, comporter un référentiel prédéfini, quand bien même ces données ne seraient collectées que de manière facultative, avec l'accord des salariés concernés et de manière auto-déclarative.

Notre commission est cependant d'avis que la collecte et le traitement de ces données sensibles, mis en œuvre par la société Air France, ne méconnaissent pas la loi du 6 janvier 1978 dans la mesure où le consentement exprès des salariés concernés qui doit être libre, spécifique et informé, est recueilli, et pour le même motif, ne constituent pas l'infraction visée à l'article 226-19 du Code Pénal ».

Cette réponse plus qu'étonnante du Président de la CNIL démontre le peu de volonté de la Commission de voir sanctionné le délit de fichage ethnique.

Il ressort de ces différentes communications que la CNIL semble manifestement légitimer la pratique des statistiques ethniques au sein des entreprises.

Ce positionnement apparaît en totale contradiction avec les recommandations antérieures faites par la CNIL. En effet, au cours de la séance du 5 juillet 2005 portant sur la mesure de la diversité des origines la Commission a considéré que : *« s'agissant des données relatives aux origines raciales ou ethniques des personnes, la CNIL constate l'absence d'un référentiel national de typologies « ethno-racial » (...) En tout état de cause, le principe même de création d'un tel référentiel devrait être approuvé par le législateur. C'est pourquoi la CNIL recommande, en l'état aux employeurs de ne pas recueillir de données relatives à l'origine raciale ou ethnique réelle ou supposée de leurs employés ou des candidats à un emploi dans le cadre de la mesure de la diversité des origines ».*

Ce revirement illustre bien un virage de la CNIL en faveur des statistiques ethno-raciales.

B. La collaboration avec l'Inspection du Travail

Dans la majorité des dossiers signalés auprès de l'Inspection du Travail, un inspecteur a pu être diligent auprès des entreprises signalées comme pratiquant du fichage ethno-racial.

Affaire ADECCO

Dans le dossier ADECCO RESTAURATION, l'existence d'un fichier et la pratique de la discrimination en découlant a été mise en lumière par l'intervention de l'inspecteur du Travail.

Ce dernier a pu consulter les fichiers et surtout interroger le responsable qui lui a avoué qu'il avait été contraint de mettre en place ce système pour répondre favorablement aux demandes discriminatoires de ses clients.

Dans ce rapport (art 40), l'inspecteur du Travail écrivait « *Que les dossiers confidentiels de candidature se présentent de la manière suivante : Une page contenant la photo du candidat intérimaire et des renseignements concernant son Etat Civil (...)* Sur la dernière page du dossier confidentiel de candidature, une rubrique est réservée à la personne chargée du recrutement au sein de l'agence ADECCO MONTPARNASSE appelée « synthèse ». Dans cette rubrique figure la mention « **PR4** » lorsqu'il s'agit de candidats intérimaires de couleur. (...) »

Monsieur XXX, directeur de l'agence nous a fait part de la position de la direction qui est la suivante : (...) 3° La mention PR4 » n'est pas une méthode de recrutement pour nous, mais nous reconnaissons qu'il existe un phénomène de rejet et de discrimination raciale dans la demande quotidienne de certains de nos clients. En conséquence, nous essayons de déléguer nos intérimaires possédant le critère PR4 chez d'autres clients plus accueillants ». Il résulte de nos constats et des déclarations de Monsieur XXX que « 2° Les dossiers confidentiels de candidature comportant la mention PR4 » concernent exclusivement le personnel intérimaire de couleur ».

Surtout l'Inspecteur n'a pas manqué de relever dans son compte rendu que « *le fait de supprimer la mention PR4 dans les dossiers confidentiels de candidature du personnel intérimaire de couleur, suite à la plainte de SOS Racisme, constitue à nos yeux un aveu implicite, de la part de la direction régionale d'ADECCO, de l'existence d'actes discriminatoires à l'embauche* ».

Les diligences particulières de cet Inspecteur dans le cadre de sa mission établissent sans ambiguïté l'existence d'un fichier « ethno-racial » mis en place pour pratiquer des discriminations.

Pour autant, dans de nombreux dossiers, l'Inspection du Travail ne s'est pas montrée si coopérative. En effet, l'Inspection du Travail a été saisie à plusieurs reprises par SOS Racisme qui reste toujours dans l'attente d'une réponse de sa part.

