

Racisme et discriminations dans le travail : une réalité occultée

In: L Homme et la société, N. 121-122, 1996. Citoyenneté et lutte des classes. pp. 145-160.

Abstract

Véronique De Rudder Maryse Tripier, François Vourc'h, Racism and Discrimination in Work Relations : A Hidden Reality
Designed to protect the equality of opportunity of all citizens from "ascriptive " distinctions such as "race" or ethnic and national origin, cultivated ignorance with respect to the aspirations and treatment of minority populations formed through the process of migration maintains discriminatory practices by a veil of silence. Field study of different types of actors in this process reveals that "the refusal to see" and the minimization of the phenomenon are established ways of denying the presence of social or ethnic discrimination in France. phenomenon are established ways of denying the presence of racial or ethnic discrimination in France.

Citer ce document / Cite this document :

Vourc'h François, Rudder-Paurd (de) Véronique, Tripier Maryse. Racisme et discriminations dans le travail : une réalité occultée. In: L Homme et la société, N. 121-122, 1996. Citoyenneté et lutte des classes. pp. 145-160.

doi : 10.3406/homso.1996.2863

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/homso_0018-4306_1996_num_121_3_2863

Racisme et discriminations dans le travail : une réalité occultée

François VOURC'H, Véronique DE RUDDER, Maryse TRIPIER

Il est devenu courant d'opposer l'« intégration » des vagues successives d'immigration qui ont conforté presque continûment, au cours de ce siècle, la population de la France, à celle des « immigrés » contemporains. Selon les auteurs, l'intelligibilité de cette différence varie : crise des appareils traditionnels de socialisation nationale (dans le désordre : École, Église, Armée, Syndicats...), déclin de la classe et du mouvement ouvriers, récession économique durable, restructuration de l'appareil productif, résurgence du racisme et des tendances ségrégatives, voire encore caractère « inassimilable » des populations arrivées au cours de la vague d'immigration des années soixante et depuis... À l'inverse de cette analyse, qui a pu prendre, notamment dans les médias, l'allure d'une « vulgate », d'autres auteurs assurent qu'en dépit de nombreux obstacles, et dans des conditions historiques modifiées, cette intégration se fait progressivement par mobilité sociale et diffusion des immigrés, et surtout de leurs enfants, dans l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, des logements, etc.

Les données, cependant, sont rares et lacunaires, de sorte qu'il est difficile d'étayer globalement l'une ou l'autre de ces propositions. C'est qu'en effet, l'analyse des évolutions intergénérationnelles dans cette population est, en France, extrêmement malaisée. L'une des raisons tient à l'inadaptation de l'appareil statistique français à un « suivi » dans le temps des populations descendantes de ceux qui, recrutés comme « migrants économiques », alors réputés provisoires, s'avèrent désormais « immigration de peuplement ». Une partie de ces immigrants a acquis la nationalité française et apparaît évidemment dans les catégories statistiques officielles comme « Français », ou parfois comme « Français par acquisition ». Mais une part considérable de leurs enfants sont « Français de naissance », ou le seront à leur majorité ¹. Aujourd'hui, « 80 % des enfants et petits-enfants des étrangers arrivés en France au cours des cent dernières années sont Français depuis leur naissance ». L'apport démographique des « immigrés d'origine étrangère » est ainsi considérable :

« au 1er janvier 1986 (ils) sont un peu moins de 4 millions et près de 30 % d'entre eux ont la nationalité française. Leurs enfants sont cinq millions, dont environ 80 000 sont encore étrangers. Leurs petits-enfants sont entre 4,4 et 5,3 millions et sont tous Français.

1. Les lois dites « Lois Pasqua », de 1993 ont supprimé l'automaticité de l'accès à la nationalité française pour les enfants d'étrangers nés en France. Celui-ci, pour les enfants nés après le 31 décembre 1993, est plus conditionnel et soumis à une manifestation de volonté qui doit être formulée entre 16 et 21 ans. La règle du double *jus soli* reste cependant en vigueur.

Au total 14 millions de personnes sont soit immigrées, soit enfants ou petits-enfants d'immigrés et, parmi elles, plus de dix millions sont d'ores et déjà Françaises 2. »

Des tentatives pour surmonter « l'obstacle de la nationalité » afin d'accéder à une connaissance mieux inscrite dans la durée ont été récemment mises au point par l'INSEE et l'INED, qui ont introduit, l'une dans le recensement de 1990, l'autre dans l'enquête nationale « Mobilité Géographique et Insertion Sociale 3 », la catégorie d'« immigré », définie comme l'ensemble des étrangers et des Français par acquisition nés hors de la France métropolitaine 4. Cette innovation permet une meilleure intelligibilité des grandes tendances pour ce qui concerne les « immigrés » eux-mêmes et, pour une part, lesdites « secondes générations ». Elle reste cependant de portée limitée pour tous ceux qui font l'objet d'une « disparition statistique » : les « Français de naissance », issus de parents « immigrés » de nationalité française et/ou nés sur le territoire métropolitain.

Les raisons pour lesquelles il n'y a pas, en France d'enregistrement de l'« origine », nationale, ethnique ou « raciale », ne sont évidemment pas d'ordre technique. Elles procèdent, bien au contraire, de principes fondamentaux du droit national qui relèvent de ce qu'il est désormais convenu d'appeler le « modèle républicain » et sont de nature éminemment politique. Elles ont pour origine une conception « universaliste » de l'État national et se donnent pour but d'empêcher toute distinction entre citoyens égaux devant l'État de droit. Il n'« existe », selon ce critère, que des nationaux et des étrangers. Le droit français est, de ce point de vue, exemplaire d'un projet politique d'intégration socionationale ; et il atteint, pour partie, ses objectifs dans la mesure où la vie sociale et politique n'est pas contrainte en permanence par des découpages ascriptifs relevant de l'origine, de la « race » ou encore de l'« appartenance » culturelle ou religieuse.

Ce principe d'égalité universaliste est cependant battu en brèche par l'ethnisation des rapports sociaux. La presse, comme le langage quotidien, désignent « à leur façon » les descendants d'immigrants, selon des déclinaisons nominatives où se mêlent, au gré des conjonctures, le juridique, le religieux, le géographique, le linguistique... Au sein même de la production scientifique, les dénominations *ad hoc* foisonnent. En dépit des garde-fous législatifs – ceux, en particulier, de la Loi et de la Commission « Informatique et Libertés » de 1985 – l'interdiction d'enregistrer et de traiter des données ethniques ou « raciales » est régulièrement contournée par des administrations qui se révèlent loin d'être aussi « aveugles » à l'origine ou à la couleur que ne le voudrait la règle du « droit commun ». Des classements occultes, à la marge de la légalité, sont pratiqués non seulement par des entreprises privées ou des particuliers mais aussi par des institutions ou des organismes parapublics 5. De fait, des catégorisations officiellement illégitimes imprègnent l'action institutionnelle et la vie quotidienne.

