

*Unité de Recherche Migrations et Société*  
*URMIS (EP 72)*

**LA PREVENTION DU RACISME  
DANS L'ENTREPRISE EN FRANCE**

**Rapport d'étude pour l'European Foundation for the  
Improvement of Living and Working Conditions**

présenté par :

**Véronique De Rudder  
Maryse Tripier  
François Vourc'h**

En collaboration avec :

**Valérie Simon**

UNIVERSITES DE PARIS 7 & PARIS 8  
*Unité de Recherche Migrations et Société*  
URMIS (EP 72)

**LA PREVENTION DU RACISME DANS  
L'ENTREPRISE EN FRANCE**

**Rapport d'étude pour l'European Foundation for the  
Improvement of Living and Working Conditions**

présenté par :

**Véronique De Rudder  
Maryse Tripier  
François Vourc'h**

En collaboration avec :

**Valérie Simon**

Projet n° 0154  
Contrat n° 94-3030-52

---

Adresse: Université Paris 7 Denis Diderot  
Tour Centrale, 6ème étage, Case à Lettres: 7027, 2 Place Jussieu,  
75251 Paris Cedex 05, France.  
Téléphone: (33) (0) 1 44 27 56 66, Télécopie: (33) (0)1 44 27 78 87  
Courriel: URMIS@PARIS7.JUSSIEU.FR

## TABLE DES MATIÈRES

	page
Préface	V
1. ETRANGERS, IMMIGRES, MINORITES ETHNIQUES :	1
PROBLEMES DE NOMENCLATURE ET DE COMPARAISON INTERNATIONALE	
1.1. La catégorie d'"étranger"	2
1.2. La catégorie d'"immigré"	3
1.3. Les notions de "minorité" et de "communauté" "ethniques"	4
1.4. Les difficultés de la recherche française	5
2. ETRANGERS ET IMMIGRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	9
2.1. Données générales	9
2.2. L'emploi et le chômage	10
2.3. Etre étranger, en France, est un handicap	11
3. PRINCIPES ET DISPOSITIFS DE LA POLITIQUE DE LUTTE	17
CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS	
3.1. Les dispositions concernant l'emploi	18
3.2. Les dispositions concernant les droits collectifs liés au travail	22
3.3. Les dispositions concernant les droits sociaux	23
3.4. La législation contre le racisme et les discriminations	24
3.5. Le statut de la "différence" ou de la "spécificité".	25
4. LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS	29
4.1. Les syndicats face au racisme et aux discriminations	34
4.2. Les associations anti-racistes et de solidarité	30
4.3. Les luttes et organisations propres aux "immigrés"	36
5. RECONNAITRE LE RACISME ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'ENTREPRISE	39
5.1. Racisme et discrimination : une réalité quotidienne ?	39
5.2. Racisme et discrimination à l'embauche : comment les prouver ?	42
5.3. Après l'embauche : "une discrimination qui ne peut être prouvée n'existe pas...".	45
5.4. La lutte contre le racisme et les discriminations dans l'entreprise	46
OUVRAGES CITES	51
NOTICES BIOGRAPHIQUES DES AUTEURS	52
ANNEXES	53
Annexe 1 : Tableaux :	54
Tab.1 Français de naissance, Français par acquisition et étrangers de 1946 à 1990.	54
Tab.2 Origines nationales des étrangers résidant en France Métropolitaine.	54
Tab.3 Lieu de résidence des étrangers en France Métropolitaine.	55
Tab.4 Population active étrangère ayant un emploi par catégorie socio-professionnelle	55
Tab.5 Emploi des étrangers par secteur d'activité.	56
Tab.6 Personnes actives occupées selon le statut détaillé et la nationalité en 1992.	56
Tab.7 Taux de chômage des étrangers par catégorie socio-professionnelle en 1992.	56
Tab.8 Les carrières ouvrières des Maghrébins et des Portugais entre 1981 et 1989.	57
Tab.9 Chômage et changements de profession, d'entreprise et d'établissement selon les nationalités.	57
10 Les promotions par nationalité et secteur d'emploi	58
Annexe 2 : Le cas des maîtres auxiliaires de l'enseignement public (analyse de presse)	59
Annexe 3 : Le cas des médecins étrangers dans les hôpitaux publics (analyse de presse)	61
Annexe 4 : Discrimination à l'embauche , Arrêt de la cour de cassation du 18-7-1985	63
Annexe 5 : Discrimination à l'embauche , Arrêt de la cour de cassation du 14-10-1986	64
Annexe 6 : Extrait du quotidien national LIBÉRATION du 25-11-1994	66
Annexe 7 : Extrait du quotidien national LIBÉRATION du 24-5-1987	67
Annexe 8 : Éléments de bibliographie complémentaire	66
Annexe 9: Remerciements aux Organismes rencontrés	73
Résumé	74





## PRÉFACE

Les auteurs de ce rapport sont tous membres de l'Unité de Recherches "Migrations et Société" du CNRS et des Universités Paris 7 et Paris 8.

Ils se sont insérés dans un groupe de travail international en vue d'analyser les situations des divers pays membres de la communauté européenne en matière de lutte contre le racisme et la discrimination dans l'emploi et l'entreprise. Ce rapport devrait donc composer un chapitre d'un ouvrage plus général sur ces questions en Europe.

La faiblesse des sources, la rareté des études et recherches en ce domaine en France, leur éparpillement ont conduit à adopter comme premier objectif la présentation de l'état des connaissances en s'appuyant sur la littérature et les analyses existantes et sur le recueil d'expériences, d'avis, d'opinions auprès d'informateurs privilégiés. Le second objectif a été de montrer la spécificité de ce pays par rapport à d'autres nations d'Europe, mais ce propos s'inscrit dans une démarche comparative à plus long terme, qui ne pourra être menée à son terme qu'en collaboration avec les analystes des diverses situations européennes en la matière.

Les auteurs tiennent à remercier tous ceux qui les ont aidés dans ce travail, qu'il s'agisse de personnes qui, engagées dans des pratiques professionnelles ou militantes, ont accepté de leur consacrer du temps (bien souvent précieux et rare dans les fonctions qu'ils occupent)<sup>1</sup>; de leurs collègues, en particulier juristes, qui ont mis à leur disposition leur compétence, des informations et des sources documentaires, ou du Réseau d'information sur les migrations internationales (rares) références existantes concernant la France.

Ils espèrent avoir contribué à mieux faire connaître la réalité complexe, difficile à saisir - et parfois difficile à qualifier - de la situation en matière de racisme et de discrimination dans ce pays et souhaitent que ces informations montrent clairement les points d'appui et les obstacles à une réelle prévention du racisme et des discriminations dans l'emploi et l'entreprise en France.

---

<sup>1</sup> On en trouvera la liste en Annexe 9



## CHAPITRE 1

### ETRANGERS, IMMIGRES, MINORITES ETHNIQUES PROBLEMES DE NOMENCLATURE ET DE COMPARAISON INTERNATIONALE

Toutes les démarches comparatives internationales engagées par des chercheurs se heurtent aux problèmes d'hétérogénéité des nomenclatures à partir desquelles sont construits les dénombrements, les recensements, les indices... Ces difficultés d'ordre méthodologique sont bien connues et concernent de nombreux domaines : catégories socio-économiques, d'occupation professionnelle, types et qualité des logements occupés etc... Elles sont aussi, parfois, d'ordre théorique ou, plus exactement, épistémologique - et certaines d'entre elles, par surcroît, relèvent d'enjeux directement politiques.

Tel est le cas, sans doute de façon paroxystique, pour ce qui concerne les populations immigrées et leurs descendants, d'une part, et les minorités culturelles ou dites "raciales", d'autre part.

La terminologie officielle et officieuse adoptée dans chaque pays pour "classer" ces populations est évidemment directement liée aux histoires nationales et à leur "mythes fondateurs", aux histoires coloniales et aux conditions d'attribution de la nationalité qui leur sont associées. La liaison entre la façon dont se perçoivent les nations et les catégories de classement qui y sont utilisées pour distinguer entre les groupes d'origine et de statut divers a été montrée à de nombreuses reprises, au moins, et sans assurance d'exhaustivité pour la France, la Grande-Bretagne, l'Allemagne et les Etats-Unis... L'une des caractéristiques des nomenclatures officielles françaises est l'élimination presque totale de toute catégorisation "ethnique" ou "raciale", dont la collecte est pratiquement interdite<sup>2</sup>. Ceci, cependant, entre de plus en plus souvent en contradiction non seulement avec les termes employés quotidiennement par la presse ou l'homme de la rue pour désigner les populations immigrées ou minoritaires, mais aussi - ce qui est plus grave - avec les modes de classement occultes, souvent illégaux, des administrations : police, gestionnaires du logement social, administrations liées au "Welfare State", appareil scolaire etc...

Les pages qui suivent ont pour but de présenter succinctement les contenus des catégories couramment employées en France à propos des populations minoritaires. Nous examinerons schématiquement ces catégories de deux points de vue : celui de leur sens juridique ou statistique, quand elles en ont un, et celui de leur usage ordinaire. Ces deux significations, on le verra, ne se recouvrent pas nécessairement.

---

<sup>2</sup> En particulier par la Loi dite "Loi Informatique, fichiers et Libertés" de 1985 (voir ci-dessous, chapitre 3).



### 1.1. La catégorie d'"étranger"

La principale catégorie utilisée dans les statistiques françaises est la nationalité. Celle-ci ne pose pas de très gros problème, car elle est très explicite : être étranger en France signifie ne pas avoir (ou ne pas se réclamer de) la nationalité française. Elle est d'ailleurs retenue dans tous les Etats modernes comme une catégorie objective parce que de nature juridique. Les recensements, le nombre d'entrées d'étrangers sur le territoire français et celui des titres de séjour délivrés à des étrangers, fournis annuellement par le Ministère de l'Intérieur, retiennent cette distinction Français/étrangers<sup>3</sup>.

Il faut cependant noter que :

- en certains cas, la déclaration de nationalité est fautive, en particulier pour des enfants nés français - du fait qu'ils ont un parent français ou du fait de l'application du double droit du sol - et qui sont déclarés étrangers (ceci se pose dans les recensements, mais aussi dans les statistiques scolaires)<sup>4</sup>.
- il ne s'agit pas d'une catégorie exclusive :
  - il existe en France comme dans de nombreux autres pays, des bi-nationaux (qu'ils soient ou non reconnus comme tels par les deux pays concernés). Les statistiques françaises n'en tiennent aucun compte.
  - contrairement à l'apparente "pureté juridique" de la partition Français/étrangers, le recensement compte aussi les "Français par acquisition" (les étrangers devenus français par naturalisation, mariage, déclaration ou option)<sup>5</sup>.

Dans l'usage courant, le terme "étranger" a plusieurs sens. Il renvoie parfois plus ou moins assurément à la nationalité juridique, mais il est en fait parfois "réservé" :

- aux étrangers non-résidents (les "touristes" ou "gens de passage"),
- aux étrangers "non-immigrés" (les étrangers cadres supérieurs ou des professions libérales, voire des classes moyennes, mais non manuels);
- aux étrangers immigrés non coloniaux.

Dans la pratique de la recherche, on utilise les statistiques des étrangers telles qu'elles sont produites par les institutions, assez souvent en faisant l'analyse critique des sources.

---

<sup>3</sup> Au recensement de 1990, on dénombrait 3 607 590 étrangers en France (6,4% de la population totale) (cf. Annexe 1, Tableau N°1). Ils étaient 1 241 352 dans la région Ile-de-France (12,9% de la population).

<sup>4</sup> Pour être Français de naissance, il faut soit avoir un parent français, soit, jusqu'à une date récente, être né sur le territoire national et y résider depuis 5 ans au moins à sa majorité (18 ans). La loi de 1993, dite Loi Pasqua, a mis fin à l'automatisme de ce dernier mode d'obtention de la nationalité française : d'une part, les personnes concernées sont désormais contraintes de déposer une déclaration entre 16 et 25 ans; d'autre part, l'administration dispose maintenant du pouvoir de leur opposer un refus, notamment pour raisons de condamnation judiciaire.

<sup>5</sup> 1 777 955 en 1990 (3,1% de la pop. tot.) pour la France entière (cf. Annexe 1, tableau n° 1); 440 000 (4,9 % de la population) en Ile-de-France.

## 1.2. La catégorie d'"immigré"

C'est la catégorie du sens commun par excellence. Celle qui est le plus fréquemment utilisée dans les discours politiques, médiatiques, dans les conversations.

Il n'existe pas de statistiques longitudinales concernant les "immigrés"<sup>6</sup>. Ce n'est en effet que très récemment qu'une définition démographique de ce terme, utilisable dans les statistiques, a été donnée (Tribalat, 1989). Deux enquêtes officielles, le recensement de 1990, d'une part, et une enquête "Mobilité géographique et insertion sociale" de l'Institut National d'Études Démographiques (Tribalat et Simon, 1993) d'autre part, ont utilisé cette nouvelle catégorie. Selon ces deux organismes, sont "immigrées" les personnes étrangères ou françaises par acquisition nées hors de la France métropolitaine<sup>7</sup>, ce qui 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).

On ignore si la prise en compte statistique des "immigrés" transformera l'usage du terme dans la vie courante. Le mot "immigré" a longtemps été, en fait, l'équivalent de l'expression "travailleur immigré", désignant des personnes venues provisoirement travailler dans un pays en cours d'expansion économique et manquant de main d'œuvre non qualifiée. La crise de l'emploi a transformé cette image. Le "travailleur immigré", devenu "immigré" tout court, s'est mué en concurrent, voire en "profiteur" des mesures d'accompagnement du chômage et du système de redistribution sociale.

Mais l'usage du mot "immigré" n'a plus, dans le discours ordinaire, de base objective : sont ainsi nommés "immigrés" des Français et des étrangers qui peuvent même n'avoir jamais migré (cas des enfants d'"immigrés", eux-mêmes Français ou étrangers etc...). Il renvoie à une "figure sociale", plus ou moins équivalente à ce que furent les "métèques"<sup>8</sup> dans la Grèce antique. Il y entre :

- une contestation de la plénitude de la participation sociale,
- un refus de la pleine citoyenneté (droits civiques etc...),
- un procès en illégitimité de la présence en France.