Il ressort des différents échanges, que cette autorité doit faire face à un manque de moyens tant matériels, qu'humains. Bien souvent, certains Inspecteurs ont aussi un manque de formation s'agissant des questions de discrimination et de fichage de données ethno-raciales.

C. La collaboration avec les autorités judiciaires dans le cadre de la phase d'instruction des dossiers

En raison du manque de jurisprudence et de formations juridiques approfondies des magistrats et des enquêteurs sur les questions de fichage ethnique, SOS Racisme rencontre beaucoup de difficultés à obtenir une mobilisation des magistrats dans le cadre de l'instruction de plaintes fondées sur l'article 226-19 du code pénal.

Or, ces insuffisances ne sont pas limitées à la France et nous avons pu constater que de graves erreurs de procédures étaient aussi commises par notre voisin belge.

1. Le travail avec les policiers enquêteurs

Pour les officiers de police judiciaire chargés d'enquêter sur ces affaires de fichage ethnique, l'infraction incriminée est totalement inconnue. Jamais on ne leur a enseigné que le fichage ethnique était un délit pénal. Les policiers ont donc beaucoup de mal à procéder aux investigations nécessaires à la mise en évidence de l'infraction.

Cette méconnaissance de la loi aboutie même à des refus d'enregistrement par les policiers, des plaintes pour infraction aux articles 226-19 (fichage ethno-racial) ou 225 (discrimination) du code pénal. Certains policiers ne proposent que d'enregistrer des mains courantes plutôt que des plaintes, aussi parce qu'ils n'envisagent pas que les plaintes puissent aboutir ou intéresser le parquet.

Par ailleurs, lorsque les parquets ou les juges d'instruction confient à des policiers le soin d'enquêter sur les infractions de discrimination ou de fichage ethnique dénoncés par SOS Racisme, ils ne réclament pas précisément la saisie des preuves matérielles de ces infractions.

Dans toutes les affaires exposées dans ce rapport, dans un très grand nombre d'affaires les policiers n'ont jamais entrepris de saisir les fichiers mis en cause et se sont contentés de recueillir les dépositions des personnes mises en cause et des témoins.

2. Le travail avec les Parquets

Beaucoup de procédures font souvent l'objet d'un classement sans suite « d'office » ou de non lieu. SOS Racisme doit avec ses avocats multiplier les interventions pour amener les Parquets ou les juges d'instruction à diligenter un minimum d'enquête.

La principale raison de cette attitude des Parquets est avant tout la méconnaissance manifeste de la loi et de la jurisprudence antiraciste. Cette méconnaissance est symptomatique de l'absence de formation de ces mêmes Parquets pour connaître ce type d'infraction. Le ministère de la Justice a certes désigné des magistrats référents anti-discrimination dans les Parquets mais en dehors du titre de « référent » rien ne leur a été donné en termes de formation ou de recueil de jurisprudence pour qu'ils puissent assumer cette nouvelle responsabilité. SOS Racisme avait signé en décembre 2007 avec le Ministère de la Justice une convention de partenariat dans laquelle des formations à l'Ecole de la Magistrature étaient prévues pour y enseigner les jurisprudences obtenues par SOS Racisme. Ces formations n'ont en réalité jamais été programmées ni à l'ENM

de Bordeaux qui forme les jeunes magistrats, ni à celle de Paris qui assure la formation continue des magistrats en poste.

L'exemple du comportement du Parquet dans l'affaire ADECCO RESTAURATION

A titre d'illustration, il est intéressant de relater l'inaction du Parquet de Paris dans l'importante affaire « ADECCO RESTAURATION ».

SOS Racisme avait déposé en mars 2001 une plainte à l'encontre de la société Adecco à la suite d'un signalement émanant d'un ancien stagiaire au sein de l'agence ADECCO Montparnasse spécialisée dans le recrutement pour les secteurs de la restauration et de l'hôtellerie.

Préalablement à la plainte, pour préserver les preuves du fichage ethno-racial et des discriminations raciales, les fichiers des 500 intérimaires PR4 avaient été saisis à la demande de SOS Racisme, en janvier 2001 à la suite d'une ordonnance sur requête rendue par le Président du Tribunal de Grande Instance de Paris mandatant un huissier de justice habilité pour saisir des fichiers nominatifs.

Ensuite, au lendemain du contrôle d'huissier, SOS Racisme avait enregistré les aveux des dirigeants d'Adecco qui reconnaissaient que le fichier PR4 était bien le fichier des « gens de couleur » qui étaient ainsi fichés pour ne pas être « envoyés au casse pipe » chez des clients racistes. Ces propos avaient été diffusés au journal télévisé de France 3 le 4 février 2001.