2. Michèle TRIBALAT (ed.), *Cent ans d'immigration. Étrangers d'hier, Français d'aujourd'hui*, Paris, Presses Universitaires de France/INED, coll. « Travaux et Documents », n° 131, 1991.

3. Michèle TRIBALAT, *Faire France*, Paris, La Découverte, 1995.

4. Soit, au recensement de 1990, 4,1 millions de personnes, parmi lesquelles 1,3 million de Français et 2,8 millions d'étrangers. Cette définition inclut – bien qu'ils ne soient ni étrangers, ni Français par acquisition – les Français de naissance nés dans les départements et territoires d'outre-mer (Antilles françaises, en particulier).

5. Cf. Patrick SIMON, « Nommer pour agir », *Le Monde*, 28 avril 1993.

Or, il reste impossible, aujourd'hui, d'en évaluer les effets. Si les témoignages de victimes de discriminations foisonnent, si, de plus en plus fréquemment, la presse se fait l'écho de refus d'embauche, de stage, de logement ou de service liés à la nationalité, l'origine la couleur ou la religion ⁶, on reste sans vision d'ensemble, condamné à la collection d'« anecdotes », et dans l'incapacité de produire une analyse globale des obstacles à l'égalité des droits et des chances. La recherche participe, d'une certaine manière, à cette opacité : il n'existe pas, en France, de travaux un tant soit peu systématiques sur les discriminations.

Cet article ne prétend pas apporter les connaissances manquantes, mais présenter celles – rares, partielles et dispersées – qui ont pu être rassemblées. La plupart ne concernent que les seuls étrangers. Il tente ensuite de démêler les conditions, légales ou non, qui placent ces mêmes étrangers en situation d'inégalité vis-à-vis des Français. La dernière partie présente les résultats d'une enquête que nous avons menée auprès d'informateurs privilégiés (employeurs, syndicats, personnel d'agences pour l'Emploi, organisations antiracistes...) sur la question du racisme et de la discrimination ethnique ou « raciale » dans l'entreprise, qui ne concerne pas seulement les étrangers, mais tout autant les Français d'origine étrangère ou « de couleur ⁷ ». On y verra les conditions, à la fois concrètes et idéologiques, qui s'opposent à la reconnaissance des discriminations et à leur répression, et qui rendent difficile la lutte contre le racisme, dès lors que l'on s'y intéresse en tant que pratique.

Être étranger, en France, est un « handicap... »

Des qualifications et des statuts qui demeurent inférieurs, malgré une évolution des secteurs de recrutement

La structure des qualifications des 1,7 millions d'actifs étrangers en France est nettement plus faible que celle des nationaux : ils occupent, dans des proportions supérieures aux moyennes, des emplois non qualifiés et souvent précaires ⁸.

Pendant un siècle, l'immigration en France a « fait le prolétariat ⁹ ». Malgré la diminution de l'emploi ouvrier, les étrangers – particulièrement ceux qui ne proviennent pas des pays de l'Union européenne – demeurent en majorité dans cette catégorie (58 % de l'ensemble des actifs étrangers contre 28 % chez les Français). Un ouvrier sur neuf, aujourd'hui, est étranger, avec d'importantes variations selon les origines nationales (80 % d'ouvriers parmi les Turcs, d'immigration récente, 67,7 % chez les Algériens... malgré leur ancienneté).

6. Cf. Philippe BERNARD, « La France ne parvient pas à endiguer les discriminations raciales », *Le Monde*, 18 janvier 1995.

7. Pour plus d'informations, se reporter au rapport complet dont cet article est inspiré : Véronique DE RUDDER, Maryse TRIPIER et François VOURC'H, *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, Rapport pour l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Paris, CNRS-URMIS, 1994.

8. Olivier MARCHAND, « La main-d'œuvre étrangère en France », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° hors série : « L'immigration en France : Données, perspectives », 1992.

9. Cf. Maryse TRIPIER, *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, CIEMI/L'Harmattan, 1990, et René GALLISSOT, Nadir BOUMAZA et Ghislaine CLÉMENT, *Ces migrants qui font le prolétariat*, Paris, Méridiens-Klincksieck, coll. « Réponses sociologiques », 1994.

La diminution – de 12 à 9 % entre 1975 et 1990 – de la part des étrangers dans l'ensemble des ouvriers tient à une diminution globale des emplois d'ouvriers non qualifiés, mais aussi au transfert, par la sous-traitance, de ces emplois vers le secteur tertiaire :

« Les étrangers sont de moins en moins nombreux dans l'industrie (-25 %, contre -9 % pour l'ensemble de travailleurs de l'industrie) et travaillent de plus en plus dans le tertiaire (+22 % contre +16 %). Après avoir été ouvriers dans les grandes unités industrielles où l'emploi est stable et la division du travail très poussée, les étrangers deviennent la force de travail sur laquelle s'appuient les petites entreprises de l'artisanat, du commerce et des services 10. »

Dans ces entreprises les employés n'ont pas forcément une meilleure qualification, un meilleur statut et de meilleures conditions de travail que les ouvriers du secteur industriel.

Quasiment absents de la fonction publique (5,8 % contre 23,2 % pour les Français de naissance) et des emplois aux statuts les plus stables, les étrangers sont surreprésentés dans les catégories « emplois temporaires » (7,8 % contre 5,7 %) et « salariés du privé » (76,4 % contre 56 % pour les Français de naissance). Ils sont donc plus vulnérables aux fluctuations économiques.

La mobilité ascendante existe, cependant, et les étrangers cadres ou exerçant des professions libérales ou intermédiaires sont proportionnellement plus nombreux en 1990 qu'en 1982. Ils ne représentent toutefois respectivement que 3,7 et 3,2 % des actifs ayant un emploi. Quant à l'accroissement des employeurs et travailleurs indépendants (environ 4 % des actifs employés au dernier recensement), il recouvre des situations diverses, mais nombre d'observateurs soulignent que la « mise à son compte » représente fréquemment une stratégie d'évitement du chômage, sans garantie de succès.

Nombre de secteurs dans lesquels travaillaient en grand nombre les étrangers sont en déclin ou recourent moins qu'auparavant au travail non qualifié. Mais c'est dans les secteurs où les conditions de travail sont les plus dures, les moins « modernes » (et partant les plus exposés aux restructurations) que les étrangers continuent de trouver le plus facilement à s'employer (BTP, mines). Cette main-d'œuvre intéresse aussi les secteurs où les impératifs de rentabilité à court terme sont forts et tributaires des aléas de la conjoncture (biens de consommation, commerce). Les secteurs qui emploient les étrangers sont, de fait, ceux où le chômage est le plus fort, les changements d'entreprises les plus fréquents et l'ancienneté la plus faible. Il est impossible de connaître la part de l'entrepreneuriat « ethnique » comme de l'économie informelle et souterraine et donc de l'emploi irrégulier, qui ne concerne pas que les étrangers mais qui les recrute en proportion importante.