Le plus fréquemment, l'idée de l'"immigré" est associée à l'image d'un travailleur (ou d'un chômeur) des anciennes ou actuelles colonies françaises, ou encore d'un pays sous-développé; elle s'étend à sa famille : femmes et enfants d'"immigrés" sont considérés comme "immigrés".

Globalement, la notion d'"immigré" renvoie donc à une "condition" à part dans la nation et la société, à une précarité continuée, au moins sur deux générations.

---

<sup>6</sup> Les statistiques dites "d'immigration" sont celles, déjà évoquées, qui sont fournies par le Ministère de l'Intérieur, soit les flux, d'une part (nombre d'entrées d'étrangers en France) et les stocks, d'autre part (nombre de titres de séjour en cours de validité).

<sup>7</sup> Soit, au recensement de 1990, 4,1 millions de personnes, parmi lesquelles 1,3 million de Français et 2,8 millions d'étrangers.

<sup>8</sup> "Métèque" est, en français, une injure xénophobe et raciste. L'expression n'est plus très utilisée aujourd'hui, mais le fut beaucoup entre les deux-guerres.

Certaines productions statistiques officielles établissent une distinction entre "immigrés de la Communauté européenne" et "immigrés hors C.E.". D'autres, généralement officieuses (instituts de sondage, médias...) distinguent les "immigrés non européens", ceux-ci étant considérés comme plus "immigrés" que ceux qui proviennent des pays d'Europe. Comme on le verra, ces distinctions risquent de revêtir une efficacité sociale accrue dans les années à venir.

Il est intéressant de noter qu'"immigré" n'a pas de traduction en anglais. Le terme "immigrant" existe aussi en langue française, mais est fort peu utilisé. Il semble qu'en anglais, au moins dans l'usage américain du mot, "l'immigrant" soit celui qui a vocation à entrer dans la nation. Que cela soit vrai ou non, telle n'est pas la vocation présumée de "l'immigré" en France...

### 1.3. Les notions de "minorité" et de "communauté" "ethniques"

Louis Wirth (1928) définit la minorité ethnique par une situation de séparation, un traitement différent et inégal, l'exclusion de la pleine participation. D'une manière plus générale, la minorité ethnique, dans la tradition sociologique américaine, est maintenue dans un état de minorisation défini par une dépendance, une exclusion, une mise sous tutelle et une particularisation par "différence négative" (privation d'universalité).

Le terme est très peu utilisé en français et semble réservé à d'autres pays (Europe centrale et orientale, Etats-Unis...). L'ethnicité n'est pas une réalité historique nommée en tant que telle en France. Tout ce qui en relèverait a été dénié ou masqué sous d'autres catégories et continue de l'être, au moins officiellement.

La question émerge aujourd'hui, en partie du fait des transformations internes à la société française, en partie, aussi, sous l'effet de l'intégration européenne, où la position universaliste et "républicaine" ("anticommunautariste", "anti-ethnique" voire "anti-pluraliste") de la France est très isolée, face aux pays d'Europe du Nord, à l'Allemagne et à la Grande-Bretagne.

Les expressions "groupe ethnique", "groupe minoritaire", "minorité ethnique", "communauté ethnique", voire "minorité", "groupe" ou "communauté" "racial" sont, en Français, presque équivalentes, même s'il y entre quelque euphémisation des rapports sociaux de "race" (Guillaumin, 1992)<sup>9</sup>. Les usages, même savants, ne sont nullement stabilisés; et ils le sont d'autant moins que les études sur ces thèmes sont relativement rares. Seuls quelques chercheurs français s'intéressent à ces questions et tentent de fixer un vocabulaire rigoureux.

Un débat à très haute charge polémique sur le "communautarisme" des immigrés, ou de certains d'entre eux, est apparu depuis quelques années. C'est un débat politique, presque

<sup>9</sup> "Certains rapports sociaux sont dits 'raciaux'. Par souci de décence, cette formulation est parfois euphémisée sous celle, plus acceptable, et d'ailleurs ambiguë, de rapports 'ethniques'. (...) Ce n'est pas tant le terme 'ethnie' qui, en gommant les présupposés biogénétiques, a relayé le terme 'race', que le sens du terme 'race' qui a subrepticement réinvesti 'ethnie' ".(Guillaumin, 1992)

exclusivement, dans lequel les scientifiques, faute de repères théoriques et de connaissances suffisants, ont, eux aussi, dans la plupart des cas une participation plus politique que strictement intellectuelle.

#### 1.4. Les difficultés de la recherche française

Deux problèmes liés, mais différents se posent à la recherche française :

Le premier tient à l'impossibilité de "suivre" le devenir des populations d'origine étrangère dans les différents champs de la vie sociale (emploi, logement, participation sociale et politique...) du fait de leur "disparition statistique" dès lors qu'elles sont devenues françaises, et surtout, dès lors que les enfants d'étrangers sont devenus "Français de naissance"<sup>10</sup>.

Nombre d'auteurs soulignent qu'en raison de l'absence de données quantitatives fiables concernant le devenir, en France, des populations étrangères ou d'origine étrangère et de leur descendance, on ne dispose guère d'une vue d'ensemble fiable (Tribalat dir., 1991). Des enquêtes ponctuelles montrent l'existence d'une mobilité sociale ascendante intergénérationnelle qui ne compense pas la formation de situations de blocage, voire d'aggravation des conditions socio-économiques (sortie du système scolaire sans diplôme ni formation, chômage...). Mais ces faits concernent aussi une part importante de la population dont la nationalité française remonte à plusieurs générations. La comparaison est ici fortement entravée.

Cette même faiblesse des sources statistiques gêne l'observation et l'analyse des processus et, particulièrement, des phénomènes de discrimination. Sur ce thème, on en est réduit à collectionner les "anecdotes", telles qu'elles peuvent être relatées par les intéressés, collectées par les associations anti-racistes ou d'immigrés, signalées par les médias. On le verra, les procès pour discrimination à l'embauche ou dans le travail sont rares et sont loin de constituer une source suffisante.

Le second problème est de nature épistémologique. Les chercheurs peuvent difficilement analyser les réalités d'une société à l'aide de catégories héritées de contextes historiques, politiques et sociaux différents.

Il est facile de remarquer que les minorités ethniques n'existent pas en France parce que leur degré d'organisation et de structuration ne leur permet pas, en partie du fait de la pression "anti-communautariste", d'émerger hors du niveau infra-institutionnel où elles ont historiquement été confinées. Les réseaux restent donc de l'ordre de l'organisation collective privée, sans véritable débouché dans la vie publique.

Il est tout aussi facile de constater qu'il existe bel et bien des réseaux et des modes de structuration communautaires à base culturelle, nationale ou religieuse dont l'incidence dans la vie sociale est plus ou moins forte, dont l'incidence dans la vie publique s'accroît,

---

<sup>10</sup> "Sur une longue période (depuis 1971), la proportion d'étrangers parmi les salariés a tendance à diminuer (...) alors que la population immigrée représente une part de plus en plus importante de la population francilienne (...) Cela s'explique par le fait que les enfants d'immigrés disparaissent des statistiques après 18 ans puisqu'ils ont, alors, la nationalité française". (Martinielli, 1990).

mais qui n'a toujours pas débouché dans la vie politique (sauf sous la forme fantasmagique et dans la polémique politique, ce qui est loin d'être négligeable).

Les chercheurs français ont continûment de tels débats entre eux et avec leurs collègues étrangers. L'une des questions centrales, qui est à la fois épistémologique, politique et éthique se situe en amont. Elle consiste à faire réellement émerger, en France, une sociologie des relations interethniques qui n'a pas de tradition académique, sans créer, par l'adoption a-critique de concepts, notions et manières de penser forgées dans d'autres conditions nationales et historiques, des artefacts. Sans non plus imposer, via ces catégories, une façon de regarder les réalités qui ne leur correspond pas nécessairement.

Ainsi, l'adoption de catégories ethniques et a fortiori "raciales" dans les statistiques officielles, et peut-être aussi dans la recherche, ne peut être souhaitée uniquement parce qu'elle offrirait des données "comparables" avec celles d'autres pays (en quoi serions-nous sûrs, d'ailleurs, qu'elles seraient réellement, et non pas seulement formellement, comparables ?). Elle ne peut pas non plus être purement et simplement récusée au nom de l'"exceptionnalité française".

La question centrale est ailleurs. Elle réside dans l'ambiguïté de plus en plus problématique du "modèle français". De fait, bien des administrations sont loin d'être aussi "aveugles" à l'origine ou à la couleur ("color-blind", comme dit la langue anglaise) que ne le voudraient les principes républicains du "droit commun". Il existe un décalage entre ce que dit le droit et ce que font les institutions : la police a ses propres critères de "repérage"; les organismes gestionnaires du logement social pratiquent - ouvertement désormais - des quotas au nom d'une "politique de peuplement" ou de "rééquilibrage social" de leur parc; telle entreprise de travail intérimaire "code", afin de les satisfaire, les demandes des employeurs qui n'acceptent que des "Français de souche"...(Simon, 1993).

Le principe d'égalité revêt donc souvent un caractère bien formel. L'interdiction d'enregistrer ou de prendre en considération des catégories ethniques ou "raciales" a pour objectif d'empêcher la discrimination entre citoyens égaux devant l'Etat de droit. De ce point de vue, le droit français est relativement exemplaire d'un projet politique d'intégration socio-nationale, et il atteint, pour partie, ses objectifs dans la mesure où la vie sociale et politique n'est pas contrainte en permanence par ces découpages. Il ne s'en "retourne" pas moins parfois contre ceux-là même qu'il est censé protéger lorsque ces catégorisations interdites sont, de fait, non seulement tolérées mais admises, et qu'elles imprègnent l'action institutionnelle et la vie quotidienne, car aucun dispositif ne permet de les déceler, comme le montrera l'enquête que nous avons menée. Lorsque les catégories de couleur, d'origine nationale ou culturelle, de religion... infiltrent les pratiques sociales - parfois même "pour la bonne cause" (lorsque telle agence de placement ou immobilière cherche à "éviter" la discrimination directe à l'encontre d'un candidat à un logement ou à un emploi) - l'aveuglement est de continuer de se prévaloir de principes qui finissent par masquer les préjudices réels.

Il apparaît donc une contradiction entre le fait que l'"ethnique", en France, ne dispose pratiquement d'aucune légitimité sociale ou politique et qu'il ne constitue guère qu'une

faible ressource pour les groupes qui cherchent à s'en prévaloir auprès de l'Etat, des pouvoirs publics et des institutions, d'une part, et le fait que les mêmes pouvoirs et institutions le manipulent de fait, sans lui reconnaître ni droit, ni légitimité, d'autre part. L'"ethnique" est d'abord, en France, une catégorie de stigmatisation, et se retourne contre ceux qui affirment une ethnicité minoritaire. Ceux-ci, d'ailleurs, préfèrent, dès lors qu'ils ont à négocier, recourir à d'autres identités sociales, plus à même de soutenir leurs revendications égalitaires.

Sur ces problèmes, la sensibilité va croissant, en France, après une longue cécité quasiment consensuelle. Le dessillement, pourtant, n'est pas général, comme on le verra, et rencontre beaucoup de résistance de la part des institutions. Il l'est moins encore dans le domaine du travail et de l'emploi que dans le champ de l'habitat. Dans le premier, en effet, l'"ethnique" et son traitement social sont franchement refoulés, abrités derrière les formes d'organisation et de gestion de l'entreprise, les règles formelles de régulation des conflits. Ils sont, au contraire, "mis en scène" dans le domaine de la coexistence résidentielle où ils participent d'une dramaturgie sociale dont les acteurs sont moins immédiatement et sûrement identifiables sur le plan institutionnel, et dont les enjeux sont en partie cachés.

Le rapport que nous présentons ci-dessous a une double fonction d'exploration :

- il tente de rassembler les informations existantes, malgré leur relative rareté, leur dispersion et leurs lacunes évidentes;
- il présente et analyse la façon dont les informateurs que nous avons interrogés (employeurs, syndicats, organisations anti-racistes...) envisagent le problème de la discrimination dans l'emploi, le travail et la vie de l'entreprise.



## CHAPITRE 2

### ETRANGERS ET IMMIGRES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

#### 2.1. Données générales.

- *L'immigration en France.*

Le tableau n°1 (Annexe 1) montre que le pourcentage des étrangers et des Français par acquisition dans la population totale a relativement peu varié depuis 1946. Les Français de naissance demeurent très largement majoritaires. Entre 1946 et 1990 la population totale a augmenté de 16 804 000 individus, soit de 42,17%. Les Français de naissance forment 83,5% de cette augmentation (14 024 000), les Français par acquisition en constituent 5,7% (957 000) et les étrangers 11,2% (1 853 000).

Le nombre de personnes ayant acquis la nationalité française est particulièrement important dans la période intercensitaire 1982-1990 (359 000 personnes soit une augmentation de 25,3%, contre un accroissement de 2,1% (29 000 personnes) entre 1975 et 1982. Le nombre d'étrangers recensés, en revanche, diminue pour la première fois depuis 1946, et passe de 3 714 000 à 3 597 000 personnes (soit une diminution de 3,5%).

Ces derniers chiffres s'expliquent par la modification des règles régissant les droits d'entrée et de séjour des étrangers en France depuis le milieu des années 1970 et qui touche particulièrement les originaires de pays non membres de l'Union Européenne.

- *Les nationalités.*

Depuis les années 50 le nombre des étrangers venant des pays de l'Europe diminue régulièrement, (moins 416 535 personnes entre 1968 et 1990) avec une accélération depuis la fin des années 70, essentiellement due à la diminution importante du nombre des étrangers issus des pays appartenant à la CEE, tels que l'Italie, l'Espagne et le Portugal. En revanche la part des originaires d'autres régions du monde, des pays d'Afrique du Nord notamment, s'est accrue de façon sensible (cf. Annexe 1, tableau n°2).

- *Répartition géographique.*

La population étrangère est plutôt présente dans les grands centres urbains et dans les grandes zones industrielles, exception faite du Nord-Pas de Calais.

La répartition des étrangers sur le territoire métropolitain est donc inégale (cf. Annexe 1, tableau n°3). En 1968, 54,1% des étrangers résidait dans trois régions (Ile de France, Rhône-Alpes et Provence-Côte d'Azur); en 1990 ce pourcentage est en légère augmentation : 58,7%. Cette relative concentration ne représente pas un poids équivalent dans la démographie locale: les étrangers représentent 12,9% de la population régionale de l'Ile de France, où résident 18,8% de l'ensemble de la population de la France; inversement, ils constituent 10% de la population de la Corse, qui n'accueille que 0,4% de la population totale.