Par ailleurs, début février 2001, au lendemain du contrôle d'huissier, l'inspection du Travail saisie par SOS Racisme avait également délégué un inspecteur sur place qui a pu constater que les dossiers des personnes de couleur ou d'origine étrangère comportant la mention PR4 étaient ensuite saisis dans l'ordinateur.

C'est à partir de tous ces éléments que le procureur a immédiatement confié en mars 2001 l'affaire à un juge d'instruction sur la base d'un réquisitoire d'enquête sur le seul fondement de la discrimination raciale prévue et réprimée par l'article 225 du code pénal.

Tout au long de l'instruction qui a duré de mars 2001 à juillet 2009, le Parquet a été totalement absent de la procédure tandis que le Juge d'instruction se refusait d'effectuer les demandes d'actes réclamées par SOS Racisme. A plusieurs reprises depuis 2005, SOS Racisme a multiplié les démarches auprès du Parquet de Paris pour qu'il rende un réquisitoire supplétif sur le fondement de l'article 226-19 (qui réprime le fichage ethno-racial) sans que jamais le Parquet ne réponde.

Enfin, lorsque le juge d'instruction a annoncé la clôture de l'information judiciaire en juillet 2009, SOS Racisme a adressé au Procureur en charge du dossier une note relative au délit de discrimination et une note demandant un réquisitoire supplétif pour le délit de fichage ethnique. Dans la note relative au délit de discrimination, SOS Racisme a expliqué au procureur qu'il fallait retenir l'infraction de « subordination d'offres d'emplois à un critère discriminatoire » qui était pleinement caractérisé dans tous ses éléments. SOS Racisme prenait notamment appui sur le fait que plus d'une dizaine d'anciens chargés de recrutement d'Adecco, et même d'anciens cadres, avaient expliqué aux officiers de police judiciaire qui les avaient entendus, qu'ils écartaient les intérimaires de couleur fichés « PR4 » dès qu'un client leur disait qu'il ne voulait que

des « BBR ».

Le Procureur n'a pas pris la moindre attention du contenu de ces notes et a rendu fin juillet 2009, un réquisitoire aux fins de non-lieu rédigé en ces termes :

« Il ressort, à l'issue de la formation, que les éléments constitutifs de l'infraction de discrimination n'apparaissent pas réunis, en l'espèce, les investigations diligentées au cours de l'information n'ayant pas permis d'obtenir avec certitude la commission d'acte discriminatoire à l'encontre des plaignants. ».

SOS Racisme a de son côté fait appel du refus d'actes complémentaires d'instruction formulés par le juge d'instruction en Aout 2009. Une audience devant la chambre d'instruction de la Cour d'Appel de Paris aura lieu dans quelques mois.

3. Les relations avec les Juges d'Instruction

Nous avons relevé dans nos relations avec les Juges d'Instruction, qu'en règle générale, ces magistrats se sentaient peu concernés par les problématiques liées au fichage de données ethno-raciales. Bien souvent la complexité des systèmes mis en place par les auteurs semble décourager les magistrats instructeurs.

Dans certains cas, il ressort des auditions du représentant de SOS Racisme par différents juges d'instruction, que les magistrats ont des lacunes importantes en matière de protection des données personnelles.

L'exemple du comportement du juge d'instruction dans l'affaire ADECCO RESTAURATION

Le Juge, en charge de l'affaire Adecco a ainsi prétendu, lors d'une audition de la partie civile SOS Racisme en 2008, d'abord que l'infraction visée à l'article 226-19 n'existait que depuis 2004, alors même que la loi date de 1978. Puis, lorsqu'un code pénal de 2000 lui a été présenté pour le lui faire constater, il a déclaré que selon lui, le fichage racial réprimé par l'article 226-19 du Code Pénal depuis 1978 n'avait rien à voir avec le fichage ethnique réprimé depuis 2004 et qu'en conséquence le fichage des « noirs » commis par Adecco en 2000 avec le code PR4 ne pouvait pas être réprimé ! (sic).

Cette méconnaissance du délit visé à l'article 226-19 est à mettre sur le compte de l'absence de jurisprudence en matière de fichage ethno-racial. Cette absence de référence est principalement due au fait que les juges d'instruction refusent de renvoyer les prévenus devant le Tribunal, n'étant pas en mesure d'apprécier correctement la caractérisation de l'infraction.