Une proportion de chômeurs supérieure

« Entre 1980 et 1992, le taux de chômage global est passé de 6 % à 10 %. Pour les étrangers, il croît de 9 % à près de 19 %. Il est deux fois plus élevé que celui des Français (9,5 %), avec des écarts entre nationalités qui s'accroissent 11. »

10. Annick ECHARDOUR et Eric MAURIN, *Données Sociales*, Paris, INSEE, 1993.

11. Olivier MARCHAND, « La main-d'œuvre étrangère en France », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° hors série : « L'immigration en France : Données, perspectives », 1992.

Ce chômage touche particulièrement les originaires de pays non membres de l'Union européenne, à l'exception des Portugais. Ainsi, le taux de chômage des Maghrébins est-il triple de celui des Français (28 % pour les Marocains, 29 % pour les Algériens, 34 % pour les Tunisiens). Le chômage juvénile est également plus fort chez les étrangers que chez les Français. Globalement,

« le déplacement des emplois non qualifiés vers les PME des services et du commerce est à l'origine non seulement d'une vulnérabilité accrue des jeunes étrangers mais aussi de difficultés de reclassement pour les anciens de l'industrie ¹² ».

Ainsi, la durée du chômage a, en moyenne, augmenté de sept mois entre 1980 et 1992 pour les étrangers contre une hausse de quatre mois pour les Français ¹³.

Des carrières bloquées

Parmi l'ensemble des ouvriers qui, en 1981, n'avaient aucune qualification, 6 % sont devenus ouvriers qualifiés, 6,5 % employés et 3,5 % techniciens ou cadres en 1989. Pour les Maghrébins, ces proportions sont bien moindres : 3,5 % ont acquis une qualification ouvrière, 3,5 % sont devenus employés et 2 % techniciens ou cadres. L'observation des flux de reclassements et de promotions fournis par l'INSEE, montre également que si un étranger veut être promu, il a intérêt à changer d'entreprise. Sa qualification, sa compétence, sa maîtrise du français ne sont donc pas directement en cause puisqu'il peut espérer, en changeant d'employeur, obtenir une promotion. C'est donc au sein des organisations que se situe l'obstacle. Les chiffres mettent en évidence que, dans les secteurs pour lesquels les données sont significatives, la mobilité interne des étrangers dans les entreprises, très forte dans certains secteurs, se fait entre fonctions équivalentes et donc que la flexibilité à laquelle ils sont soumis n'est pas compensée par les chances de promotion ¹⁴.

Plus précisément encore, l'analyse des données de l'enquête « Emploi » de 1989 suggère que, toutes choses égales par ailleurs, le risque de chômage est quatre-vingt fois plus élevé pour les originaires d'Afrique du Nord que pour les Français. Il est soixante-sept fois plus important pour les Asiatiques et les Turcs réunis et vingt-huit fois pour les Italiens, Espagnols et Polonais. Seuls, parmi les étrangers, les Portugais sont moins exposés au chômage que les Français ¹⁵.

Ces éléments statistiques mettent aussi en lumière la « ségrégation » qui existe entre les segments du marché du travail « réservés », plus ou moins officiellement selon les cas, aux nationaux, et ceux qui sont accessibles aux étrangers : dans trois des quatre secteurs dans lesquels les taux de promotion interne sont très élevés – banques, assurances, location et crédit bail immobiliers – les scores des étrangers sont si faibles qu'ils sont jugés statistiquement « non significatifs ». Pour le quatrième, l'énergie, ils atteignent tout juste 1 %. Les étrangers n'ont ainsi que fort peu accès aux emplois les plus stables, ceux dans lesquels les principes de « séniorité » sont les plus efficaces. Et quand ils y ont accès, ils ne bénéficient pas des règles applicables aux nationaux.

12. *Ibidem*.

13. Cf. « Les étrangers en France », *Contours et Caractères*, INSEE, Paris, mai 1994.

14. Eric MAURIN, « Les étrangers : une main-d'œuvre à part ? », *Économie et Statistiques*, INSEE, Paris, n° 242, avril 1991, « Les étrangers en France ».

15. Cf. Annick ECHARDOUR et Eric MAURIN, *Données Sociales*, Paris, INSEE, 1993.

Discriminations légales et illégales dans l'emploi, les droits collectifs et les droits sociaux

La situation juridique d'étranger a donc une influence tendanciellement négative sur l'emploi, et particulièrement pour les ressortissants des États non membres de l'Union européenne. Un certain nombre de dispositions légales, mais aussi parfois à la limite de la légalité, s'avèrent ainsi défavorables aux non-nationaux.

Depuis une dizaine d'années, à peu près tous les aspects de la vie des étrangers en France ont fait l'objet de mesures législatives restrictives, au titre d'une volonté de contrôle des frontières et de répression de l'immigration irrégulière. Alors que l'évolution générale de la législation française (et européenne) tend de plus en plus à assimiler les étrangers aux nationaux, la subordination des droits à la régularité du séjour apporte de nombreuses restrictions. Ainsi sont apparues la restauration des visas de courte durée, la fabrication «sur place» de clandestins auparavant régulièrement installés (cas des enfants et conjoints d'étrangers, des parents d'enfants français), la suppression ou la réduction de certains droits acquis, la limitation du regroupement familial, le contrôle des mariages «mixtes» et la possibilité pour la puissance publique de s'y opposer, la réduction de la protection sociale et sanitaire, la limitation drastique du droit d'asile, l'extension de la rétention administrative et des cas d'éloignement... (Lois «Pasqua-Méhaignerie» de 1986 et 1993). La plupart de ces mesures s'appliquent officiellement aux résidents irréguliers ou en cas de menace contre l'ordre public, mais elles concernent aussi leurs ayants droit, et, comme elles rendent la situation de «régulier» de plus en plus précaire, elles menacent de fait l'ensemble des étrangers ¹⁶.

En plus des textes de référence (Constitution, Déclaration universelle des Droits de l'homme...), une série de lois contre le racisme et les discriminations a été adoptée depuis 1972. Il subsiste, néanmoins, des discriminations dont l'origine est légale et tout une série de pratiques discriminatoires illégales, non ou faiblement sanctionnées, parce que non reconnues.

L'accès à l'emploi d'un étranger est soumis à un régime de police administrative qui le contraint à disposer d'une carte de séjour l'autorisant à travailler. La carte de résident, d'une validité de dix ans, vaut autorisation de travail. Ses titulaires sont assimilés aux nationaux pour l'accès aux emplois du secteur privé. La délivrance de ce titre aux ressortissants communautaires est facilitée. Depuis 1975, la règle instituée par décret est d'opposer «la situation de l'emploi présente et à venir dans la profession demandée» à l'étranger désireux de s'installer en France ou de changer de statut (cas des étudiants et des commerçants, en particulier).