## 2.2. L'emploi et le chômage.

En 1992, il y avait en France métropolitaine 17 455 849 salariés (hors emplois précaires et appelés du contingent) dont 28,3% salariés de l'Etat et des collectivités locales (4 933 094 salariés).

- *Qualifications et secteurs d'activité.*

La structure des qualifications des 1,7 millions d'actifs étrangers en France (cf. Annexe 1, tableau n°4) est nettement plus faible que celle des nationaux : ils occupent, dans des proportions supérieures aux moyennes, des emplois non qualifiés et, souvent, précaires. Le taux des "sans emploi" y est très élevé (Marchand, 1991)

Selon l'INSEE (cf. Annexe 1, tableau n°5) les étrangers sont "*de moins en moins nombreux dans l'industrie (-25%, contre -9% pour l'ensemble des 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.* (Echardour et Maurin, 1993). L'industrie a moins recours au travail non qualifié et nombre de secteurs dans lesquels la main d'œuvre étrangère était très présente sont en déclin. Les emplois non qualifiés correspondant aux services dans l'entreprise (nettoyage, restauration) ont été transférés par sous-traitance à des petites et moyennes entreprises de service.

C'est précisément dans les secteurs aux conditions de travail les plus dures, les moins "modernes" (et partant les plus exposés aux restructurations) que les étrangers trouvent le plus facilement à s'employer (bâtiment, mines). Cette main-d'œuvre intéresse aussi les secteurs où les impératifs de rentabilité à court terme sont forts et où le personnel est particulièrement tributaire des aléas de la conjoncture (biens de consommation, commerce). Les secteurs où travaillent 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.

La part des étrangers parmi les chômeurs est nettement supérieure à celle des nationaux, quel que soit le secteur d'activité et la catégorie socio-professionnelle. Ce chômage touche particulièrement les originaires de pays non membres de l'Union Européenne (cf. Annexe 1, tableau n°7). Ce sont pour une bonne part les étrangers qui ont subi de plein fouet "*la perte de près de 100 000 emplois non qualifiés et de 20 000 emplois qualifiés entre 1982 et 1990. Si dans chaque secteur et pour chaque niveau de qualification, la baisse avait été la même pour les Français et les étrangers, ces derniers auraient à peu près perdu moitié moins d'emplois (...) autrement dit les suppressions d'emplois ont entraîné une baisse de l'emploi beaucoup plus rapide pour les étrangers que pour les nationaux.*" (Echardour et Maurin, 1993).

- *Statut des emplois.*

Quasiment absents de la fonction publique - Etat et collectivités locales - et donc des emplois aux statuts les plus stables (5,8% contre 23,2% pour les Français de naissance) les étrangers sont nettement sur-représentés dans les catégories "emplois temporaires" (7,8% contre 5,7%) et "salariés du privé" (76,4% contre 56,0% pour les Français de naissance)

(cf. Annexe 1, tableau n°6). Ils sont donc plus vulnérables aux fluctuations économiques que les Français.

### 2.3. Etre étranger, en France, est un handicap...

*“Derrière les problèmes particuliers aux immigrés <sup>11</sup> 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 Portugais que chez les Maghrébins . Ces derniers semblent avoir plus de difficultés à s’intégrer à l’entreprise.”.(Maurin, 1991).*

Comme on le voit, les raisons invoquées pour expliquer la situation inférieure des étrangers sur le marché de l'emploi sont multiples, mais aucune ne relève explicitement de la discrimination ethnique ou "raciale"...

Les causes du "handicap" des populations étrangères dans l'emploi sont constamment répétées et... sont d'abord recherchées dans les "caractéristiques" des groupes eux-mêmes : faible qualification, difficultés à s'adapter, mauvaise maîtrise du français...

---

<sup>11</sup> Il s'agit ici, en fait, d'étrangers.

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 d'un dynamisme" important.

Enfin, lorsqu'aucune de ces deux explications ne semble suffisante, il reste à invoquer 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. Or elle ne constitue qu'un masque à la discrimination directe. 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", (cf. Annexe 1, tableau n°8) c'est sans doute, comme l'écrit E. Maurin, parce que les employeurs adoptent une "politique différente à l'égard d'une main-d'œuvre européenne". Mais la notion de "distance culturelle" est éminemment subjective et, plus encore, idéologique : c'est un stéréotype. Employée dans un article à vocation scientifique, elle prend, que l'auteur en soit ou non conscient, qu'il ait été censuré ou qu'il se soit auto-censuré, l'allure d'une justification à des pratiques discriminatoires. Elle en euphémise la réalité.

L'explication par la discrimination est, on le voit, généralement évitée. Elle pourrait pourtant fournir des moyens moins ambigus, moins contournés (et de nature moins idéologique) de comprendre les faits.

Car si les données sont faibles et lacunaires, comme nous l'avons déjà souligné, elles ne sont pas totalement inexistantes, et elles pourraient faire l'objet d'investigations plus poussées. Nous avons sélectionné quelques faits significatifs à cet égard..

L'application du modèle "LOGIT" aux données de l'enquête "Emploi" de 1989 suggère que, toutes choses égales par ailleurs, le risque de chômage est par exemple, 80 fois plus élevé pour les originaires d'Afrique du Nord que pour les Français, 67 fois pour les Asiatiques et les Turcs réunis, 28 fois pour les Italiens, Espagnols et Polonais. Seuls, parmi les étrangers, les Portugais sont moins exposés au chômage que les Français (cf. Annexe 1, tableau n°9). "Cette vulnérabilité des étrangers exprime la fragilité de leurs liens avec l'entreprise" (Maurin, 1991)<sup>12</sup>.

L'observation des flux de reclassements et de promotions fournis par l'INSEE, complète utilement ces données. Elle montre 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 bien au sein des organisations que se situe le blocage. Ces 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 reste sans compensation et équivaut à une stagnation (cf. Annexe 1, tableau n°10).

<sup>12</sup> L'auteur continue ainsi : "La probabilité d'avoir moins d'un an d'ancienneté est plus forte pour un étranger que pour un Français de même qualification, travaillant dans le même secteur et dans une entreprise de même taille. Or en cas de compression d'effectifs, les derniers arrivés sont souvent les premiers touchés. Il y a une spirale de la précarité à laquelle est sans doute plus particulièrement exposée la main-d'œuvre étrangère" .

Mais il est un autre champ de réflexion auquel ouvrent ces pourcentages : ils soulignent, en effet, la “ségrégation” qui existe entre les marchés 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%. Cela signifie que les étrangers n'ont que 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.

Ce dernier point nous amène à aborder un dernier volet. Nous avons dit que les enfants des “immigrés” nés en France “disparaissent” des statistiques disponibles. Or, ils ont, contrairement à leurs parents, accès à tous les emplois pour lesquels jouait de fait ou de droit, jusqu'à une date récente, l'exclusivité nationale.

Un grand nombre d'emplois - le tiers environ des emplois salariés - était jusqu'aux toutes récentes modifications constitutionnelles, réservé aux seuls nationaux. D. Lochak (1992) les estime à six millions<sup>13</sup>. Compte tenu du statut “fonction publique ou assimilé” de ces emplois, les procédures de recrutement devraient reposer sur le principe de l'égalité des chances entre les candidats et ne laisser aucune place à des pratiques discriminatoires. Or les travaux menés, depuis les années 1970 sur l'accès aux emplois et les carrières des femmes ont montré que, même en l'absence d'interdiction légale, les discriminations qu'elles subissent étaient non seulement légion, mais encore parfaitement intériorisées par l'ensemble des acteurs, qu'elles ne suscitaient ni étonnement ni contestation parce qu'elles étaient interprétées comme résultant d'une répartition “biologiquement naturelle” des rôles. Encore aujourd'hui les données montrent que l'exclusion des femmes de pans entiers de la vie sociale reste pour ainsi dire la norme.

Que se passe-t-il dans les cas où il n'existe aucun critère tel que le genre qui permette de mettre en évidence l'existence ou non de discriminations ? Dans le cas des jeunes “d'origine étrangère” rien ou presque.

Quelques éléments tendent à montrer une certaine mobilité sociale non seulement chez les parents mais aussi chez les enfants: “*la majorité des enfants d'immigrés nés en France deviennent employés ou cadres*” (Borkowski, 1990)<sup>14</sup>. Cela signifie-t-il que les personnes concernées sont traitées sans aucune discrimination sur les marchés du travail ? Qu'elles ont accès à l'ensemble des emplois disponibles ? Il semble difficile de croire que les jeunes puissent échapper aux stéréotypes, stigmatisations, dénigrements dont sont victimes leurs parents<sup>15</sup>, et que par la seule vertu d'un changement de nationalité, ils

<sup>13</sup> “Si l'on considère qu'il y a environ 18 millions d'emplois salariés en France, un rapide calcul amène à la conclusion qu'approximativement 1/3 de ces emplois sont réservés aux Français”.

<sup>14</sup> Sous-titre que l'auteur introduit en constatant: “*ni la mobilité sociale des immigrés ni celle de leurs enfants ne correspondent aux idées reçues. Une partie importante, en effet, de la première, et surtout de la deuxième génération, a été en mesure d'accéder à une position sociale plus 'élevée' que celle de leurs parents*”.

<sup>15</sup> Tout et son contraire peut devenir prétexte: lorsque les activités sont publiques, elles sont marquées d'irrédentisme; lorsqu'elles sont privées - donc en grande partie invisibles - elles deviennent rumeurs

soient devenus invisibles aux yeux des employeurs et particulièrement à ceux des services publics. Tel n'est d'ailleurs pas le sentiment de tous les intéressés (cf. Chapitre 3).

---

fantasmatiques. Voir par exemple les conflits à propos des lieux de prières, ou des "foulards islamiques" ou les rumeurs sur l'absence de décès chez les réfugiés du sud-est asiatiques du XIII<sup>e</sup> arrondissement de Paris...





### CHAPITRE 3

#### PRINCIPES ET DISPOSITIFS DE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS

De façon fort significative, on nomme "politique d'immigration", en France, non seulement, comme il est normal, tout ce qui a trait au droit d'entrée, de séjour et de sortie du territoire national (les flux), mais encore toutes les mesures qui touchent ou peuvent toucher ce qu'on appelle, dans ce pays, "les immigrés" (cf. ci-dessus chap. 1).

Depuis la suspension de l'immigration et les aléas d'une politique d'"aide au retour" initiés en 1974, la politique officielle de la France s'est articulée, quelles qu'aient été les orientations gouvernementales, autour de deux volets présentés ensemble comme un diptyque unique et indissociable : la maîtrise des flux (d'entrée, surtout) et le contrôle de l'immigration "clandestine", d'un côté, l'insertion des immigrés légaux et "installés", de l'autre.

C'est surtout après la régularisation exceptionnelle de 1981-82 - qui a permis à plus de 140 000 travailleurs irréguliers d'obtenir un titre de séjour - puis l'instauration de la carte de résident (titre unique de séjour et travail) valable dix ans, en 1984, que s'affirme cette association-confusion entre contrôle des frontières externes et intégration interne (Bruschi, 1989).

La France a rallié le groupe de pays européens liés par l'Accord de Schengen, conclu en 1985, en vue d'un contrôle accru des frontières européennes (harmonisation de l'attribution des visas, du droit d'asile, du droit des étrangers...). Outre ce traité international qui limite la capacité d'action propre de la France en matière de politique migratoire, de très nombreuses mesures législatives et réglementaires sont venues, au cours des dix dernières années, compléter le dispositif de verrouillage des frontières nationales (refus du droit de séjour, exécution des mesures d'éloignement...)

Ce dispositif, en théorie d'une autre nature et d'un autre contenu que l'ensemble des mesures destinées à favoriser l'intégration des populations étrangères régulièrement installées sur le territoire français, en est, en fait, présenté comme sa contrepartie. Désireux de "sécuriser" une "opinion publique" inquiète des effets de la restructuration économique et de la construction européenne, les gouvernements successifs ont constamment et délibérément mis en balance les mesures restrictives et les mesures destinées à l'amélioration l'insertion des populations "immigrées".

Il en découle, de fait, une confusion croissante entre immigration légale et immigration illégale, d'une part, entre immigrés réguliers et immigrés irréguliers, d'autre part. Mais surtout, il en résulte une insécurité croissante pour les populations étrangères, et même françaises d'origine étrangère, une précarisation fondamentale de la condition d'"immigré" en France. En butte à une suspicion généralisée, les "immigrés" sont soumis à un contrôle et une pression sécuritaire accrus, dont l'aspect le plus spectaculaire est la pratique



généralisée des contrôles d'identité, qui renforcent, dans les représentations collectives, l'association immigré-délinquant.

Ce diptyque "contrôle-insertion", finalement, fonctionne au profit du premier volet et au détriment du second. D'abord parce que la montée en puissance des mesures de contrôle entrave l'efficacité des dispositifs d'aide à l'insertion. Parce que, surtout, les mesures adoptées en matière de fermeture des frontières et de répression de l'immigration irrégulière sont généralement suivies d'effets immédiats, ce qui n'est pas le cas des mesures sociales. Enfin parce que, depuis de nombreuses années, le poids du Ministère des Affaires Sociales (en charge de la Direction de la Population et des Migrations) est sans commune mesure avec celui du Ministère de l'Intérieur (Perotti, 1993).

Depuis une dizaine d'années, en effet, 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 accrue. Alors que l'évolution générale de la législation française (et européenne) tend de plus en plus à assimiler les étrangers aux nationaux, la subordination de ces droits à la régularité du séjour apporte de nombreuses restrictions à l'application de ce principe. Ainsi sont apparus la restauration des visas de courte durée (et le pouvoir discrétionnaire de les refuser), 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...<sup>16</sup>.

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 (GISTI, 1993).

Nous verrons que les organisations anti-racistes et de soutien aux immigrés mènent campagne sur certains de ces points.

Les travailleurs étrangers en France ont progressivement vu leurs droits se rapprocher de ceux des travailleurs nationaux. Il n'en demeure pas moins qu'ils peuvent subir un certain nombre de discriminations, dont certaines découlent de la loi.

### 3.1. Les dispositions concernant l'emploi

- *Les discriminations issues de la loi.*

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 est, en application du principe de liberté d'installation, facilitée aux ressortissants communautaires.