On se trouve face à une situation qui peut perdurer si la Chancellerie ne mène pas une politique pénale allant dans le sens de la répression du fichage de données ethno-raciales qui passe nécessairement par une formation des magistrats.

La procédure d'instruction dans le cadre de l'affaire Adecco Paris Restauration a fait l'objet d'une clôture et SOS Racisme a formé plusieurs demandes d'actes supplémentaires qui n'ont pas été effectués lors de l'enquête.

Or, répondant à une demande d'acte de 24 pages, le juge n'a pas entendu donner de

suite favorable à cette demande en rendant une ordonnance de rejet de demande d'acte motivée comme suit :

*« Attendu qu'il ressort de l'information que l'ensemble des personnes susceptibles d'avoir été affectées du critère PR4 ont obtenu une ou plusieurs missions d'intérim de la part de la société ADECCO ;
Que par ailleurs l'information n'a pas établi, en dépit de quelques déclarations contredites par nombre de témoignages, que la catégorie PR4 ne concernait que des personnes de couleur ».*

Il ressort de cette motivation plus que succincte eu égard au nombre important d'actes sollicités, que :

- le juge n'a pas entendu tenir compte des témoignages de l'ensemble des salariés d'Adecco qui ont déclaré être tenus d'apposer la mention PR4 en tout cas pour les personnes de couleur.
- Le juge n'a pas non plus pris le temps d'analyser les fichiers saisis dont l'examen permet d'établir à tout le moins, l'existence d'une discrimination, eu égard au nombre inférieur de missions proposées aux intérimaires classés PR4
- Il n'a pas non plus tenu compte du procès verbal dressé par l'inspecteur du Travail, pourtant assermenté, qui a constaté l'existence d'un fichage des données ethno-raciales et qui a recueilli les aveux du dirigeant de l'agence ADECCO Mont parnasse qui reconnaît être tenu de pratiquer un tel fichage en fonction des demandes discriminatoires formulées par les clients ;
- Enfin, le procès verbal dressé par l'huissier de justice qui a contrôlé les fichiers des intérimaires PR4 et qui a constaté par une recherche aléatoire qu'ils étaient tous de couleur n'a pas non plus retenu l'attention du juge.

Le président de la chambre de l'instruction de la Cour d'Appel de Paris a accordé à SOS Racisme une audience d'appel pour permettre à la partie civile de plaider pour ces demandes d'actes devant une composition collégiale de magistrats. Cette audience devrait avoir lieu dans les mois à venir.

4. Les difficultés rencontrées avec les autorités belges

L'action engagée à l'encontre de la société ADECCO en Belgique - à la suite de la découverte d'e-mails échangés entre les cadres de la société sur les modalités de gestion des demandes des clients exigeant uniquement des « BBB » à savoir pas de personnes de couleur ou d'origine étrangère - avait permis de mettre à jour l'existence d'une politique discriminatoire, en vigueur depuis au moins 5 ans à la date de ces correspondances.

Ainsi, une plainte avait été déposée en janvier 2001. La prescription a été valablement interrompue par des actes d'enquête ou de poursuite et notamment par l'ordonnance du soit-disant communiqué du juge d'instruction du 2 septembre 2004.

Le 16 juin 2009, le juge d'instruction nous a indiqué que le procès en audience correctionnelle ne pouvait être organisé, car l'instruction avait été faite en langue française et non en néerlandais alors que le siège de la société ADECCO se situe dans la

région flamande. Dans ces conditions, le 30 juin 2009, SOS Racisme a été déboutée de son action judiciaire.

C'est dans ces conditions que SOS Racisme a donc décidé le 4 septembre 2009, d'assigner ADECCO au civil en se fondant sur les éléments qui avaient déclenché l'enquête pénale.

SOS Racisme entend, en conséquence, se fonder sur la correspondance e-mail du 17 novembre 2000 pour établir que les agences ADECCO de BRUXELLES et de sa région avaient pour pratique commune de répercuter les ordres de discrimination des clients en utilisant le code BBB aux fins d'écarter les intérimaires qui n'étaient pas « d'origine pur belge ».

Parallèlement à cette procédure, SOS Racisme avec ses partenaires la FGTB (Syndicat) et Kif Kif (association antiraciste implantée en Flandre) compte engager la responsabilité de l'Etat belge pour faute commise dans le cadre de la procédure d'instruction.