Légalement, certains emplois sont interdits ou d'accès restreint pour les étrangers. C'est le cas du corps des titulaires de la fonction publique fermé (sauf dans la recherche et l'enseignement supérieur) à tous les étrangers jusqu'en 1991 et désormais ouvert aux

16. Cf. GISTI, *Légiférer pour mieux tuer les droits*, Paris, GISTI, 1993. En outre, un rapport récent de la Commission des Droits de l'homme de l'ONU a dénoncé la teneur de ces dispositions législatives et demandé un réaménagement des lois Pasqua «pour les rendre plus humaines et conformes à l'idéal français des Droits de l'Homme ainsi qu'aux conventions internationales relatives aux droits de la personne humaine», cf. M. GLELE-AHANIANZO, «Rapport sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée», Commission des Droits de l'homme, ONU, avril 1996.

ressortissants communautaires, à l'exception des corps de police, armée, magistrature, administrations centrales. Les entreprises publiques (Électricité et Gaz de France, Société nationale des chemins de fer français, Régie autonome des transports parisiens...) appliquent ce même principe d'exclusion. Trois millions et demi d'emplois de fonctionnaires et deux millions et demi d'emplois publics sont ainsi fermés aux étrangers non communautaires. La plupart d'entre eux n'entraînent pourtant aucune prérogative de puissance publique/étatique. Mais surtout, nombre d'étrangers non communautaires participent à des activités de service public, tout en restant exclus du statut correspondant. Ils sont recrutés sur contrats plus ou moins précaires (cas des maîtres auxiliaires de l'Éducation nationale et des médecins étrangers de l'Assistance publique, notamment) ou par l'intermédiaire d'associations-employeurs (dans les services sociaux, en particulier).

Certaines professions indépendantes ou libérales sont également fermées aux étrangers non communautaires. Les professions de santé sont même soumises à la double exigence de la nationalité et du diplôme français ¹⁷.

Les salariés étrangers bénéficient désormais (lois de 1972, 1975 et 1982) du même droit syndical et de représentation dans l'entreprise que les salariés français. Il subsiste cependant des interdictions d'accès à la représentation dans certaines instances paritaires ou consulaires et aux ordres professionnels. Les étrangers sont ainsi exclus des tribunaux de commerce, des chambres de commerce et d'industrie, d'agriculture... comme des fonctions de médiateur ou de conciliateur. Électeurs aux Conseils de Prud'hommes, ils n'y sont pas éligibles et ils ne peuvent pas non plus siéger dans les Comités techniques régionaux et nationaux de prévention des accidents du travail. Quand on connaît leur exposition aux conflits et, plus encore, aux accidents, on ne peut que «s'étonner» de telles exclusions !

Le principe de l'égalité en matière de droits sociaux s'est progressivement imposé et se trouve explicitement rappelé dans la plupart des conventions internationales relatives à la protection des travailleurs migrants et de leurs familles. La principale discrimination subsistant juridiquement est une conséquence de la réglementation sur le séjour. Les enfants d'étrangers qui ne sont pas nés en France ou qui n'y sont pas entrés dans le cadre d'un regroupement familial régulier n'ouvrent pas droit au versement des allocations familiales (même s'ils sont de nationalité française). D'une manière générale, désormais, le versement des prestations sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, allocation logement...) est subordonné à la régularité du séjour non seulement du bénéficiaire direct, mais encore de ses ayants droit. Une bonne part de ces dispositions semblent en contradiction avec les traités internationaux signés par la France ¹⁸. Une autre source de discrimination légale se trouve dans l'application du

17. Pour plus de détails concernant ces interdictions d'exercer des professions indépendantes ou libérales, voir Danièle LOCHAK, « Les discriminations frappant les étrangers sont-elles licites ? », *Droit Social*, n° 1, 1990.

18. Traité de Rome ; Convention n° 118 de l'OIT qui parle de « résidence habituelle » et définit le principe d'« absence de condition administrative de résidence » pour ce qui concerne la sécurité sociale ; Accord de coopération CEE-Algérie, Tunisie, Maroc, Turquie assimilant, dans le domaine de la protection sociale, les ressortissants de chacun de ces pays aux ressortissants des États membres de la Communauté européenne et donc, aux nationaux de ces pays ; Convention de Lomé ; Charte sociale européenne ; Convention des Droits de l'enfant.

principe de territorialité dont la constitutionnalité a été refusée par le Conseil constitutionnel. Les prestations familiales ne sont versées à taux plein que pour les enfants vivant en France. Pour les enfants restés au pays, elles le sont selon un barème inférieur sur la base de conventions bilatérales et cessent en outre d'être versées en cas de chômage ou de préretraite. Il est impossible de liquider sa retraite à partir de l'étranger et il est également impossible d'y exporter les rentes d'invalidité et d'accidents du travail. Dans tous ces cas, le prétendu principe de territorialité conduit à spolier des travailleurs des droits acquis par des années de travail et de cotisation. Enfin, diverses allocations de solidarité sont, en l'absence d'accord de réciprocité avec leur pays d'origine, refusées aux étrangers (allocation supplémentaire du Fonds national de solidarité, allocations aux adultes handicapés, aux vieux travailleurs salariés et non salariés, aux mères de famille 19...) Ces exclusions ont été déclarées inconstitutionnelles par le Conseil constitutionnel.

Aux discriminations issues de la loi ou de son interprétation, s'ajoutent les discriminations illégales. Plusieurs jugements, au cours de ces dernières années, ont permis que soient enfin appliquées les dispositions déjà anciennes du Code pénal et des lois contre le racisme qui prévoient des sanctions contre les offres d'emploi discriminatoires. Les infractions de ce type ne sont cependant presque jamais sanctionnées lorsqu'elles émanent d'un service public. Ainsi, les directeurs des Agences nationales pour l'emploi qui laissent publier ou apposer dans leurs locaux des annonces discriminatoires ne sont qu'exceptionnellement condamnés, alors qu'ils sont légalement personnellement responsables.

Les refus d'embauche à caractère discriminatoire sont souvent cités, tant par les victimes que par les organisations syndicales ou antiracistes, comme monnaie courante 20. L'action, en cette matière, est très malaisée. L'employeur est en effet libre d'embaucher qui bon lui semble, à condition de ne pas se fonder sur des critères prohibés par la loi. Mais comme il n'est pas tenu de justifier son choix, il lui est aisé d'échapper à toute accusation. Deux types de droits en viennent à s'opposer : celui de l'employeur à embaucher qui bon lui semble sans avoir à se justifier et celui des demandeurs d'emploi à bénéficier de l'égalité de traitement 21.

Les refus d'embauche argumentés sur l'importance du nombre d'étrangers déjà employés sont appréciés contradictoirement par les tribunaux. Si un employeur a été sanctionné parce qu'il lui incombait d'organiser le travail de façon à éviter les antagonismes, un autre a été relaxé au titre que sa décision n'était pas inspirée par des motifs racistes ou xénophobes. Ici encore, lorsqu'il s'agit de l'administration publique, l'impunité semble de règle. Comme le souligne le MRAP (Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples), « il semble que la mise en cause des dépositaires de l'autorité publique se heurte souvent à la dilution des responsabilités au sein de l'administration ».