Depuis la suspension de l'immigration, de nombreuses mesures législatives et réglementaires successives sont venues réduire les possibilités d'accès à l'emploi des étrangers non titulaires de la carte de dix ans. L'objectif est évidemment de limiter l'immigration et de décourager les candidats. Depuis 1975, la règle instituée par décret est

<sup>16</sup> Cf. lois dites "Lois Pasqua" de 1986 et de 1993.

d'opposer "la situation de l'emploi présente et à venir dans la profession demandée par l'étranger" à toute demande d'autorisation de travail salarié, que celle-ci soit une première tentative d'installation sur le territoire ou qu'il s'agisse d'une demande de modification de statut (cas des étudiants et des commerçants, en particulier). Les étudiants peuvent être autorisés à travailler en respectant un quota maximum d'heures autorisé. Assimilés à des travailleurs temporaires, ils ne peuvent se prévaloir de cette activité pour obtenir une carte de résident de dix ans.

L'accès à certains emplois est limité ou interdit aux étrangers.

Le corps des titulaires de la fonction publique était, jusqu'en 1991, interdit à tous les étrangers<sup>17</sup>. Il est désormais ouvert aux ressortissants communautaires, à l'exception des corps de police, armée, magistrature, administrations centrales, qui impliquent l'exercice d'une autorité étatique souveraine.

Les entreprises publiques (Electricité et Gaz de France, Société Nationale des Chemins de Fer Français, Régie Autonome des Transports Parisiens...) appliquent également le principe d'exclusion des étrangers non communautaires. Trois millions et demi d'emplois de fonctionnaires et deux millions et demi d'emplois para-public sont ainsi fermés aux étrangers non communautaires. La plupart d'entr'eux n'entraînent aucune prérogative de puissance publique particulière. De fait, nombre d'étrangers non communautaires participent à des activités de service public, mais en étant exclus du statut correspondant, soit par le biais de contrats (les cas des maîtres auxiliaires et des médecins étrangers, présentés en Annexes 2 et 3, par exemple) soit par le recours à des associations-employeurs (dans les services sociaux, en particulier).

Nombre de professions indépendantes sont également fermées aux étrangers qui ne peuvent diriger ni une publication périodique, ni un service de communication audiovisuelle<sup>18</sup>, ni une entreprise de spectacles, ni une agence privée de recherche... Il leur est interdit de tenir un débit de boisson et de gérer un débit de tabac, d'exploiter un cercle de jeu ou un casino. Ils ne peuvent exercer des activités de surveillance, gardiennage ou transports de fonds. Ils sont exclus de tout une série de professions liées aux transports, aux assurances, à la bourse, aux armes et munitions...

Quant aux professions libérales, elles sont le plus fréquemment, sauf accord de réciprocité avec des Etats étrangers ou dispositions particulières exceptionnelles, fermées aux étrangers non communautaires, et parfois même à ces derniers. Les professions de santé sont soumises à la double exigence de la nationalité et du diplôme français<sup>19</sup>.

- *Les discriminations non légales.*

On ne peut ici faire l'inventaire détaillé des pratiques discriminatoires non légales perpétrées à l'encontre d'étrangers ou de Français au nom de critères irrecevables au regard

---

<sup>17</sup> A l'exception des établissements scientifiques et techniques et de l'enseignement supérieur depuis 1983 et 1984.

<sup>18</sup> Ce qui pose, par ailleurs, des problèmes en matière de libertés publiques, liberté de presse et d'expression, en particulier.

<sup>19</sup> pour plus de détail concernant ces interdictions d'exercer des professions indépendantes ou libérales, voir LOCHAK, 1991.

de la loi. D'une manière générale, d'ailleurs, la discrimination est souvent difficile à prouver, l'intention discriminatoire étant le plus souvent masquée (cf. chapitre 4).

L'interdiction des offres d'emploi discriminatoires et leur condamnation s'appliquent aux employeurs comme à leurs intermédiaires (presse, agences...). Plusieurs jugements, au cours de ces dernières années, ont permis que soient enfin appliquées les dispositions déjà anciennes du Code Pénal et de la loi contre le racisme de 1972 qui prévoient des sanctions suffisamment lourdes pour s'avérer réellement dissuasives.

Il faut cependant remarquer que les atteintes à la loi ne sont presque jamais sanctionnées lorsqu'elles émanent d'un service public. Les directeurs des Agences Nationales pour l'Emploi qui laissent publier ou apposer dans leurs locaux des annonces discriminatoires ne sont qu'exceptionnellement condamnés, malgré une circulaire ministérielle de 1972 qui attire leur attention sur le caractère illicite de ces annonces et exige qu'ils refusent de les transmettre (cf. Annexe 4)

Les refus d'embauche à caractère discriminatoire sont souvent cités, tant par les victimes que par les organisations syndicales ou anti-racistes, comme monnaie courante<sup>20</sup>. Ils sont rarement portés devant la Justice, faute de preuves tangibles. 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. Ainsi les organisations patronales, et même les responsables d'agences nationales pour l'emploi, peuvent-ils affirmer que ces refus sont en fait rarissimes.

Dans le cas de refus d'embauche au titre du nombre d'étrangers déjà employés, les appréciations des tribunaux sont contradictoires. Un employeur a été sanctionné parce qu'il prétendait limiter son effectif étranger à 25% du total prétextant qu'"au-delà, il se produisait une dégradation de l'ambiance". Le tribunal a considéré qu'il incombait au chef d'entreprise "d'organiser le travail pour éviter les antagonismes entre Français et étrangers". Un autre, au contraire, a été relaxé par les juges qui ont considéré que cette excuse était valable car *"en dépit des apparences"*, elle n'était pas *"inspirée par des motifs racistes ou xénophobes"* (cf. GISTI, 1994).

Ici encore, lorsqu'il émane de l'administration publique, le recours à des critères raciaux ou ethniques reste généralement impuni. Les personnes incriminées sont en effet jugées par les Tribunaux exemptes de toute responsabilité, sous le prétexte qu'elles n'ont pas personnellement le pouvoir d'embauche. 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"*.

Nous verrons ci-dessous (chapitre 5) que des procédures détournées, dans le secteur privé comme dans le secteur public, permettent cependant d'éliminer des candidats "indésirables".

---

<sup>20</sup> Rappelons que le séjour irrégulier en France est un motif légitime de refus d'embauche.  
© EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions

Les discriminations dans l'emploi proprement dit et en matière de licenciement, interdites par la législation, sont, comme le refus d'embauche et les procédures de détournement de la loi, le plus souvent incontrôlables et improuvables au plan individuel, et ne se retrouvent, de ce fait, que fort rarement devant les tribunaux. 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...) <sup>21</sup> entre étrangers et Français se lit, parfois, dans les statistiques lorsque celles-ci existent. Elles attestent alors de l'existence de ce que certains auteurs américains nomment "racisme institutionnel". Encore ne dispose-t-on guère de chiffres pour les Français d'origine étrangère ou "de couleur". Lorsque de telles inégalités donnent matière à procédure celle-ci est plus souvent définie comme conflit du travail où le caractère raciste ou xénophobe n'est abordé que secondairement, ou même ne l'est pas du tout <sup>22</sup>. Comme nous le verrons ci-dessous, les syndicats préfèrent souvent s'appuyer sur une argumentation éprouvée en matière de conflit employeur/employé plutôt que de risquer de s'enliser dans un procès où la qualité de la preuve de discrimination pourrait être contestée. Le recours à la juridiction prud'homale, généralement adoptée en de tels cas, limite l'argumentation sur la discrimination, celle-ci relevant plutôt de la juridiction pénale (même si, en application du code du travail, une évolution de la part des Prud'hommes semble possible sur ce point) (GISTI, 1994).

### 3.2. Les dispositions concernant les droits collectifs liés au travail

Les salariés étrangers bénéficient désormais (lois de 1972, 1975 et 1982) des mêmes droits que les salariés français pour ce qui concerne le droit syndical et la représentation dans l'entreprise. Il subsiste cependant des discriminations, notamment légales, dans l'accès à la représentation dans certaines instances paritaires ou consulaires et aux ordres professionnels

- *Les discriminations issues de la loi.*

Électeurs aux Conseils de Prud'hommes - juridiction en charge des conflits du travail - les étrangers n'y sont pas éligibles. Ils sont exclus des tribunaux de commerce, des organismes consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambre d'agriculture, chambre des métiers) comme des fonctions de médiateur ou de conciliateur. Ils ne peuvent pas non plus siéger dans les Comités techniques régionaux et nationaux de prévention des accidents du travail. Quand on sait que les étrangers occupent statistiquement des emplois particulièrement exposés à de tels accidents, on comprend mal une telle exclusion qui date de 1946 et subsiste encore aujourd'hui.

Pour ce qui concerne les ordres professionnels, la situation est incohérente. Les professions libérales considérées sont, nous l'avons vu, fort peu ouvertes aux étrangers.

<sup>21</sup> "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" (Lochak, 1987).

<sup>22</sup> Certains représentants du patronat considèrent même ces arguments "secondaires" comme des "arguties", et, surtout, comme des "effets de plaidoierie". Quoiqu'il en soit, la frontière juridique entre discrimination illégale et différenciation licite, voire légitime, est "tellement ténue qu'il semble parfois qu'il existe une prime à l'habileté" de l'employeur (Lyon-Caen, 1990).

Ceux-ci sont cependant électeurs et éligibles dans les ordres des avocats, vétérinaires et pharmaciens; ils sont électeurs non éligibles dans les ordres des professions de santé (médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes) et des architectes ils ne sont ni électeurs ni éligibles dans les ordres des experts-comptables et des experts-géomètres...

• *Les discriminations non légales.*

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 voire aux Français "de couleur" qu'aux Français dits "de souche". Ici encore, la preuve de la discrimination est souvent difficile à apporter. De ce fait, l'action s'appuie plus souvent sur d'autres manquements à la loi, et ne mentionne pas, ou secondairement, le caractère discriminatoire des faits incriminés.

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"). Ceci est particulièrement vrai pour l'obtention d'un logement dans le cadre du dispositif dit "du 1% patronal" (contribution des entreprises de plus de 50 salariés au logement social permettant une réservation de logements).

### 3.3. Les dispositions concernant les droits sociaux.

Le principe de l'égalité de traitement 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 (lois de 1986 et de 1993) 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-droits. Une bonne part de ces dispositions semblent en contradiction avec les traités internationaux signés par la France<sup>23</sup>.

Une autre source de discrimination légale se trouve dans l'application du principe de territorialité. 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. Elles 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 invalidité et d'accidents du travail.

<sup>23</sup> 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 Etats membres de la Communauté européenne et donc, aux nationaux de ces pays; Convention de Lomé; Charte sociale européenne; Convention des droits de l'enfant.

Le Conseil Constitutionnel a refusé d'accorder une valeur constitutionnelle au principe de territorialité. Dans les cas qui viennent d'être cités, l'application de ce principe conduit cependant à spolier des travailleurs des droits acquis par des années de travail et de cotisation.

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<sup>24</sup>). Ces exclusions ont été déclarées inconstitutionnelles par le Conseil Constitutionnel.

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 privilégient l'examen des cas d'espèce et statuent sur l'absence de détournement de pouvoir plus encore que sur le principe d'égalité (Lochak, 1987). Le Conseil d'Etat et les Tribunaux administratifs ont, cependant, condamné les dispositions municipales tendant à réserver aux seuls Français le bénéfice des aides sociales instituées par les collectivités locales (allocation parentale d'éducation, aide aux travailleurs privés d'emploi...).

### 3.4. La législation contre le racisme et les discriminations.

Nous ne présenterons pas ici en détail le dispositif juridique de lutte contre le racisme et de répression des discriminations, et ne ferons que souligner les grandes lignes du droit français. L'arsenal en la matière est désormais relativement important et est complété régulièrement, notamment au titre des traités et conventions internationaux signés par la France, qui l'amènent parfois à ajuster son droit interne.

La discrimination fondée sur la nationalité n'est pas considérée comme illégitime en droit international, pour autant qu'elle ne contrevienne pas au "minimum de traitement civilisé" que l'Etat est tenu d'accorder à l'étranger et qu'elle ne s'oppose pas aux dispositions adoptées dans une convention internationale. Il est en tout cas généralement admis que les étrangers puissent ne pas bénéficier des droits politiques réservés aux seuls nationaux, et qu'une partie de leurs droits soit suspendue à leur autorisation de séjour sur le territoire national (Lochak, 1990). Nous avons vu, ci-dessus, nombre de conséquences de l'application de ces deux "réserves" à l'égalité de traitement entre étrangers et nationaux.

Quelques grands textes régissent globalement le principe d'égalité et spécifient l'interdiction de la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale, sociale, la naissance, la fortune...<sup>25</sup>. Il s'agit, en particulier, de la Déclaration des Droits de l'Homme de 1789, de la Déclaration

<sup>24</sup> 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

<sup>25</sup> Termes repris de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948.

Universelle des Droits de l'Homme de 1948, du Préambule de la Constitution de 1946, de l'article 2 de la Constitution de 1958.

Mais c'est surtout depuis les années 70 que s'est affirmée, en France, la volonté d'inscrire dans la loi non seulement des principes, mais aussi des moyens de lutte contre le racisme et de répression des discriminations. Une part de ces apports juridiques est liée à l'adoption de traités et conventions internationales relatives, notamment, aux Droits de l'Homme<sup>26</sup>. Cette démarche a conduit à l'adoption de deux lois contre le racisme (1972 et 1990, la seconde complétant la première), à la modification du Code pénal<sup>27</sup> et du Code du travail<sup>28</sup>, à l'adoption de la loi dite "Informatique, fichiers et libertés" (1978)<sup>29</sup>. Il faut noter que les textes qui répriment la discrimination ont, au fil du temps, tendance à s'allonger d'une liste de cas d'interdiction, bien au delà des critères antérieurement spécifiés : "la situation de famille" (entrée en 1975 dans le droit pénal), "les mœurs" (1985), "le handicap" (1989), "l'état de santé" (1990), "l'appartenance syndicale" (1993). Certains juristes craignent qu'ainsi, la discrimination proprement ethnique ou raciale perde toute particularité (Mayer, 1992).