IV. LE RECUEIL DES PREUVES DE FICHAGE ETHNO-RACIAL

Face aux difficultés rencontrées dans le cadre des différentes procédures, et notamment celles engagées devant le juge pénal, nous nous sommes vu dans l'obligation d'utiliser d'autres voies pour prouver l'existence de système de traitement de données ethno-raciales.

En effet, comme il l'a été précédemment expliqué, les juges ont tendance à classer sans suite les dossiers pour lesquels la preuve d'un fichage ou d'une discrimination ne serait pas suffisamment caractérisée. Cette position tant du Parquet que des juges d'instruction apparaît néanmoins en contradiction avec leur obligation d'instruire les dossiers et d'effectuer des actes d'enquête en vue de la manifestation de la vérité.

Ainsi, nous nous sommes tournés vers les juridictions civiles afin d'obtenir la saisie des fichiers suspectés de contenir des données ethno-raciales (1). En outre, nous avons procédé à l'analyse statistique des fichiers permettant d'établir l'existence d'une discrimination, méthode qui n'est pas employée par les magistrats (2). Par ailleurs, nous nous sommes livrés à un véritable travail d'enquêtes pour identifier et faire entendre par la Justice, les salariés, qui ont reçu l'ordre de fichier les individus, selon des données ethno-raciales, (3) ainsi que les victimes de ces faits afin qu'elles se constituent partie civile aux côtés de SOS Racisme (4).

A. Le recueil de la preuve auprès des juridictions civiles

Face aux différents obstacles rencontrés pour faire sanctionner le délit de fichage ethnique par les autorités publiques, et notamment pour obtenir des preuves de la constitution de fichiers, nous avons choisi d'emprunter la voie civile.

Ainsi, SOS Racisme a formé des requêtes auprès du Président du Tribunal de Grande Instance aux fins d'ordonner la nomination d'un Huissier autorisé à saisir des fichiers comportant des données nominatives.

Ces requêtes se fondent sur les dispositions de l'article 145 du Code de Procédure Civile qui prévoit que :

« s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé. »

SOS Racisme réclame alors sur ce fondement la désignation d'un Huissier de justice afin de constater, de contrôler et de conserver les éléments de preuve permettant d'établir l'existence d'un fichage ethnique et de la violation des dispositions des articles 225-1 et 225-2 du Code pénal relatifs à la lutte contre les discriminations raciales.

Affaire Disney

Dans le cadre de l'affaire EURODISNEY, en application de la présente convention, en octobre 2009, SOS Racisme a sollicité du Président du Tribunal de grande instance de Meaux, la nomination d'un Huissier ayant pour mission de :

- Se rendre au siège de la société DISNEY LAND RESORT PARIS ;
- Consulter, faire éditer et se faire remettre sur support papier et sur support informatique (disquette ou CD ROM) le fichier informatique des personnes qui se sont inscrites sur le site Internet de DISNEYLAND RESORT PARIS faisant l'objet des mentions « martiniquais, guadeloupéens, réunionnais, guyanais » - ou en toute hypothèse fichés des DOM-TOM, faisant apparaître leurs noms, prénoms et adresses.
- Consulter, faire éditer et se faire remettre sur support papier et sur support informatique (disquette ou CD ROM) le listing informatique des personnes classées par DISNEYLAND RESORT PARIS de nationalité « Guadeloupe, Guyane française, Martinique, Réunion... » faisant apparaître leurs noms, prénoms et coordonnées, ainsi que la date de leur embauches et postes occupés chez DISNEYLAND RESORT PARIS.
- Consulter, faire éditer et se faire remettre sur support papier et sur support informatique (disquette ou CD ROM) des salariés classés par catégorie Afrique Hors Maghreb, Afrique Maghreb, Europe (Est) Europe (Ouest), Antilles Autres ... en fonction de leur nationalité par DISNEYLAND RESORT PARIS faisant apparaître leurs noms, prénoms et coordonnées, leur nationalités ou pays d'origines, ainsi que la date de leur embauches et postes occupés chez DISNEYLAND RESORT PARIS.

Le président du TGI a accordé à SOS Racisme cette ordonnance le 28 octobre 2009. Un contrôle d'Huissier de Justice a été en conséquence programmé pour le 3 novembre 2009, synchronisé avec la remise de ce rapport.

Cette procédure a été utilisée dans d'autres cas.

Ainsi, les fichiers qui avaient été saisis à ces occasions avaient permis de caractériser d'une part, la réalité d'un fichage « ethno-racial » des individus, et, d'autre part, la mise

en place d'une politique discriminatoire.