19. En ce dernier cas, la condition de nationalité concerne non seulement la mère, mais aussi les enfants, puisque cette allocation n'est versée qu'aux mères françaises d'enfants français.

20. Rappelons que le séjour irrégulier en France est un motif légitime de refus d'embauche.

21. J. E. RAY, « L'égalité et la décision patronale », *Droit Social*, n° 1, 1990.

L'inégalité de rémunération, dans l'application des règles concernant le salaire minimum ou le règlement des heures supplémentaires, l'accès à la promotion, à la formation professionnelle, l'octroi discriminatoire des primes (d'assiduité, de rendement 22...) entre étrangers et Français se lit, parfois, dans les statistiques lorsque celles-ci existent. Elles attestent de l'existence de ce que certains auteurs américains nomment «racisme institutionnel», phénomène totalement « ignoré » en France.

Il est notoire que l'activité syndicale ou l'exercice du droit de grève fait encourir plus de risque aux étrangers, aux Français d'origine étrangère et aux Français «de couleur» qu'aux Français dits «de souche».

Le bénéfice de divers droits dérivés de la qualité de salarié est souvent difficile à obtenir pour les «immigrés» (étrangers, Français d'origine étrangère, Français «de couleur»). C'est particulièrement vrai pour l'obtention d'un logement dans le cadre du dispositif dit «du 1 % patronal» (contribution des entreprises de plus de cinquante salariés au logement social permettant une réservation de logements).

Aux confins des discriminations légales et illégales se situent les différences instaurées par l'administration publique au regard des buts de service ou d'intérêt publics tels qu'ils sont fixés par la loi. Le pouvoir discrétionnaire, c'est-à-dire de libre appréciation, dont dispose de fait l'administration dans ce cadre général est le plus souvent conforté par les tribunaux qui statuent sur l'absence de détournement de pouvoir plus que sur le principe d'égalité 23. Le Conseil d'État et les Tribunaux administratifs ont cependant condamné les dispositions municipales tendant à réserver aux seuls Français le bénéfice de certaines aides sociales (allocation parentale d'éducation, aide aux travailleurs privés d'emploi...).

Racisme et discrimination dans le travail : des stratégies silencieuses

« Derrière les problèmes particuliers aux immigrés 24 il y a sans doute le handicap d'une expérience tardive de la France et celui de la langue. On estime qu'environ un immigré sur trois maîtrise très mal le français. Mais cela n'explique pas tout : les Portugais dont l'immigration est plus récente et qui ne parlent pas mieux le français, ont moins de difficultés que les Algériens. D'autres facteurs entrent en jeu, dont le dynamisme propre à chaque communauté. Chez les Portugais le taux d'activité féminine est très fort et nombreux sont les ouvriers du bâtiment qui se mettent à leur compte : autant d'atouts pour contourner le déclin industriel et la menace du chômage. Le cas particulier portugais traduit peut-être aussi une politique différente des employeurs à l'égard d'une main-d'œuvre européenne plus proche culturellement : dans l'industrie par exemple, les passages d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié sont quatre fois plus fréquents chez les

22. « Le principe « à travail égal, salaire égal » interdit à l'employeur de rémunérer différemment les femmes que les hommes, les étrangers que les nationaux, etc. Il ne lui interdit pas de différencier les rémunérations en fonction des mérites et des performances de chacun ou d'accorder des primes dont la jurisprudence reconnaît la licéité », écrit Danièle LOCHAK dans « Réflexions sur la notion de discrimination », *Droit Social*, n° 11, 1987.

23. *Ibidem*.

24. Il s'agit ici, selon une fréquente confusion, non d'immigrés, mais précisément d'étrangers.

Portugais que chez les Maghrébins. Ces derniers semblent avoir plus de difficultés à s'intégrer à l'entreprise 25. »

Ce long extrait est en fait exemplaire : il montre que les explications de la situation inférieure des étrangers, et particulièrement de certains d'entre eux, sur le marché de l'emploi sont multiples, sans qu'aucune ne relève explicitement de la discrimination ethnique ou « raciale... »

Les causes du « handicap » des populations étrangères dans l'emploi sont ainsi d'abord recherchées dans les « caractéristiques » des groupes eux-mêmes : faible qualification, difficultés à s'adapter, mauvaise maîtrise du français... Les différences entre groupes de populations étrangères sont aussi considérées comme des effets de leurs « particularités » : certains « semblent avoir plus de difficulté à s'intégrer à l'entreprise », tandis que d'autres font preuve de « dynamisme ». Enfin, lorsqu'aucune de ces explications ne semble suffisante, on invoque la fameuse « proximité culturelle » censée réduire la « distance » entre un paysan portugais non francophone et un patron d'entreprise et augmenter celle qui sépare ce même patron d'un ouvrier algérien francophone...

Cette dernière « explication » mérite qu'on s'y arrête. La « proximité culturelle » passe, en France, pour une donnée relativement objective et est considérée comme une base rationnelle, ou au moins raisonnable, de choix pour l'employeur. Si, « dans l'industrie par exemple, les passages d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié sont quatre fois plus fréquents chez les Portugais que chez les Maghrébins », c'est sans doute, comme l'écrit Eric Maurin, parce que les employeurs adoptent une « politique différente à l'égard d'une main-d'œuvre européenne ». Cette « politique différente », menée au titre de la « distance culturelle » présumée porte un nom : il s'agit d'une discrimination. La supposée « distance culturelle » constitue un masque idéologique : son emploi « objectivise » un stéréotype et légitime une ségrégation. Employée dans un article à vocation scientifique et sans distance critique, elle prend – indépendamment des intentions de l'auteur – l'allure d'une justification.

L'explication par la discrimination est donc très généralement évitée. Mimétique d'une position de justice, la recherche elle-même hésite à s'y référer, ou ne le fait qu'« en passant », comme cause « éventuelle » et « supplémentaire » inévaluable. Elle pourrait pourtant fournir parfois des moyens moins ambigus, moins contournés (et de nature moins idéologique) de comprendre les faits.

Le syllogisme de la rationalité de l'entreprise

« Pourquoi voulez-vous que les employeurs introduisent dans l'entreprise des éléments de gestion étrangers à sa vocation de producteur, c'est à dire qui ne soient pas liés à une rentabilité d'ordre économique ou financière ? »

Cet extrait d'entretien est également exemplaire de la dénégation opposée à toute référence à la discrimination dans l'emploi. Le premier réflexe est de nier le racisme, à tout le moins de le minimiser. L'un des arguments essentiels prend appui sur la rationalité prétendue du monde du travail et de l'entreprise, régis par des règles et des principes abstraits : la compétence, la spécialisation des fonctions, l'ancienneté... C'est

25. Eric MAURIN, « Les étrangers : une main-d'œuvre à part ? », *Économie et Statistiques*, INSEE, Paris, n° 242, avril 1991, « Les étrangers en France ».

d'ailleurs ainsi que se présente la fonction publique française, réservée *en droit*, aux nationaux et soumise à une multitude de règles bureaucratiques derrière lesquelles disparaît la pratique de l'État-employeur qui contourne ses propres règles par le recours à la sous-traitance.