Les lois françaises ne comportent pas de textes instaurant des protections ou des droits particuliers pour des groupes ethniques ou "raciaux" victimes d'un préjudice historique ou contemporain. Au nom des droits fondamentaux de l'Homme et des principes d'égalité et de liberté individuelle, la notion de "minorité", si importante, par exemple, dans le droit anglo-saxon, ne dispose, en France d'aucun statut juridique. Il s'agit d'une question sensible fort débattue dans les institutions internationales et, notamment, européennes où elle pose des problèmes d'harmonisation.

### 3.5. Le statut de la "différence" ou de la "spécificité"

La tradition universaliste, l'idéologie jacobine, l'histoire de l'Etat centralisateur ont, en France, conduit à mettre en avant la relation exclusive de l'individu avec l'Etat, sans que soient reconnus, sur le plan juridique, la représentation via des corps intermédiaires, non plus que l'attribution de droits et devoirs collectifs en vertu d'une appartenance ou de l'imputation d'une appartenance à un groupe ainsi "institué".

Dans quelle mesure cette politique intégrationniste individualiste admet-elle le droit à des pratiques spécifiques ? La question de savoir si la législation et les pratiques de la société française doivent ou non s'adapter à des exigences particularistes reste problématique. Elle soulève des débats passionnés autour des pratiques religieuses (le port

<sup>26</sup> Pactes de 1966 sur les droits civils et politiques et sur les droits économiques, sociaux et culturels; Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1966 ratifiée par la France en 1971; Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales de 1950 et signée par la France en 1974; Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel de 1981...

<sup>27</sup> Article 416. Les administrations, en outre, ne peuvent refuser le bénéfice d'un droit ou d'une prestation en vertu de ces mêmes critères, et ne peuvent le refuser aux étrangers tant qu'aucun texte législatif ou réglementaire ne réserve ce droit aux seuls Français (Code Pénal, article 187-1)

<sup>28</sup> Articles 122-35 et 122-45.

<sup>29</sup> Celle-ci interdit le fichage manuel ou informatisé, sauf accord exprès de l'intéressé, de certaines catégories de données nominatives "sensibles", telles celles qui *"directement ou indirectement, font apparaître les origines raciales ou les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou les appartenances syndicales"* des personnes.

du foulard réputé "islamique" conduit aujourd'hui à l'expulsion d'élèves hors des établissements publics d'enseignement, en tant que signe religieux "ostentatoire", attentatoire à la laïcité). Mais, à un degré moindre, l'intégration des calendriers religieux autres que chrétiens pour la détermination des dates d'élection ou d'examen pose régulièrement question. Certaines pratiques "culturelles" sont clairement hors-la-loi, telles la polygamie ou l'excision (mais la circoncision reste admise). Celles-ci ne laissent pas pour autant de poser problème : la polygamie parce qu'elle est contractée dans des Etats qui la reconnaissent légalement; l'excision (et, pour une part, la polygamie) parce que les auteurs de délits passibles de sanction sont tout autant victimes que... leurs victimes.

Ce débat s'ordonne de façon conflictuelle autour : du statut de la différence dans un Etat démocratique non constitutionnellement pluraliste; des frontières de la division entre espace public et espace privé; des différentes conceptions de la laïcité (anti-religieuse, a-religieuse ou multi-religieuse); des choix politiques assimilationnistes ou pluralistes... Chacun de ces enjeux, par surcroît, se décline en plusieurs versions selon le rapport que l'on souhaite établir entre respect des expressions minoritaires et intégration sociale-nationale.

Ce débat généralisé s'est retrouvé sur des points d'application particuliers dans l'univers de travail, et c'est autour des activités des comités d'entreprise<sup>30</sup> que les questions se sont concentrées. Les comités d'entreprise, en effet, sont souvent maîtres d'œuvre des activités sociales dans l'entreprise.

L'attention s'est particulièrement portée sur les points suivants :

- *La communication* .

Compte-tenu du fossé linguistique, les syndicats et les associations d'immigrés ont, au cours des années 70, multiplié les pressions pour que les consignes de travail et surtout de sécurité soient rédigées dans les langues d'origine, afin de prévenir les accidents. La limite de ces actions est évidente : bon nombre d'immigrés ne lisaient pas plus leur langue maternelle que le français.

Surtout, les conditions de travail, par exemple dans le Bâtiment et les Travaux Publics, entrent souvent en contradiction avec les objectifs de sécurité. La courbe des accidents du travail est d'ailleurs de plus en plus inquiétante, en liaison avec le développement de la sous-traitance et du travail précaire et clandestin : les immigrés sont sur-représentés dans ces statistiques.

---

<sup>30</sup> Les comités d'entreprise ont été créés en 1947. Ils réunissent des élus syndicaux et des représentants de la direction.



- *La formation professionnelle.*

L'alphabétisation, l'apprentissage du français et l'adéquation des formations professionnelles, afin d'envisager la promotion du personnel immigré, sont toujours présentés dans la rubrique des "revendications spécifiques" des immigrés par ceux qui parlent en leur nom.

Les entreprises sont tenues, par la loi, de réserver des fonds pour la formation professionnelle des salariés, et il a même été obtenu, dans certains cas, qu'une partie de ces fonds soit obligatoirement réservée à l'alphabétisation des étrangers.

De nombreuses associations ont investi ce terrain, souvent soutenues financièrement par le Fonds d'action sociale pour les travailleurs migrants et leurs familles (F.A.S.)<sup>31</sup>. En leur sein, comme en dehors d'elles, de nombreux débats ont surgi tant sur les l'adéquation entre les formations proposées et les buts poursuivis que sur leur efficacité. L'appréciation du succès des différentes initiatives est mitigée. L'expérience "sur le tas" et les combats collectifs semblent souvent avoir été plus efficaces que les actions de formation, comme en témoignent les difficultés de reconversion de la main d'oeuvre immigrée vieillissante, licenciée dans les dernières années. Mais des recherches devraient être menées sur ce point avec le recul du temps.

- *L'acceptation de formules particulières pour les congés.*

La revendication de prolongation non rémunérée des congés annuels pour "délais de route" a souvent été acceptée *de facto*. Ceci a donné lieu à des "réembauches" qui faisaient perdre à leurs "bénéficiaires"... le bénéfice de leur ancienneté dans l'entreprise (primes etc.). Après une période favorable aux salariés immigrés, soit par accord conventionnel pour que ces congés ne soient pas suivis d'une rupture de contrat, soit par acceptation tacite de la validité d'un certificat médical (de complaisance, le plus souvent), le retournement est aujourd'hui visible. Les immigrés sont sommés de se conformer à la lettre du droit et de ne pas formuler d'exigences singulières. Les certificats médicaux de complaisance font ainsi l'objet de procédures (contre-visite médicale, autorisée par divers accords internationaux). Le risque est désormais, pour ces travailleurs, d'une importance vitale : il y va de leur droit de séjour en France.

- *La reconnaissance des différences culturelles.*

S'il a été relativement aisé de faire admettre des solutions alternatives à certains interdits alimentaires dans la restauration collective (assurance de ne pas être contraint à la viande de porc ou à la diète), le problème des calendriers religieux est plus épineux. Les prières quotidiennes des musulmans, l'époque du jeûne du Ramadan, ont été différemment négociés par les intéressés dans les entreprises sans donner lieu à réglementation uniforme. Le seul exemple connu, qui a fait la "Une" des journaux, fut la mise à disposition, aux usines de Renault de Billancourt, de locaux de prière, accompagnée d'un dialogue direct avec les responsables religieux musulmans, sans hostilité déclarée des

---

<sup>31</sup> Le Fonds d'action sociale pour les travailleurs migrants et leurs familles fut initialement créé en direction des populations originaires d'Afrique du Nord. Son champ d'intervention fut ensuite étendu à l'ensemble des populations étrangères et, de plus en plus, d'origine étrangère. Il a pour mission de favoriser l'intégration. Il est financé et placé sous la tutelle directe du Ministère des Affaires sociales dont il tire son budget et ses orientations fondamentales.

syndicats. Il est difficile de porter aujourd'hui un jugement sur les effets d'une telle décision, car cette entreprise a licencié massivement et le site des usines est fermé.

Plus généralement, les comités d'entreprise sont soumis à des choix culturels quant à l'usage des fonds qu'ils gèrent., choix qu'aucune disposition légale, contractuelle ou réglementaire ne vient encadrer ni orienter. Faut-il subventionner des séjours à la montagne ? des places de théâtre ? des bibliothèques d'entreprise, des coopératives d'achat, des jouets pour Noël, des cadeaux pour la fête des mères ? Il est actuellement impossible de répondre sur ce point. Seule une étude rétrospective des choix opérés par ces comités permettrait de savoir dans quelle mesure ils ont tenu compte de la diversité "culturelle" du personnel.



## CHAPITRE 4

### LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS

La transformation de l'immigration des années 60 en composante définitive de la population de la France, les transformations internes aux populations concernées, l'apparition de nouveaux flux d'immigrants plus diversifiés, le contrôle et les limitations de l'immigration... ont induit de profondes modifications dans la façon d'appréhender les "immigrés" et le traitement social dont ils sont les objets et souvent les victimes. La récession économique et la crise de l'emploi ont en outre entraîné une modification des enjeux des luttes sociales et politiques, cependant que s'affirmait une résurgence du racisme. Globalement, un transfert de la lutte du terrain de l'entreprise vers le champ de la vie sociale hors-travail s'est progressivement opéré, faisant apparaître trois domaines essentiels de conflictualité : la politique dite "d'immigration"; le local (le quartier, le logement, l'école...); l'urbain (la ségrégation, la gestion urbaine des immigrés et des couches sociales précarisées, le contrôle...). Ils ont permis que soit mise en lumière, à côté et plus encore que la condition économique et sociale d'exploité celle, sociale et culturelle, de dominé (discriminations, marginalisation, exclusions...). C'est dans le cadre de ces mutations profondes, et encore en cours, que nous examinerons ici succinctement la façon dont sont menées les luttes contre les discriminations et le racisme, notamment mais non seulement dans l'emploi, par deux grands types d'organisation collective : les syndicats, d'une part, seuls présents dans l'entreprise, et les associations anti-racistes et de solidarité<sup>32</sup>, d'autre part. Les luttes et les organisations d'immigrés proprement dites jouent également un rôle essentiel dans les luttes anti-racistes. Elles ont cependant peu d'implication sur l'emploi, le travail et la vie de l'entreprise et nous ne les aborderons donc ici que succinctement .

---

<sup>32</sup> Les syndicats comme les associations anti-racistes ou de solidarité comptent, évidemment, des "immigrés", Français et étrangers, dans leurs rangs.

#### 4.1. Les syndicats français face à la discrimination et au racisme.

- *Les fondements et les références.*

Les syndicats, et principalement les syndicats ouvriers, se déclarent depuis fort longtemps sensibles aux problèmes de racisme, de xénophobie et de discrimination. Comme en attestent de très nombreuses publications que nous ne pouvons citer toutes citer ici<sup>33</sup>, c'est, essentiellement, autour du thème de l'égalité des droits sociaux et syndicaux qu'ils se sont mobilisés.

Faute de place, nous n'évoquerons pas le détail des positions propres à chaque syndicat et nous nous en tiendrons à préciser le statut du mouvement syndical dans le paysage des organisations qui, en France, participent à la lutte contre les discriminations

L'immigration des années 60 a été décrite, de manière consensuelle, comme une immigration non contrôlée, privée de structures d'accueil, en situation d'"infra-droit", surexploitée et sans protection (travail, habitat...)

Les syndicats dénonçaient alors la politique patronale de mise en concurrence "déloyale" de salariés ayant acquis des droits et une citoyenneté accrus dans l'entreprise avec les nouveaux arrivants démunis de ces droits. Certains économistes (Meillassoux, 1976; Cordeiro<sup>34</sup>, 1984) ont par ailleurs rappelé que l'Etat était également bénéficiaire de l'usage de cette main d'œuvre dont il n'avait pas assuré l'éducation et dont il limitait les prestations d'entretien.

L'exigence syndicale de contrôle de l'immigration s'articulait alors avec le refus des discriminations : discriminations "légal", qui déniaient aux immigrés - alors surtout juridiquement, étrangers - un certain nombre de droits sociaux et syndicaux; et discriminations "de fait", par la non-application du droit commun à tous les salariés, rendues possibles par leur vulnérabilité. Les principales références de cet argumentaire sont donc : le refus de la concurrence, la dignité du travail, l'unité du salariat.

Les syndicats jugent que leurs luttes en ce domaine - parce qu'elles s'opposent aux conditions d'emploi des ouvriers immigrés peu ou pas qualifiés, surexploités - forment, en tant que telles, une contribution à la lutte contre le racisme (décliné à l'époque dans une version plus xénophobe que "raciale") et pour la "dignité" de personnes particulièrement maltraitées.

La position des syndicats en matière de politique d'immigration, qui en appelle au contrôle, cherche moins ses arguments dans le protectionnisme nationaliste ou

---

<sup>33</sup> - Confédération Générale du Travail (CGT) : collections de la revue spécialisée : La tribune de l'Immigration. Voir aussi : La vie Ouvrière, Le Peuple.  
 - Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) : CFDT-Magazine  
 - Force Ouvrière: FO-Magazine

Pour la période 1920-1960, cf. Gani, 1969; Gallissot, Boumaza et Clément, 1994.

Pour la période 1960-1975, cf. Tripier, 1972.

Nous ne traiterons pas ici les aspects internationaux de l'activité syndicale, bien que certains aient un rapport avec notre sujet. Nous évoquerons seulement leur travail dans les organisations internationales (B.I.T., C.E.E....) qui se fondent sur la volonté d'obtenir des organismes supra-nationaux des recommandations qui se positionnent sur les plus hauts niveaux d'acquis sociaux des divers Etats membres.

<sup>34</sup> Cet auteur utilise la formule choc du "Prêt à travailler".

corporatiste (orientations qu'ils récusent) que sur la légitimité de la recherche d'un affaiblissement de la concurrence par la conquête de droits égaux. La position des syndicats sur la clause de nationalité exigée pour la fonction publique pose cependant question de ce point de vue. Ils ne la remettent pas en cause, même s'ils ne se sont pas opposés aux dérogations introduites dans l'Enseignement supérieur et la recherche. Certains juristes (Lochak, 1990 et 1991) estiment que les syndicats adhèrent ainsi de fait à une vision protectionniste, compte-tenu du nombre élevé des emplois publics et du rapport lointain de la plupart d'entre eux avec l'exercice de la puissance étatique. D'autres tiennent, au contraire, à la définition actuelle des services publics en tant qu'exercice, à tous les niveaux, de la puissance publique. Un débat peut s'ouvrir sur ce terrain, qui n'affecte pas encore les syndicats. Mais la pression exercée par les instances européennes pour limiter quantitativement les emplois publics suscite crainte et inquiétude chez les personnels quant au maintien de la sécurité de l'emploi, des avantages acquis et des missions de service public.