Dans l'affaire qui opposait SOS Racisme à la SA LOGIEST à METZ, outre les fichiers nominatifs des locataires, SOS Racisme avait pu accéder aux dossiers confidentiels des candidats à la location.

Elle y avait notamment trouvé des annotations telles que « *Bien que français s'habille à la mode musulmane. Avis défavorable* » ou encore « *A conservé les coutumes de son pays* ».

Cette affaire démontre qu'il ne suffit pas de savoir que les demandes ont été refusées pour connaître les réelles motivations en interne : seule la saisie de tels documents par un Huissier permet de mettre en lumière de telles pratiques discriminatoires.

En effet, lesdits fichiers nominatifs avaient été remis par l'Huissier de Justice en charge du constat et aucune ordonnance de rétractation d'ordonnance n'est intervenue.

De la même manière, dans l'affaire opposant SOS Racisme à l'office HLM du KREMLIN-BICETRE, une ordonnance a permis d'obtenir la liste nominative des demandeurs de logement dès le premier contrôle d'Huissier.

Dans le cadre du dossier ADECCO RESTAURATION, SOS Racisme a également obtenu la nomination d'un Huissier mandaté pour saisir des fichiers nominatifs. Pour autant, l'Huissier n'a pas été en mesure de mener à bien sa mission et de se saisir de l'ensemble du fichier concerné.

Pour autant, il arrive que le Président du Tribunal concerné estime que cette demande doit donner lieu à un débat contradictoire et notamment dans le cadre d'une procédure en référé. Mais cette procédure comporte un risque de déperdition des preuves.

La saisie de ces fichiers est rendue nécessaire pour établir la preuve d'un fichage « ethno-racial ». Ces fichiers font ensuite l'objet d'une analyse statistique permettant de prouver l'existence de discriminations.

B. L'analyse statistique

L'analyse statistique est une méthode mise au point par les syndicats dans les procédures prudhommales contre les discriminations syndicales dans la progression de carrière. Cette méthode a été reconnue par plusieurs Cour d'Appel de chambres sociales. Le principe est de procéder à des comparaisons entre salariés, toutes choses égales par ailleurs, pour vérifier si certains sont lésés à cause de leur caractéristique personnelle (appartenance syndicale, origine, sexe, orientation sexuelle, ..) alors qu'ils ont les mêmes aptitudes et compétences que leurs collègues.

L'exemple de la statistique de la discrimination dans l'affaire ADECCO RESTAURATION

Dans le cadre du dossier ADECCO RESTAURATION nous avons établi une analyse statistique du fichier des personnes catégorisées PR4 et envoyées chez Disney pour leur mission.

Les PR4 constituent 33% des intérimaires employés régulièrement par l'agence ADECCO MONTPARNASSE spécialisée dans la restauration et l'Hôtellerie (495

PR4 sur 1500).

Ces intérimaires effectuent des missions de commis de cuisine, demi chef de partie, chef de partie, assistant serveur, serveur, chef de rang, maître d'hôtel, étagère, plongeur, employé de restaurant, vendeur.

Sur 1256 missions confiées à des intérimaires d'Adecco Montparnasse à Eurodisney, 152 missions ont été confiées à des « PR4 », soit seulement 12% des missions.

La comparaison de ce chiffre avec les 33% de PR4 parmi le personnel actif de l'agence permet d'établir que les consignes discriminatoires d'Eurodisney, dont font état de très nombreux salariés permanents de l'agence Adecco, ont bien été appliquées par l'agence d'Adecco Montparnasse.

L'application des consignes discriminatoires par Adecco est donc clairement établie.

Plus généralement, SOS Racisme a effectué une analyse statistique de ce listing relatif aux nombres de missions

Il ressort de l'examen du listing fourni par Adecco sur les missions confiées aux intérimaires fichés « PR4 » que 70% d'entre eux ont été au moins une fois employés en qualité de serveur c'est donc qu'on leur a reconnus les qualités professionnelles correspondantes, dont la maîtrise de la langue française et l'aptitude à compter. En conséquence cette analyse statistique permet d'invalider la thèse défendue devant le juge par Adecco selon laquelle les PR4 étaient fichés ainsi lorsqu'ils ne savaient ni lire, ni écrire, ni compter.