Le caractère « non raciste » de l'univers du travail est « prouvé » par un argument en forme de syllogisme : l'entreprise est un lieu de rationalité, le racisme est d'ordre irrationnel, ils sont donc incompatibles.

Les entreprises privées ou publiques, les administrations, comme toutes les grandes organisations, fonctionnent en outre sur « l'opacité » structurelle érigée en principe de gestion. Cette opacité n'est que faiblement tempérée par l'obligation légale de fournir des statistiques concernant les étrangers. À cela s'ajoute la difficulté pour des syndicats, voire pour des inspecteurs du travail (lesquels en ont le droit), comme pour des chercheurs, d'accéder aux données biographiques des salariés. L'entreprise, en effet, se considère comme un lieu privé. Ce qui se passe dans l'entreprise reste donc obscur. Les discriminations qui ont le plus attiré l'attention des syndicats et des inspecteurs du travail ont été et sont encore les discriminations à l'encontre des militants syndicaux. Il est particulièrement difficile d'attester de discriminations en matière de conditions d'emploi, de salaires, de carrières et de promotions, de licenciements.

Les actions en justice et les jugements des tribunaux sont loin de constituer une source de renseignements satisfaisante, nous le verrons. Ainsi est-il aisé de laisser entendre que ce sont les « prétendues victimes » qui mésinterprètent ou exagèrent les faits. Seules les associations antiracistes et de solidarité reconnaissent la fréquence des discriminations. Les autres discours sur le monde du travail, au contraire, les excluent presque toujours. Tout se passe comme si n'existaient que des cas *isolés*, condamnables et même parfois effectivement condamnés, mais résultant d'actes ramenés à des comportements individuels qualifiés « d'imbéciles » ou de « maladroits » et rabaissés au rang d'anecdotes.

Avant même d'envisager les procédures qui permettraient de constater des actes racistes et d'en mesurer l'ampleur dans l'entreprise, on se heurte donc à une pure et simple non prise en compte, produite par la culture de l'entreprise comme par la culture nationale. Cette culture universalisante n'est récusée ni par les organisations syndicales ouvrières ou patronales ni par les associations antiracistes. L'universalisme de la vision de classe des uns vient ainsi s'opposer à l'universalisme libéral des autres, dans un champ idéologique commun d'où sont absentes les références « pluralistes ».

L'évitement des « indésirables »

Syndicats et associations relatent les efforts de certains employeurs pour récuser certains candidats, en particulier les personnes d'origine maghrébine et africaine, parfois antillaise. Les prétextes varient selon les filières et les emplois à pourvoir. Pour certains employeurs, le refus est systématique, quel que soit le type d'emploi, parfois basé sur la crainte de ne pouvoir « contrôler » ces personnes si elles venaient à former un groupe. Certains prétextent la « non acceptation » de personnes étrangères ou « de couleur » par les autres employés de l'entreprise ; d'autres l'idée que l'emploi d'immigrés « dévaloriserait l'image de marque de l'entreprise ». Enfin, un des principaux arguments se fonde sur la prétendue impossibilité de mettre en contact le public ou la clientèle avec des « personnes de couleur » ou dont les origines étrangères sont

«visibles». Ainsi s'exprimait le directeur de l'ANPE, dans un colloque sur l'exclusion le 27 février 1994, à propos de caissières de supermarché : « Malheureusement il y a des gens avec lesquels on a du mal à se sentir de plain-pied. C'est quoi ? C'est les étrangers, et plus la couleur est foncée, plus on a du mal à se sentir de plain-pied »²⁶. Selon les enseignants et directeurs d'établissements techniques et professionnels, les refus de stage apparemment et parfois explicitement basés sur ce motif sont également fréquents.

Il existe des stratégies plus subtiles d'évitement préventif des candidats «indésirables». Ainsi, l'exigence de photos d'identité vient compléter le tri à partir des patronymes. Les formules codées inscrites sur les offres d'emploi destinées aux agences d'intérim – le fameux «BBR 27», la mention «01», sans doute déjà abandonnés au profit d'autres – participent de ces procédés d'élimination *a priori*. Des banques et compagnies d'assurance récusent les candidatures au vu des lieux de résidence quand ceux-ci ont été largement stigmatisés. Une municipalité de la banlieue parisienne en est ainsi venue à changer les libellés des adresses, à l'occasion d'une opération d'urbanisme, afin d'esquiver l'effet « repoussoir » des noms des «cités» trop connues.

La procédure d'embauche préférentielle des enfants du personnel, dans nombre de grands services publics, fait que les offres d'emploi sont déjà pourvues quand elles sont publiées. Un de nos informateurs nous signalait que, dans la région parisienne, 80 % des Contrats Emploi-Solidarité²⁸ d'une entreprise de transports publics avaient été attribués de cette manière. Dans certains organismes publics, la moitié des agents a au moins un parent qui y travaille également. La concentration d'un grand nombre de personnes originaires d'un même lieu géographique (Auvergnats, Corses, Antillais, ou Bretons) indique l'existence de ce qu'on appelle pudiquement des «réseaux informels de recrutement »²⁹. Ces pratiques forment obstacle à l'embauche de personnes qui, bien que françaises, n'ont pas accès à l'information restreinte. En effet, leurs parents, étrangers, n'ont pas pu y être engagés avant eux du fait de la clause de nationalité. Ce recrutement préférentiel existe aussi dans le secteur privé, où il est traditionnel et fonctionne parfois comme une loi non écrite, consensuelle, et souvent soutenue par les organisations syndicales³⁰. Le résultat est donc différent aujourd'hui selon que les

26. Cf. *Le Monde* du 14 janvier 1995. Voir l'analyse de ce discours in Véronique DE RUDDER, « Emploi et exclusion : Ce que dit le directeur de l'ANPE », *Différences*, avril 1995.

27. « Connaissez-vous les BBR ? Derrière ce sigle se cache le nom de code « Bleu, Blanc Rouge » qui – loin de désigner le drapeau de la République – indique que tel employeur à la recherche d'une collaboration ponctuelle souhaite faire appel à un Blanc, de préférence Français de souche », écrit Kofi YAMGNANE, dans *Droits, Devoirs et Crocodile*, Paris, Robert Laffont, 1992.

28. CES : Contrats temporaires réservés aux chômeurs depuis plus d'un an, financés en partie par l'État.

29. Cf Pierre BOUVIER, *Le travail au quotidien*, Paris, Presses Universitaires de France, 1989 ; Michel GIRAUD et Claude-Valentin MARIE, « Les stratégies socio-politiques de la communauté antillaise dans son processus d'insertion en France métropolitaine », Rapport, Paris, Ministère de la Recherche, 1990.