La présence d'enseignants de langues et cultures d'origine dans les établissements scolaires publics forme un cas d'espèce. Elle est fortement contestée par les organisations syndicales d'enseignants français, qui souhaitent que ces enseignements soient dispensés par des titulaires d'un diplôme français, et redoutent l'éventualité d'un prosélytisme de la part d'enseignants recrutés par leur Etat d'origine.

Dans le secteur privé, les syndicats combinent généralement la pression auprès des élus pour élargir les droits des travailleurs immigrés avec l'instauration de rapports de forces locaux, afin que soit appliquée la législation existante à tous les salariés. Les années 60 et le début des années 70 ont ainsi vu se développer parallèlement des combats dans les entreprises et en direction du parlement pour faire reconnaître la possibilité, pour les salariés étrangers, d'être élus du personnel (délégués du personnel, syndical, au comité d'entreprise) et pour mettre fin aux abus (heures supplémentaires imposées à des salariés sans papiers et non payées, par exemple).

Les syndicats utilisent préférentiellement le terme de "travailleurs immigrés", synonyme le plus souvent d'"étrangers", mais qui indique sur quelle base ils argumentent. C'est en tant qu'*étrangers* et en raison de leur précarité que ces "nouveaux arrivants" sont discriminés, mais c'est en tant que *salariés* qu'ils doivent bénéficier des droits acquis, conquis au nom de l'activité productive. C'est en vertu de cette référence au travail comme valeur que les immigrés ont le droit de se syndiquer et de faire grève. Et c'est ce en quoi les fondements du droit du travail diffèrent de ceux qui régissent les droits politiques. En France, la plupart des droits sociaux ont été acquis à partir du statut de travailleur (allocations familiales, retraites, indemnités de chômage...). Pour les syndicats ces allocations relèvent d'un salaire différé. La nationalité importe donc peu.

Les syndicats ont été longtemps le seul canal légal et légitime d'expression des revendications immigrées, car il a fallu attendre 1981 pour que s'élargisse le droit d'association des étrangers et qu'apparaissent de nouvelles formes de participation sociale qui ont coïncidé avec le regroupement familial et l'installation durable d'une très grande partie d'entre eux.

Ces luttes ont été concomitantes du combat pour la reconnaissance du *droit* des syndicats à agir *dans* l'entreprise et y être reconnus comme acteurs sociaux de droit,

protégés contre un patronat qui a longtemps répugné à cette limitation de sa liberté d'action. C'est pourquoi le mouvement de grèves de mai 1968 a revêtu une si grande importance au regard de la lutte contre les discriminations. Non seulement il a permis l'abolition immédiate de certaines pratiques (contrats de 3 mois), mais il a auguré l'extension de nombreux droits aux étrangers dans et hors l'entreprise jusqu'aux années 80. En autorisant l'activité des syndicats sur le lieu de travail, il a permis une profonde modification des rapports sociaux dans l'entreprise qui s'est traduite, indirectement, par la prise de responsabilité de nombreux immigrés sur le lieu de travail.

Cette approche reste encore le cadre privilégié de la réflexion syndicale. C'est ainsi que l'on peut comprendre les prises de position en faveur des maîtres auxiliaires étrangers, employés dans la plus grande précarité dans les établissements scolaires (cf. Annexe 2), ou l'action des inspecteurs du travail syndiqués pour que la répression du travail clandestin aboutisse à la condamnation des employeurs et non à la sanction contre les "clandestins".

Si les traditions de lutte des classes (C.G.T.) ou du catholicisme social (C.F.D.T.) sont plus enclines à la solidarité envers les immigrés que les systèmes corporatistes, la fragilité du syndicalisme français n'en est pas moins manifeste, dans un pays où il est non obligatoire, faible en adhérents, divisé en organisations rivales et au total plus efficace au travers des mécanismes d'influence que par un pouvoir légal ou une puissance financière.

• *Le syndicat: seul relais présent dans l'entreprise.*

Quelles que soient ses faiblesses, le syndicat est la seule organisation collective à avoir droit de cité sur les lieux de travail. Il s'est opposé, au nom de l'unité des collectifs de travail, à l'implantation d'associations à publics ou buts particuliers, et notamment à celles des associations qui visaient à représenter une "nationalité" ou un "groupe ethnique" : la tentative d'implantation d'un mouvement des travailleurs arabes en 1973 a ainsi été fortement découragée, comme le fut celle des Commissions ouvrières espagnoles, pourtant alliées du syndicalisme français, pour syndiquer les salariés espagnols au temps du régime franquiste.

Les sections syndicales d'entreprise sont ainsi les mieux placées pour constater des discriminations collectives ou individuelles à l'encontre de salariés en fonction de leur origine ou de leur couleur, qu'il s'agisse d'étrangers ou de Français. Bien que la France se soit progressivement dotée d'instruments légaux de lutte contre les discriminations, cette position d'observateur privilégié n'a pas abouti à une multiplication des actions contre les discriminations touchant l'emploi, le salaire, la carrière de groupes ou d'individus stigmatisés en fonction de l'origine nationale-culturelle ou de la "race". On verra dans le chapitre 5 les obstacles concrets auxquels se heurte l'action juridique. Sur ce plan juridique, cependant, il faut noter que l'action syndicale en justice n'est recevable que si le délit de discrimination s'inscrit dans un conflit ressortissant des conflits du travail. Les syndicats, en effet, ne sont pas reconnus par la loi comme organisations anti-racistes et ne peuvent agir directement en justice pénale. Ils ont donc tendance à s'adresser aux organisations anti-racistes pour qu'elles servent de relais entre les victimes et la justice.

Tout se passe pourtant, comme si, le temps passant, les discriminations légales dans l'entreprise ayant pour la plupart disparu, les immigrés s'étant acculturés à la vie syndicale, les acteurs principaux sortaient de l'entreprise pour investir la vie hors travail. La lutte

contre le racisme relève donc plutôt, actuellement, des syndicalistes présents dans des professions en contact avec les personnes exclues, des instances de gestion municipale et, surtout, des associations.

Comme par le passé, cependant, les confédérations se prononcent sur la politique d'immigration et les problèmes en relation avec les pays d'origine (exemple de l'Algérie, de la Turquie, des accords de Shengen ...). Elles se mobilisent également régulièrement pour des manifestations anti-racistes nationales ou locales aux côtés des mouvements anti-racistes et des partis politiques.

• *Les immigrés dans les syndicats.*

Les syndicats ont tenté d'intégrer les immigrés dans leurs activités et leurs organisations. C'est surtout le cas de la C.G.T. et de la C.F.D.T., car F.O. est surtout influente dans les services publics où les étrangers sont absents.

Aucune organisation syndicale ne comptabilise ses adhérents selon leur statut juridique, leur appartenance ethnique ou leur phénotype. Elles s'y refusent et on comprend d'autant mieux leurs motifs que certaines de ces comptabilisations (ethniques ou "raciales") seraient illégales<sup>35</sup>. Les résultats électoraux ne donnent pas non plus d'indication sur les caractéristiques des votants. On ne peut donc savoir vers quels syndicats vont les préférences des victimes potentielles du racisme.

Plus fructueuses sont l'analyse des modes d'organisation et l'observation des conflits.

Les modes d'organisation ont varié dans le temps et en fonction des entreprises et des syndicats. Toutes les organisations syndicales ont, dans les années 60, créé des commissions pour la prise en charge des revendications et situations particulières de divers groupes. C'est dans la C.G.T. que ce mode de structuration a été le plus poussé et le plus stable (avec, notamment, une presse spécialisée en différentes langues). Ces commissions, qui n'ont jamais été que consultatives, avaient pour fonction d'assurer un relais entre les organisations et les salariés. Leur effet pervers, auquel les organisations syndicales étaient très sensibles, pouvait être d'entraîner un cloisonnement entre groupes, compromettant l'objectif d'unité. Tous les syndicats ont d'ailleurs oscillé dans leurs modes d'organisation. Certains récusent aujourd'hui toute structure spécifique, argumentant soit de la diminution de la spécificité des groupes auxquels elles s'adressaient, soit de la meilleure prise en charge des problèmes par le syndicat dans son ensemble. On peut aussi interpréter ce renoncement comme une "rationalisation" masquant la faiblesse globale des syndicats. Il semble surtout que le pragmatisme, l'opportunité, l'actualité d'un problème ou du sort d'une catégorie, la capacité d'auto-mobilisation de cette dernière, président, en définitive, aux choix d'organisation interne.

L'observation des conflits a montré que la mobilisation des immigrés dans les entreprises a suivi la courbe des conflits sociaux dans le pays. Encore ne s'agit-il pas de mouvements de revendications liées à leur statut spécifique, mais de mouvements portant sur des revendications classiques : salaires, conditions d'emploi, crainte des licenciements. La période qui va des années 70 au milieu des années 80 a vu se dérouler de grands

<sup>35</sup> La question générale du nombre d'adhérents est par ailleurs hautement polémique, car elle entre en ligne de compte, avec les résultats aux différentes élections, pour le calcul des subventions qui sont accordées à chaque confédération en fonction de sa "représentativité" officiellement reconnue.



conflits portés par des "immigrés". Les plus connus concernent le secteur automobile, car ils ont mis en évidence les aspirations à la dignité et à l'exercice des libertés dans des entreprises connues pour leur arsenal répressif (Citroën, Talbot). Ils restent également dans les mémoires du fait de l'émergence de leaders immigrés et de l'action quasi-publique d'associations d'immigrés extérieures à l'entreprise (l'Association des Travailleurs Marocains en France chez Citroën, par exemple). Enfin, ils ont été l'occasion de "dérapages" significatifs d'hommes politiques, accusant des Etats étrangers, voire des organisations "islamistes", de comploter contre la France en inspirant ces grèves. (Benoit, 1982).

Depuis, la dégradation de la situation économique et de l'emploi a entraîné une baisse des conflits ouverts. Les entreprises qui employaient beaucoup d'immigrés ont massivement licencié. Ceux qui travaillent sont fréquemment employés dans des entreprises petites et moyennes de sous-traitance où l'expression syndicale est malaisée, sans parler des cas de répression. Enfin, le climat global d'illégitimité dans lequel sont plongés les travailleurs étrangers ne favorise pas leur expression publique.

#### 4.2. Les associations anti-racistes et de solidarité

Les référents généraux de ces organisations sont triples : promotion des droits de l'Homme, respect et extension du principe d'égalité des droits, défense des discriminés. Leur ancrage politique, comme leurs thèmes privilégiés, varient selon leur histoire. Toutes ces associations promeuvent l'idée qu'il existe un terrain commun de lutte pour les Français - qu'ils soient "de souche", "immigrés", issus de l'immigration, "de couleur" - et les étrangers. Elles ont le droit de se porter partie civile dans les procès intentés pour "incitation à la haine raciale" ou discrimination, ce qui signifie qu'elles sont représentées par leur avocat qui y plaide au nom de l'intérêt public.

Une bonne part des luttes que ces organisations<sup>36</sup> tentent de mener depuis les années 70, se situe sur le terrain de la politique dite "d'immigration". Ce fut particulièrement vrai au cours de la période 1970-1980 lorsque fut adoptée une série de mesures visant au renvoi de travailleurs immigrés - notamment les "sans-papiers" - et à la restriction du regroupement familial. Les appels au Conseil Constitutionnel et au Conseil d'Etat, dans cette période, ont été d'une efficacité certaine, mais c'est au début du premier septennat du président de la République socialiste que ces revendications ont véritablement débouché. La carte de résident de dix ans renouvelable, de nouvelles protections contre l'expulsion et de nouveaux droits d'expression (possibilité de constituer des associations présidées par des étrangers...) ont été alors octroyés<sup>37</sup>.

Les années suivantes ont été marquées par l'entrée, sur la scène publique, des jeunes - français ou étrangers - dits de la "seconde génération", fils et filles d'immigrés. Cette émergence a pris plusieurs formes, des explosions de révolte (étés 81 et suivants) aux grèves de la faim (1981 et 1983) en passant par la création de "collectifs" et de groupes autonomes. Elle a culminé dans les "marches" de 1983 ("Marche pour l'égalité et contre le

<sup>36</sup> Les principales associations anti-racistes et de solidarité sont : le Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP), la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA), toutes deux nées après la dernière guerre mondiale, SOS-Racisme, né en 1984, auxquels on peut associer le Groupe d'information et de solidarité auprès des travailleurs immigrés (GISTI), spécialisé dans la lutte juridique, et la Ligue des droit de l'Homme.

<sup>37</sup> Les lois de 1986 et 1993 sont revenues sur une part de ces acquis.

racisme") et 1984 ("Convergence 1984"). Ces mouvements ont porté, pour la première fois, la lutte contre le racisme au premier plan, à la suite, notamment, d'agressions, de crimes, d'attentats, de "bavures policières" à caractère raciste. Les organisations anti-racistes et de solidarité "traditionnelles", éventuellement surprises, ont soutenu ces mouvements et contribué, dans des proportions variables, à leur organisation. Elles y ont souvent participé. Elles ont aussi mené des campagnes d'explication afin de faire connaître les causes des révoltes (improprement qualifiées, le plus souvent, "d'émeutes") et montrer qu'elles ne concernaient pas seulement des étrangers ou "immigrés" mais, le plus souvent, des populations lésées, "exclues", méprisées, toutes origines confondues. Le mouvement S.O.S.-Racisme est né dans cette conjoncture, en 1984, en réponse directe à la montée de l'extrême-droite attestant politiquement la recrudescence du racisme dans l'opinion. Ce mouvement a d'abord fait campagne en direction de la jeunesse, à partir du slogan "Touche pas à mon pote", resté célèbre. Il a mené de nombreuses campagnes en direction des médias et cherché, souvent avec succès, à renouveler l'"anti-racisme de Papa" en mettant l'anti-racisme "à la mode".