C. Identification des salariés à faire entendre par le juge

Face au refus des juges instructeurs de confronter les différentes versions des salariés avouant avoir reçu des ordres de leur hiérarchie, de procéder à un fichage des données ethno-raciales, nous nous sommes efforcés de retrouver les coordonnées des salariés afin :

- qu'ils soient à nouveau auditionnés dans le cadre d'une demande d'actes
- que puisse leur être délivrée par Huissier une sommation interpellative.

En effet, dès lors que l'on forme une demande d'acte auprès du juge d'instruction demandant l'audition ou la confrontation de témoins, la partie civile doit fournir les coordonnées des personnes à entendre sous peine de voir sa demande rejetée.

En outre, afin de palier le refus éventuel, sur un autre fondement, d'une demande d'audition ou de confrontation, SOS Racisme fait délivrer par huissier des sommations interpellatives.

Affaire Adecco restauration

Dans le cadre du dossier ADECCO RESTAURATION, nous avons pris le soin de mobiliser nos forces pour procéder à des recherches sur Internet en privilégiant les sites communautaires (type Facebook ou twitter), les sites spécialisés dans le recrutement (viadeo..) ou plus simplement les pages blanches.

Il est ensuite nécessaire de procéder à des vérifications sans pour autant éveiller les

souçons des salariés afin qu'aucune fuite ne puisse porter préjudice à la procédure.

Cette méthode, extrêmement fastidieuse nécessite du temps et des moyens humains importants.

Par ailleurs, toujours dans le cadre du dossier Adecco, France 3 avait pu enregistrer les aveux des dirigeants de la société qui expliquaient pratiquer des discriminations sur demande de leur client. Cet enregistrement avait été repris dans un reportage diffusé sur France 3. Ce document a bien entendu été versé au dossier.

Pour autant, il apparaît manifeste, au regard des motivations retenues tant dans l'ordonnance de rejet de demande d'acte que dans les réquisitions aux fins de non-lieu prises par le Parquet, que ces révélations n'aient pas retenues l'attention des juges.

Dans ces conditions, SOS Racisme a fait délivrer par voie d'Huissier une sommation interpellative au journaliste afin de pouvoir verser ces éléments au dossier, dont les termes étaient les suivants :

« Dans le cadre d'un reportage diffusé sur France 3, le 4 février 2001. Confirmez-vous que ces propos ont effectivement été tenus par les représentants d'ADECCO à propos du fichier PR4 :

« C'est vrai que c'est une liste de gens de couleur »

« On a une manière très rapide pour voir où sont les étrangers, car il y en a qui n'en veulent pas »

« C'est clair, ce n'est pas une liste de discrimination, c'est une liste de sélection »

« On ne les envoie pas au casse-pipe, on ne va pas vous mentir, c'est vrai ».

« Il y a des clients qui sont capables de nous dire quand ils voient arriver des intérimaires que finalement, ils ont changé d'avis et qu'ils n'ont plus besoin de personne ».

« C'est pas moi, c'est mon équipe, c'est pas moi, c'est mes clients »

« Effectivement, il y a certains sites... on sait que nos gars, ils ne vont pas se sentir bien »

« Des intérimaires de type européanisés qui ont un nom à consonance maghrébine, sur ces restaurants, ça va passer très bien, parce que ce n'est pas du racisme primaire, c'est ... l'apparence, c'est pourquoi on fait une liste ».

« Non, il y a d'autres agences qui sont dans la même problématique, je vous mentirais ... »

« Il existe une ségrégation qui est plus forte au niveau de la salle, qu'au niveau de la cuisine ».

Par ailleurs, SOS Racisme a également dû mener un travail considérable pour retrouver les victimes de fichage ethno-racial.

D. La recherche des victimes de fichage ethno-racial

En raison de l'adage « nul ne plaide par procureur », le système de la « class action » à l'américaine ne peut pas être transposé en droit français.

Afin d'apporter aux juges la preuve de l'ampleur du phénomène de fichage et leur

permettre d'apprécier le préjudice de chaque victime, SOS Racisme a engagé un travail de pédagogie et de motivation des personnes qui ont été fichées.

Ainsi, dès lors que SOS Racisme a pu prendre connaissance des fichiers saisis, un travail de recherche est ensuite engagé. Ce travail consiste également, comme pour le cas des salariés à procéder à des recherches sur Internet.

En outre, il est nécessaire de prendre contact avec chacune des victimes afin de les informer de leurs droits de se constituer partie civile. Ce travail d'information suppose des rappels réguliers. Surtout, les membres de l'association doivent avoir des connaissances juridiques solides et être parfaitement formés aux problématiques liées au fichage ethnique et à la discrimination afin d'expliquer et de conseiller les victimes de fichage.