30. Dans une grande entreprise de l'automobile de la région de Sochaux, l'annonce du recrutement de 600 jeunes a conduit un représentant de la section syndicale FO de l'entreprise à réclamer une priorité d'embauche : 1. Pour les enfants du personnel, 2. pour les originaires de la région, sur l'argument qu'« ils ont le cœur sochalien et c'est bon pour la région », *France-Info*, le samedi 5 novembre 1994.

entreprises employaient ou non beaucoup d'immigrés il y a quinze ou vingt ans. Mais celles qui en comptaient beaucoup sont en récession et embauchent très peu.

Mais l'embauche préférentielle d'étrangers ou de minoritaires n'est pas nécessairement synonyme de traitement égalitaire lorsque leurs caractéristiques juridiques, «culturelles» ou d'apparence sont autant de prétextes pour les employer à des conditions désavantageuses. C'est ce qui s'est passé dans les années soixante et c'est ce qui se perpétue dans le travail illégal offert aux «clandestins». Le «réalisme» que l'on attribue à l'entrepreneur se traduit aussi bien par le recrutement de jeunes issus de l'immigration maghrébine, s'il pense qu'ils sont adaptés à son public, qu'à leur exclusion dans le cas contraire. La question est alors reportée sur leurs conditions d'emploi et de travail.

La déprofessionnalisation des procédures de recrutement

De façon générale, les procédures de recrutement ont évolué, accordant une place de plus en plus importante aux entretiens oraux, aux investigations sur la «personnalité», les opinions personnelles et des aspects de la vie des candidats qui ont de moins en moins de rapport avec les compétences professionnelles, au détriment des tests techniques ou écrits³¹. De multiples moyens sont utilisés pour garantir à l'employeur sa liberté de choix en fonction de critères apparemment objectifs et légitimes : tests psychologiques ou graphologiques, allégations sur le niveau trop élevé des diplômes du candidat, questions sur les loisirs... Ce changement affecte aussi la fonction publique qui s'enorgueillissait de recruter ses personnels sur concours écrits et anonymes (procédure qui a sans doute historiquement favorisé l'embauche des femmes).

Les aléas de la défense des victimes de discrimination : comment lutter contre ce qui n'existe pas ?

Les témoignages sont concordants : il est difficile de faire constater le racisme et la discrimination et de les faire qualifier comme tels dans une perspective de défense juridique. Le racisme « ordinaire » suscite l'indulgence et les victimes se taisent ; les relais syndicaux ou associatifs ne sont pas toujours présents ni en mesure de défendre les victimes ; le choix des méthodes est complexe ; l'action juridique est extrêmement malaisée, le plus souvent inefficace et même parfois dangereuse pour les plaignants.

L'indulgence envers le racisme « ordinaire » et le silence des victimes

Les propos racistes sur les lieux de travail, une ambiance marquée par des plaisanteries d'un goût «douteux», l'usage courant de stéréotypes de la part des employeurs, de l'encadrement, des collègues de travail (qui peuvent également faire partie de groupes minoritaires) sont fréquents. Cependant la perception du caractère raciste de ces interactions n'est pas uniforme. La définition de ce qui relève du racisme n'est pas consensuelle, encore moins l'appréciation du caractère de gravité de ces propos et de leur « banalité ». On est loin, en France, de l'ère de la *political correctness*, et il n'y existe pas même de « code de bonne conduite ». Au contraire le racisme verbal ordinaire – dont on pense qu'il ne contient pas en soi de danger réel –

31. Antoine LYON-CAEN, « L'Égalité et la loi en droit du travail », *Droit Social*, n° 1, 1990.

est largement toléré et suscite l'indulgence (comme, d'ailleurs, les propos sexistes ordinaires). Ceux qui tiennent des propos racistes – et, souvent, ceux qui en sont victimes – n'ont pas toujours le sentiment que se perpète un délit.

Ceci explique également que certaines victimes du racisme pensent qu'on ne les «entend» pas, au sens psychologique du terme, c'est à dire qu'on ne conçoit ni ne comprend leur souffrance et qu'on sous-estime le préjudice subi. Elles sont, à proprement parler, doublement victimes : de la discrimination qu'elles endurent, mais aussi d'un soupçon généralisé sur la réalité des faits qu'elles relatent. On les croit volontiers enclines à l'exagération, voire à la « paranoïa ». L'expérience de la discrimination est ainsi contradictoirement contestée dans sa véracité tout en étant « reconnue » comme source de troubles du caractère, voire psychiques. Mais l'euphémisation qui entoure ces situations ne fait pas que peser sur les victimes, elle concourt à une généralisation de la dévalorisation « ethnique » ou « raciale » dont l'impact, en termes de « passages à l'acte », reste inévaluable.

Certaines victimes en viennent à reprocher à ceux qui les mettent en rapport avec des entreprises de les exposer à l'humiliation : « Pourquoi m'avez-vous envoyé chez X, vous saviez bien qu'il ne veut pas d'Arabes ». D'autres pratiquent par anticipation des stratégies d'évitement, pour se soustraire à la confrontation en face-à-face avec la méfiance, le rejet, la violence de l'exclusion. Ce fait même en vient à leur être reproché. C'est ce que laisse entendre un responsable du placement de travailleurs non qualifiés :

« Ce sont les travailleurs étrangers qui sont le plus inquiets : « Vous lui avez dit que j'étais Africain ? ». Ils ont peur d'essuyer des refus. Lorsqu'ils sont confrontés à des refus, ils se sécurisent en l'attribuant à la couleur de leur peau. Or s'ils ne sont pas pris, c'est parce qu'ils ne sont pas rentables. »

« Une discrimination qui ne peut être prouvée n'existe pas 32 »

Il existe un décalage fondamental entre les textes de loi et les conditions de possibilité de leur application. Le droit français respecte, en ce domaine, le principe de la présomption d'innocence. Le plaignant est donc tenu de faire la preuve de la discrimination ethnique ou « raciale ». Plus encore, en l'absence de toute prise en considération du racisme institutionnel ou structurel et de l'existence de discriminations indirectes, il doit montrer *l'intention* discriminatoire de celui, personne physique, qu'il accuse 33.

Les syndicats, seules organisations collectives présentes au sein des entreprises de quelque importance, sont mal armés pour ester en Justice en ce domaine. Les syndicalistes baignent eux-mêmes dans le climat général d'euphémisation du racisme, et ceux qui sont désireux d'agir avouent craindre de ne pas être toujours suivis par l'ensemble du personnel. La précarité croissante des emplois et la crainte du chômage conduisent les victimes à accepter des situations humiliantes et les témoins à fuir leurs responsabilités. Faute d'avoir modifié leurs statuts afin d'y inscrire explicitement la lutte contre le racisme, les syndicats ne peuvent se porter partie civile auprès des

32. Nous reprenons ici l'expression de Danielle LOCHAK, « Réflexions sur la notion de discrimination », *Droit Social*, n° 11, 1987.