Si l'on excepte le mouvement étudiant de 1986, et la protestation qu'a soulevée la mort d'un jeune d'origine maghrébine à la suite d'un tabassage policier, largement relayé, le mouvement anti-raciste tend à marquer le pas depuis cette période. L'anti-racisme et la sensibilité à la montée de l'extrême-droite se sont popularisés auprès de couches sociales auparavant plus indifférentes. Mais le nombre des adhérents et plus encore des militants a décliné au sein des associations. Des campagnes d'information et de sensibilisation", (contre l'idée que les "immigrés" prennent le travail des Français, contre la "double-peine"<sup>38</sup>, et d'autres dispositions des "lois Pasqua" particulièrement problématiques) sont régulièrement lancées, parfois non sans effet d'influence, mais sans parvenir à de grandes mobilisations. Des actions locales multiples sont aussi menées, parfois avec quelque succès. Mais elles restent éparpillées et ne trouvent guère les relais nécessaires à des mouvements de plus grande ampleur.

L'un des thèmes essentiels des campagnes antiracistes, aujourd'hui, concerne l'extension de la citoyenneté, entendue au sens large, au plan local comme au niveau général. Les diverses organisations sont divisées pour ce qui concerne l'octroi de droits politiques, même locaux, aux étrangers, mais elles s'accordent à faire valoir que la condition dramatique de nombreux "immigrés" et fils "d'immigrés", en butte à l'échec scolaire et au chômage, habitant des quartiers dégradés ou stigmatisés (notamment en périphérie urbaine), parfois condamnés à la délinquance, doit recevoir des solutions qui passent directement par la lutte contre le racisme, même si elles relèvent, plus globalement, d'une meilleure intégration professionnelle, sociale et civique.

Les associations contre le racisme entament très régulièrement des actions juridiques en vue de faire abroger des mesures législatives ou réglementaires qu'elles estiment attentatoires aux droits de l'Homme ou au principe d'égalité. Elles interviennent aussi auprès des tribunaux dans les cas d'"incitation à la haine raciale" par voie de presse écrite ou audiovisuelle ou de tracts. Si elles n'interviennent dans l'entreprise que marginalement, à l'appel des syndicats, elles se mobilisent dans les cas où le refus d'embauche à caractère

---

<sup>38</sup> La "double-peine" est celle qui ajoute une mesure d'expulsion ou d'interdiction du territoire à une condamnation pénale. Elle concerne souvent des jeunes qui, bien qu'étrangers, sont nés ou ont été élevés en France.

discriminatoire peut être démontré. Elles sont surtout présentes dans la vie hors-travail, et notamment pour tout ce qui concerne le logement, les problèmes d'accès aux services publics, les refus de prestation...

D'une manière générale, les organisations ici considérées sont, comme les syndicats, de plus en plus fréquemment sollicitées pour le soutien juridique qu'elles peuvent apporter, y compris sur le plan individuel. Si ce sont, globalement, les organisations les plus efficaces en matière de lutte contre les discriminations, leur implantation, leur niveau de recrutement, d'organisation et, en définitive, leur capacité d'action restent très en deçà des problèmes actuels.

#### 4.3. Les luttes et organisations propres aux "immigrés"

Les luttes d'immigrés dans les entreprises, en France, n'ont pas manqué au cours des années 1968-1985. Aux mouvements contre l'emploi et les conditions de travail précaires des années 70 sont en effet venues s'ajouter, au cours des années 80, les luttes contre les licenciements et les conséquences dramatiques de la restructuration industrielle sur les emplois non qualifiés. Or, dans certaines usines, ces emplois étaient en grande partie, et parfois entièrement, tenus par des immigrés. Les revendications mises en avant n'étaient, pour l'essentiel, pas spécifiques aux étrangers. Les formes d'organisation, toutefois, (comité de grève...) ont parfois manifesté un désir d'autonomie. Mais, de fait, les combats les plus importants ont fini par déborder le cadre strict de l'entreprise pour aborder des questions plus générales du statut ou de la condition des "immigrés" en France : droit au séjour, refus de l'"aide au retour", droits sociaux, revendication de représentation, de dignité...

Le déplacement du champ conflictuel du travail et de l'entreprise vers les problèmes liés à la réglementation de l'immigration et vers le local et l'urbain touche les mouvements sociaux et les associations d'immigrés autant que les associations anti-racistes. La dégradation des conditions d'existence, l'augmentation de la misère, l'insécurité croissante se déploient en effet dans la ville, et, en France, surtout à ses marges (les "banlieues") puisqu'elles découlent en grande partie de la privation d'emploi. Elles mettent crûment en lumière une situation globale d'insécurité et de domination qui confère à la question du racisme et des discriminations une acuité singulière. Celle-ci se pose en effet à un niveau structurel, de l'espace national à l'espace local, qu'il s'agisse de la violence (attentats, violence policière, sévérité de l'appareil judiciaire...), de l'inégalité (accès à l'emploi, au logement, à l'école...), ou des interactions quotidiennes, micro-locales, voire territorialisées (conflits de voisinage, exclusions spatiales, expression quotidienne de racisme...). Les mouvements de lutte contre le racisme sont ainsi très nombreux aujourd'hui, mais restent confinés au niveau local, éparpillés, le plus souvent sans relais régional ou national, et, fréquemment sans suite.

La très grande majorité des associations d'"immigrés", en France, est de nature culturelle ou sportive. Les autres organisations à forte participation de populations d'origine étrangère sont généralement pluri-ethniques et d'implantation locale. Ces organisations sont d'une extrême fragilité et dépendent étroitement des conjonctures sociale et politique locales. L'un des reproches que celles-ci adressent parfois aux organisations anti-racistes et de solidarité est d'ailleurs de les maintenir dans cet état de précarité. Certaines d'entre elles estiment que ces organisations exercent sur elles un paternalisme et une sorte de contrôle qui contribuent à les marginaliser, et leur solidarité

est considérée comme plus "méfiante", et parfois plus formelle que réelle. On relève cependant plus des stratégies d'autonomie (refus du "noyautage" par les organisations politiques, syndicales ou associatives, pratiques de démocratie directe...) que des stratégies "de rupture", même s'il existe des tentatives de repli communautaire (Gallissot, Boumaza et Clément, 1994). La prégnance idéologique, en France, du principe "d'égalité des droits" (dont les acceptions peuvent être diverses, mais qui demeure partagé) limite sans doute aussi l'élaboration de stratégies reposant essentiellement sur la différence et la spécificité.

Ces mouvements et luttes, parfois éphémères, parfois plus durables, exercent une influence certaine, même si elle est souvent différée, sur les représentations dominantes. Les jeunes issus de l'immigration, en particulier, parviennent souvent de cette façon à sortir eux-mêmes du stigmate et à imposer un autre regard sur leur condition. Les thèmes "civiques" qui traversent leurs formes d'expression s'opposent diamétralement à l'image qui "leur colle à la peau", entièrement renvoyée à la marginalité, la délinquance, la drogue... Les revendications culturelles qu'ils promeuvent sont de fait bien moins "ethniques" ou particularistes que contre-culturelles. Ainsi opposent-ils des références pluri-culturelles, transnationales, "cosmopolites", plus ou moins utopiques, aux discours assimilationnistes et nationalistes qu'on leur oppose en permanence, et qu'on leur prête de façon souvent induite. Ces associations, en outre, aménagent des espaces d'expression - et parfois de créativité - culturelle, et promeuvent des liens de solidarité au niveau de la vie quotidienne.



## CHAPITRE 5

### RECONNAÎTRE LE RACISME

#### ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION DANS L'ENTREPRISE

*“Racisme, je n’aime pas ce mot, je préfère méconnaissance”*

#### 5.1. Racisme et discrimination : une réalité quotidienne ?

Dans les années 70, les ouvriers des Usines Renault, pouvaient dire : *“Dans l’entreprise je suis un ouvrier, dehors je suis un étranger”*. Ce constat souligne parfaitement la double identité que recouvrait alors l’appellation “travailleur Immigré”. Aujourd’hui, il n’est pas certain que la représentation emblématique de l’ouvrier/travailleur ne soit devenue secondaire au profit de celle de “l’immigré-profiteur” associée à l’illégitimité d’avoir du travail en période de chômage ou de bénéficier d’aides sociales qui pourraient revenir à des “Français”.

Il n’est donc pas surprenant que ce soit non seulement à l’extérieur mais aussi à l’intérieur des entreprises - qu’elles soient publiques ou privées - que les intéressés dénoncent avec de plus en plus de vigueur ce qui s’apparente à la mise en place de mécanismes ségrégatifs touchant l’emploi, le logement, la formation, les rejetant presque systématiquement hors de ce que les autochtones nomment la “communauté nationale”.

Il n’y a aucune raison, en effet, pour que le “monde du travail” ait échappé à la puissante montée de la xénophobie en France durant ces quinze dernières années, marquées par la multiplication d’événements graves, allant de la profanation de tombes aux meurtres, suscitant parfois l’indignation jusqu’aux plus hautes sphères de l’Etat. Ce sont ces situations, caractérisées par le recours à une double violence verbale et physique, qui mettent en évidence, a posteriori, la dégradation du climat politique et social du tournant des années 80-90.

Le fait “nouveau” est à cet égard, le poids porté par les enfants d’immigrés, dont le statut de “néo-français” n’a qu’une vertu relative de protection face au racisme et à la discrimination.

Or, si aucun de nos interlocuteurs ne peut être suspecté d’indifférence, ni de complaisance à l’égard du racisme ou des racistes, très peu d’entre eux, en dehors des associations ad hoc, ont intégré cette dimension dans leur analyse du fonctionnement des marchés du travail. 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 rabaisés au rang d’anecdotes. Pourtant la gravité de certains actes qui font épisodiquement la “une” des médias: (incendies volontaires dans un foyer de travailleurs immigrés, bagarres meurtrières entre salariés...) ne sont-ils pas, dans l’entreprise comme ailleurs, la partie émergée de l’iceberg ?

Car il ne faut pas oublier, que la grande majorité des “étrangers” présents en France, le sont depuis plusieurs dizaines d’années, que la figure caricaturale du “travailleur immigré-analphabète, souvent d’origine rurale, et brusquement projeté dans l’univers industriel” a , malgré tous les obstacles, acquis des compétences linguistiques, techniques et sociales qui devraient bousculer l’argumentaire traditionnel justifiant une gestion discriminatoire de cette main d’œuvre. Et ce qui est vrai pour eux, l’est encore plus pour leurs enfants.

• *L’entreprise : un univers rationnel ?*

Le monde du travail et plus particulièrement l’entreprise se donne à lire comme un univers régi par des règles et des principes abstraits : la compétence, la spécialisation des fonctions, l’ancienneté, etc., qui devraient s’appliquer indifféremment à tous les salariés. Ces règles impersonnelles, qui ont progressivement codifié les rapports sociaux de travail en rupture avec les anciennes pratiques régaliennes et paternalistes, ont favorisé la reconnaissance d’une pratique de partenariat avec des organisations syndicales représentatives.

Ces dernières ont contribué à renforcer cette abstraction des rapports sociaux de travail en se référant elles-mêmes à des catégories plus souvent universalisantes (le salariat, le collectif des employés de l’entreprise, la classe ouvrière...) que particularistes (métiers, ateliers). Est ainsi hautement valorisé tout ce qui rassemble les collectifs de travail (salaires, conditions de travail...).

Cette "présentation de soi" de l’entreprise - partagée par tous les partenaires - comme univers de travail "bureaucratique" au sens weberien du terme, est loin de recouvrir toute sa réalité. Mais cette "culture" technicienne ou administrative a été le fondement de l’identité professionnelle, et celle-ci a assuré la légitimité à vivre en France des “travailleurs immigrés” venus dans les années 60. La crise économique a notablement fragilisé cette voie de légitimation .

Si la discrimination raciale et le racisme sont niés avec candeur ou aplomb - c’est selon - c’est parce qu’ils sont perçus comme une aberration du point de vue économique : *“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 ?”* L’argument se présente donc ainsi en forme de syllogisme: l’entreprise étant un lieu de rationalité, le racisme étant d’ordre irrationnel, ils sont incompatibles. Si discriminations il y a, elles résultent exclusivement soit de critères légaux, soit de conditions objectives de recrutement et d’emploi des personnes et reposent donc sur des différentiels de qualifications, de compréhension, de mobilités, d’aptitudes physiques etc.

Ce discours est d’ailleurs assez proche de celui tenu par certains de nos interviewés dont les activités professionnelles consistent à prendre en charge, sur un mode quasi-militant, le placement de travailleurs immigrés. L’aide réelle qu’il apportent à ces personnes, leurs pratiques quotidiennes, leurs discours, même, les mettent, comme on dit, “au dessus de tout soupçon” en matière de racisme . *“Depuis 25 ans, que je travaille (dans cette administration) je n’ai jamais entendu 'je ne veux pas d’une personne d’une autre race'. J’ai des doutes sur ce qui se passe. 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. Parce que ce qui compte pour l'employeur c'est la rentabilité. Entre un Français d'1,60 m et un Malien d'1,80 m, l'employeur n'hésite pas, ce n'est pas un problème de nationalité. L'employeur, qui voit arriver un Français pour être manutentionnaire, se dit que ce doit être un marginal. Il se méfie des Français manœuvres à 40 ans, il pense qu'il y a un problème."*

Le premier réflexe est donc de nier le racisme, de considérer qu'il s'agit exclusivement d'un argument illégitime maladroitement invoqué par des personnes qui ne possèdent pas les clés culturelles ou comportementales nécessaires pour s'insérer "naturellement" dans les segments des marchés du travail.

Ce n'est pourtant pas faute de "cas" que le racisme et la discrimination raciale, sur les lieux de recrutement ou de travail, sont aussi peu pris en compte. Là encore le nombre d'incidents que l'on nous a cités tendrait à prouver le contraire. Mais, comme nous l'a dit un inspecteur du travail : "*(ces questions) ne font pas partie de notre culture professionnelle, les discriminations syndicales, sexuelles oui, mais le racisme et la discrimination raciale non*".

Nous avons vu que l'on nous a très souvent cité le cas des refus d'embauche, des tentatives plus ou moins "codées" pour sélectionner les candidats au travail en vertu de critères ethniques. Ces pratiques, elles-mêmes, pourraient conforter de fait cette représentation "non raciste" du patronat : ayant éliminé, dès l'entrée, ceux dont l'origine ethnique lui déplaît, il lui est aisé, par la suite, de faire valoir un comportement égalitaire à l'égard des salariés.