Affaire Adecco Restauration

Ce travail a été réalisé par exemple dans le cadre du dossier ADECCO RESTAURATION où SOS Racisme après avoir été informé de la clôture de l'information judiciaire, en juin 2009, a réussi, après avoir cherché leurs coordonnées, à joindre en 2009, 50 personnes sur les 500 personnes fichées PR4 en 2000. A ce jour seules 10 d'entre elles ont souhaité se constituer partie civile dans ce dossier. Les autres attendent de voir si l'audience aura lieu, tellement elles se méfient de l'inaction de la Justice dans ce genre d'affaire.

Affaire Opac de Saint-Etienne

Par ailleurs, SOS Racisme a également utilisé cette démarche dans le cadre de l'affaire de l'OPAC HLM de Saint-Étienne, en adressant à chacun des locataires, soit environ 1000 personnes, ayant été fichées et discriminées, plusieurs courriers leur expliquant leurs droits. Une trentaine a accepté d'agir en Justice.

Nous avons recherché les adresses de l'ensemble des immeubles gérés par l'OPAC sur les pages blanches et en fonction des personnes retrouvées dans le fichier de l'OPAC, nous avons pu identifier les victimes de discrimination et de fichage ethno-racial et les contacter.

Conclusion

Dans le cadre de notre action, nous avons pu constater que les dispositions de la loi de 1978 n'ont trouvé une application jurisprudentielle que très récemment avec les décisions rendues dans les affaires DAYTONA et OPAC de Saint-Etienne.

Nous avons d'ailleurs relevé qu'un bon nombre de victimes ne connaissaient pas leurs droits dès lors que leurs caractéristiques « ethno-raciales » étaient mentionnées dans des fichiers.

Cette absence de prise de conscience résulte d'un discours obscur sur des thèmes tels que « la diversité » ou que l'idée de l'instauration de statistiques ethniques permettrait de lutter efficacement contre les discriminations.

Nous trouvons également préoccupant que les affaires qui aboutissent à des procès publics et des condamnations, soient quasi uniquement celles initiées par SOS Racisme. En effet, il nous semble primordial que les autorités qui se sont engagées dans la lutte contre les discriminations se saisissent de dossiers portant sur le fichage de données « ethno-raciales » dans la mesure où ces systèmes sont mis en place justement pour pratiquer une distinction en fonction des personnes sur des motifs discriminatoires.

La collaboration étroite et volontariste initiée avec le Délégué interministériel pour l'égalité des chances des Français d'outre-mer est un pas extrêmement important mais il serait utile que d'autres acteurs suivent la même logique.

En l'absence de réaction de la part d'institutions telles que la HALDE, l'inspection du travail ou les autorités de police ou de justice, il apparaît nécessaire de valoriser l'action de SOS Racisme comme l'a fait le Délégué interministériel et surtout de réparer le préjudice subi à sa juste valeur.

Ainsi, la mise en place d'un système de dommages et intérêts punitifs permettant de couvrir les frais d'expertise, les dépenses matérielles et les moyens humains engagés apparaît nécessaire.

En tout état de cause la lutte contre les systèmes de fichage de données « ethno-raciales » ne pourra être efficace qu'avec la mise en place d'une véritable politique pénale répressive de ces faits et par la mobilisation de tous les acteurs concernés (CNIL, HALDE, MIILOS, Inspection du Travail, parquets, pouvoirs publics...)

ANNEXES

Annexe 1 : dossier AIR FRANCE : Réponse de la CNIL à SOS Racisme en date du 13 août 2009

Annexe 2 : dossier AIR FRANCE : Fiche individuelle à renseigner d'Air France où figure les typologies

Annexe 3 : Affaire ADECCO : Rapport de l'Inspection du Travail en date du 14 mai 2001

Annexe 4 : Affaire HUXLEY : Réponse de la CNIL à SOS Racisme en date du 26 juin 2009

Annexe 5 : Affaire DAYTONA : Arrêt de la Cour d'Appel de Versailles

Annexe 6 : Affaire DYSNEY : Requête devant le TGI de Meaux

Annexe 7 : Affaire HOTEL CAMPANIL :Lettre cabinet CESSIEUX , avocat au Barreau des Hauts-de-Seine au TGI de Nanterre

Annexe 8 : OPAC de Saint-Etienne : Réponse du TGI de Saint-Etienne