33. Les droits britanniques et américains, qui reconnaissent l'existence de « discriminations indirectes », n'exigent plus, pour ces délits, que soit apportée la preuve de l'intention discriminatoire.

Tribunaux ³⁴. Seules les victimes sont donc habilitées à agir, avec, au mieux, le soutien d'organisations antiracistes extérieures à l'entreprise.

Les syndicalistes estiment, en outre, que le cadre légal n'offre pas les garanties suffisantes à une défense efficace. En effet, la question de la preuve les paralyse plus ou moins. Les pressions exercées à l'encontre des témoins les dissuadent de témoigner, les «cultures de groupes», non exemptes de xénophobie, rendent très difficile, pour la victime comme pour ses défenseurs éventuels, la réunion d'un ensemble d'éléments suffisants pour entamer une action juridique. Enfin, prouver qu'une personne est privée d'un déroulement de carrière normal en vertu de son appartenance «ethnique» ou «raciale» suppose un protocole (que seul l'inspecteur du travail peut établir) qui mette en évidence que d'autres personnes, en tous points comparables à l'exception de cette appartenance, ont eu un déroulement de carrière plus favorable. Qui va s'adresser à l'inspecteur du travail, pour lui proposer cette mission ?

S'engager dans cette voie signifie qu'on envisage une suite juridique. Or, il s'avère qu'attaquer un employeur ou ses représentants pour discrimination est une procédure grave. En cas de succès, il y a parfois nullité de l'acte discriminatoire (la personne licenciée doit être réintégrée) mais, plus souvent, condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts :

«En pratique, un licenciement raciste peut intervenir sans que le salarié qui en est la victime puisse obtenir une réintégration. Tout au plus ce salarié pourra obtenir des dommages et intérêts basés sur le caractère abusif du licenciement ³⁵. »

Comme l'observe le GISTI, il existe «une opposition jurisprudentielle à la réintégration ³⁶. En cas d'échec devant les tribunaux, cependant, l'employeur peut se retourner contre la victime pour diffamation.

C'est pourquoi nos interlocuteurs préfèrent souvent organiser la défense des victimes à partir de motifs plus « classiques », plus sûrs et, *de facto*, plus efficaces. Un inspecteur du travail nous a même expliqué que, lors du licenciement collectif de délégués syndicaux tous « Africains », il a fondé sa plaidoirie sur les articles du Code du travail relevant de la protection des droits syndicaux, sans même faire mention d'une discrimination raciale, qu'il estimait lui-même flagrante.

La discrimination raciale ou ethnique n'est pas, en France, un argument premier, ni même secondaire. Elle n'est, le plus souvent, pas évoquée du tout : «La discrimination pour motif racial n'est souvent pas même soulevée par le plaignant, persuadé de ne pas parvenir à rapporter la preuve du fondement discriminatoire ³⁷. » Pire, il semble que plaider sur ce terrain risque d'entraîner le plaignant dans une voie sans issue et de lui faire perdre le bénéfice – si l'on peut dire – d'une ligne de défense plus efficace et plus sûre.

34. Depuis la loi de 1972, aucune organisation syndicale n'a, en effet, révisé ses statuts de façon à pouvoir, au bout de cinq ans se porter partie civile dans les procès pour diffamation ou discrimination raciales.

35. Jean-Jacques DUPEYROUX, « Peut-on être licencié en raison de sa race ? », *Le Monde*, 7 avril 1983.

36. « Les discriminations dans l'emploi », Contribution à l'« European Guidelines to to Combat Discrimination », Paris, GISTI, 1994, multigr., [à paraître].

37. « Les discriminations dans l'emploi », Contribution à l'« European Guidelines to to Combat Discrimination », Paris, GISTI, 1994, multigr., [à paraître].

Cette recherche de « l'efficacité » dans la défense des salariés tend donc à dissuader de faire usage des lois réprimant les discriminations et participe de ce fait à la non-(re)connaissance du racisme. La Présidente du Tribunal des Prud'hommes de Paris nous a affirmé que, jamais, sur les 17 000 cas traités chaque année par les tribunaux consulaires de Paris, l'accusation de racisme n'avait été portée. Elle ajoutait (malgré l'existence, depuis 1990, de l'article L 122-45 du Code du travail) que si cela arrivait « nous ne voudrions pas l'entendre et nous renverrions les personnes devant les tribunaux de droit commun ». Il semble néanmoins qu'une évolution des Prud'hommes sur ce point soit possible, dont témoigne la condamnation récente d'un employeur au motif que le plaignant était victime « d'une certaine discrimination due à son origine camerounaise »³⁸. Il reste que les services centraux de l'Inspection du Travail de Paris, nous ont répondu ne s'être jamais livrés à des études sur cette question et ne pouvoir donc fournir la moindre indication...

Ainsi, les institutions spécialisées dans les litiges entre salariés et employeurs et le droit du travail ne « savent » rien ou presque sur le racisme et la discrimination. L'occultation, l'euphémisation de ce sujet construisent un « mur du silence » que consolident, « pour la bonne cause », une partie de ceux qui sont les meilleurs défenseurs des immigrés et de l'égalité des droits. Ainsi le principe même d'égalité en vient à abriter des pratiques racistes dont la condamnation reste au seul plan des déclarations... de principe.

La discrimination ethnique ou « raciale » explicitement revendiquée par l'extrême droite n'a pas acquis, dans l'opinion française, un statut d'illégitimité tel que des victimes se sentent autorisées à se mettre en mouvement, à faire connaître leur situation et à espérer la mise en place de formes de solidarité. L'action juridique en est d'autant plus entravée

Une part de nos interlocuteurs nous ont cependant paru plus sensibles au problème qu'il y a quelques années. Cela provient peut-être du fait que la discrimination atteint, de plus en plus, des personnes de nationalité française. Son caractère raciste ne peut dès lors plus être nié. Pour nombre d'intervenants sur le marché du travail, l'inégalité de traitement de personnes installées depuis longtemps en France ou qui y sont nées apparaît comme un frein à l'intégration et comme une des principales remises en question des « vertus » du « modèle assimilateur » français.

Il existe donc une urgence, désormais ressentie plus ou moins confusément, à la mise au jour de ces pratiques. La recherche peut, en cette matière, apporter de précieux éléments de connaissance sur l'ampleur, les voies et les processus. Encore faudrait-il qu'une volonté politique encourage de tels travaux. Or, comme nous avons essayé de le montrer, tout se passe comme si le simple fait de « reconnaître » les discriminations constituait, par soi-même, un risque majeur de déstabilisation sociale et politique.

*Unité de recherche migrations et société
CNRS – Universités de Paris 7 et Paris 8*

38. *Ibidem.*