C'est 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'Etat-employeur. C'est, nous l'avons vu, par le biais de la sous-traitance que l'Etat contourne son propre modèle, comme on peut le voir dans le cas des médecins des hôpitaux (cf. Annexe 3) ou de nombreux travailleurs sociaux rémunérés par des associations financées par l'Etat ou les collectivités locales.

Enfin, les entreprises privées ou publiques, les administrations, comme toutes les grandes organisations, fonctionnent sur "l'opacité" structurelle érigée en principe de gestion. Opacité d'autant plus forte qu'elle s'appuie, sur l'interdiction légale - traduction de l'éthique républicaine dans le domaine de l'emploi - de catégoriser les Français autrement que par le sexe, la qualification, le statut professionnel... Cette opacité n'est que faiblement tempérée par l'obligation légale de fournir des statistiques concernant les étrangers. A cela s'ajoute la difficulté pour des chercheurs, mais aussi pour des syndicats, voire pour des inspecteurs du travail (lesquels en ont légalement la possibilité) d'avoir accès aux données biographiques des salariés. L'entreprise, en effet, se considère comme un lieu privé.

On comprendra donc qu'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 à une pure et simple non prise en compte - qui complète la dénégation du fait raciste - produite par la culture de l'entreprise et nourrie par le "modèle républicain" français qui imprègne 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" et, a fortiori, "communautaristes".

### 5.2. Racisme et discrimination à l'embauche: comment les prouver ?

Un des moments-clé de la prévention du racisme semble être la phase de recrutement et d'embauche. Pratiquement toutes les personnes interrogées relatent les efforts faits par certains employeurs pour ne pas recruter certains candidats, en particulier les personnes d'origine maghrébine et africaine.

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, sans autre raison que la crainte de ne pouvoir "contrôler" ces personnes si elles forment un groupe : *"J'ai déjà un Noir sur mon chantier je n'en veux pas deux, parce qu'après ils sont incontrôlables"*. A l'inverse, certains refus d'embauche prétextent la "non acceptation" de personnes étrangères ou "de couleur" par les autres employés de l'entreprise<sup>39</sup> (cf. Annexe 5). Ils sont aussi parfois "justifiés" par 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". L'argument *"vous ne m'aviez pas prévenu qu'elle était noire"* a ainsi été avancé pour refuser à une candidate un contrat d'apprentissage d'esthéticienne. (cf. Annexe 6) ou à un stage chez un fleuriste.

Il existe des stratégies d'évitement préventif des candidats "indésirables". Ainsi, l'exigence de photos d'identité par certains services publics ou employeurs vient compléter le tri à partir des noms patronymiques. Les formules codées inscrites sur les offres d'emploi destinées aux agences d'intérim - le fameux "B.B.R.", la mention "01", sans doute déjà abandonnés au profit d'autres - participe de ces procédés d'élimination a priori. Kofi Yamgnane (1992) ancien Secrétaire d'Etat aux Affaires Sociales et à l'Intégration, décrit ainsi ces pratiques : *"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. (...) Ce code vaut aussi (...) lorsque certains offices HLM s'adressent aux mairies pour loger les plus démunis et connaître leur nom"*.

Plus subtile est l'attitude de certaines grandes entreprises du secteur public qui, même quand il n'existe aucune clause de nationalité, emploient préférentiellement des Français, en utilisant des méthodes variées, dont une des plus efficaces est de "réserver" en priorité les postes à pourvoir aux enfants de personnes déjà employées dans l'entreprise.

Ainsi dans les grands services publics, les offres d'emploi circulent d'abord auprès du personnel et sont déjà pourvues quand elles sont diffusées à l'extérieur de l'entreprise. Un de nos informateurs nous signalait que dans la région parisienne 80% des Contrats

<sup>39</sup> Dans le cas, évoqué au chapitre 3, où l'employeur a été condamné pour avoir refusé d'embaucher sur cette excuse, les juges ont précisé qu'"il appartient au chef d'entreprise de mettre la main d'œuvre étrangère à l'abri des vexations et moqueries racistes par des mesures appropriées, au lieu d'invoquer celles-ci pour justifier un refus d'embauche".

Emploi-Solidarité<sup>40</sup> d'une entreprise de transports publics avaient été pourvus de cette manière.

Des phénomènes surprenants, frisant l'homogamie<sup>41</sup>, font que dans tel organisme public, la moitié des agents a un ou plusieurs parents qui y travaillent 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" (Bouvier, 1989, Giraud et Marie, 1990).

L'ensemble de ces pratiques, particulièrement fréquentes dans les services publics, forme obstacle au recrutement de personnes qui, bien que françaises, n'ont pas accès à l'information restreinte, prioritaire. En effet, leurs parents, étrangers, n'ont pas pu y être embauchés avant eux

Mais la préférence pour les "enfants du personnel" existe aussi dans le secteur privé, où elle est traditionnelle et fonctionne parfois comme une loi non écrite, consensuelle, et souvent encouragée par les organisations syndicales<sup>42</sup>. Le résultat est donc très différent aujourd'hui dans les entreprises qui comptaient beaucoup d'immigrés il y a 15 ou 20 ans et celles qui n'en comptaient pas. Malheureusement, les entreprises qui comptaient beaucoup d'immigrés sont en récession (ex: l'automobile, et le B.T.P.) et embauchent très peu.

On peut également considérer comme discriminatoire l'emploi préférentiel d'étrangers, ou de personnes dont les caractéristiques "culturelles" ou "d'apparence" permettent de les employer dans des conditions discriminatoires. C'est ce qui s'est passé, massivement, en France, dans les années soixante. C'est ce qui se perpétue dans le travail illégal offert aux "clandestins". Le "réalisme" de l'entrepreneur se traduit aussi bien par l'emploi 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. Il s'agit alors de savoir dans quelles conditions ils sont employés.

• *La "déprofessionnalisation" des procédures de recrutement :*

De façon générale, les procédures de recrutement ont évolué, en faisant la part de plus en plus belle aux entretiens oraux, au détriment des tests écrits et en s'autorisant des 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 qualités professionnelles (Lyon-Caen, 1991).

Ce changement est particulièrement net dans la fonction publique qui s'enorgueillissait de recruter ses personnels sur "concours" écrits et anonymes. Cet anonymat<sup>43</sup> est de moins en moins garanti.

<sup>40</sup> C.E.S. : Contrats temporaires réservés aux chômeurs depuis plus d'un an, financés en partie par l'Etat.

<sup>41</sup> "De façon générale, l'homogamie est la règle matrimoniale la plus répandue: qui se ressemble s'assemble". Données Sociales (chapitre "de l'enfance à la constitution d'une famille"). 1991.

<sup>42</sup> Dans une grande entreprise de l'automobile de la région de Sochaux, l'annonce de 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 5/11/94.

<sup>43</sup> Qui a sans doute historiquement favorisé l'embauche des femmes, nombreuses dans la fonction publique.

De multiples moyens sont utilisés pour garantir au patron 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, recours à des photos...

Si l'on ajoute à l'ensemble des facteurs qui favorisent la discrimination la banalisation du racisme, en général, dans la société française, le sentiment d'inefficacité que peuvent ressentir les victimes, d'une part, et la recherche, par les diverses institutions de placement de la meilleure efficacité en matière de recrutement des candidats, d'autre part, on conçoit que la discrimination soit, tout à la fois connue, subie et peu combattue sur le terrain juridique, malgré quelques tentatives qui nous ont été relatées.

On citera par exemple :

- la protestation des syndicats des Agences Nationales Pour l'Emploi contre les offres d'emploi racistes, qui a abouti à l'affichage, pour un temps, des textes lois expliquant que le racisme est un délit dans tous les bureaux de l'ANPE;
- le boycott officieux d'entreprises (dont certaines sont des services publics) par des organismes (eux-mêmes publics) chargés de l'insertion professionnelle de jeunes peu qualifiés;
- les tentatives coordonnées du Fonds d'Action Sociale pour les travailleurs migrants et des Agences Nationales pour l'Emploi (organisme public), pour faire "objectiver" professionnellement les offres de travail, à l'exclusion de tout autre paramètre.

Il ressort des entretiens que nous avons eus une sensibilisation croissante au problème de la discrimination. On peut la mettre au compte d'une attitude différente de la part de nombreux acteurs du marché de l'emploi, à partir du moment où la discrimination atteint des personnes de nationalité française. Même sans remettre en cause la clause de nationalité pour l'accès à certaines fonctions, la plupart des organisations et institutions agissant sur le marché de l'emploi dénoncent l'apparition d'une discrimination entre Français dont le caractère raciste devient évident. Selon certains analystes, c'est, dans bon nombre de cas, l'existence même de cette clause qui est source de discrimination illégitime, compte-tenu de l'ampleur et de la nature de la majeure partie de l'emploi public en France (voir ci-dessus, chapitre 4 et Lochak, 1990 et 1991). Le refus d'emploi à l'encontre de personnes depuis longtemps en France ou de leurs enfants apparaît comme un frein à l'intégration et comme une des principales remises en question des "vertus" du "modèle assimilateur" français.

Il reste que la discrimination à l'embauche se présente désormais de manière de plus en plus sophistiquée et "codée" contournant ainsi la législation, comme dans le cas des banques et compagnies d'assurance récusant les candidatures au vu des lieux de résidence quand ceux-ci ont été largement stigmatisés. Ainsi, la municipalité de Saint-Denis a-t-elle changé les libellés des adresses, à l'occasion d'une opération d'urbanisme, afin d'esquiver l'effet stigmatisant des noms des "cités" (cf. Annexe 7)

Il ne reste plus que les employeurs "maladroits" pour s'exprimer ouvertement et donc être l'objet de poursuites judiciaires, lesquelles ont souvent plus de valeur exemplaire que d'efficacité générale.

Sur le plan juridique, deux principes de liberté tendent à s'opposer : celle de l'employeur à embaucher qui bon lui semble sans avoir à se justifier et celle des personnes dont les droits à un traitement égal sont également inscrits dans la loi. (Ray, 1990). La mauvaise conjoncture de l'emploi favorise évidemment les employeurs, malgré une pression morale qui n'est pas sans efficacité au cas par cas.

Les personnes chargées de placer des candidats à l'emploi disent que la meilleure efficacité est obtenue quand elles s'engagent sur des cas individuels et s'en portent garants. Elles ont souvent le sentiment que les débats généraux n'ont aucune influence.

### 5.3. Après l'embauche : "une discrimination qui ne peut être prouvée n'existe pas..."<sup>44</sup>

Si la discrimination à l'embauche est connue, ce qui se passe dans l'entreprise l'est beaucoup moins. Il semble encore plus difficile d'attester de faits discriminatoires à propos des conditions d'emploi, des salaires, des carrières et des promotions, des licenciements.

Le caractère secret des données individuelles, légitimement protégées par la loi, interdit de fait la mise en évidence de traitements inégaux à l'égard de groupes ou de personnes. Même s'ils le voulaient ou le pouvaient, chercheurs et Inspecteurs du Travail se heurteraient à la lourdeur inhérente à la mise en place de protocoles comparatifs.

La plupart des personnes que nous avons interrogées n'ont ainsi - quelle que soit leur position (syndicats, inspecteurs du travail, organisations antiracistes) - que peu de renseignements sur ce qui se passe dans les entreprises.

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. S'y ajoutent désormais les cas de harcèlement sexuel, qui commencent à être traités depuis qu'une loi les réprimant a été votée, ainsi que les discriminations envers les handicapés et les malades (SIDA, en particulier). On notera que, dans tous ces cas, il existe des organisations collectives fortement mobilisées : les syndicats, évidemment, pour ce qui concerne la protection des libertés syndicales; les mouvements féministes et les institutions mises en place pour soutenir les femmes; les associations de handicapés ou de malades.

Il semble en fait nécessaire qu'une discrimination ait gagné dans l'opinion un statut d'illégitimité suffisant pour que des victimes se mettent en mouvement, fassent connaître leur situation et acceptent la mise en place de formes de solidarité ou des actions juridiques. Il est vraisemblable que la discrimination xénophobe ou raciste n'a pas ce statut, ni les victimes l'appui d'organisations suffisamment puissantes et influentes pour les soutenir et leur permettre d'avoir gain de cause.

---

<sup>44</sup> Cf. Lochak, 1987.

#### 5.4. La lutte contre le racisme et les discriminations dans l'entreprise

Tous les témoignages concordent sur les faits suivants: il est difficile d'être informé sur le racisme ou les discriminations dans l'entreprise; de les faire constater et qualifier comme tels dans une perspective de défense juridique. La lutte contre le racisme se heurte à de nombreuses difficultés qu'on peut énumérer comme suit : les victimes se taisent; les relais syndicaux ou antiracistes ne sont pas toujours présents ni en mesure de défendre les victimes; le choix des méthodes est complexe; la lutte juridique est le plus souvent inefficace, et elle est même parfois dangereuse pour les victimes.

- *Les victimes se taisent ou ne sont pas "entendues"*

Au cours de nos entretiens une réalité apparaît nettement : 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 minorités "ethniques") sont fréquents

Cependant la perception du caractère raciste de ces interactions n'est pas égale, non seulement selon qu'on appartient ou non à la catégorie racisée, mais aussi selon les sensibilités individuelles de ceux qui en sont les victimes. 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 banalisation. On est loin, en France, de l'ère de la "political correctness". Au contraire "le racisme de bistro" - dont on pense qu'il ne contient pas en soi de danger réel de discrimination ou d'exclusion - est largement toléré et suscite l'indulgence (comme, d'ailleurs, les propos sexistes ordinaires).

C'est pourquoi 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 des victimes de propos et d'attitudes racistes 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. Les psychologues et les sociologues devraient, quant à eux, être plus sensibles aux effets immédiats ou différés de ce racisme banal. L'euphémisation générale qui entoure ces situations ne fait pas que peser sur les victimes, elle concourt aussi à une généralisation de la dévalorisation "ethnique" ou "raciale" dont l'impact devrait aussi être étudié en termes de "passages à l'acte".

Certaines personnes racisées en viennent à reprocher à ceux qui ont en charge de les mettre en rapport avec des entreprises de les amener à subir des situations humiliantes : *"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 de certaines personnes ou fonctions, afin d'échapper à la confrontation directe avec le racisme, la méfiance, le rejet.

La lutte contre cet état de fait ne peut relever exclusivement de l'action juridique; elle passe nécessairement par un travail d'éducation et de sensibilisation dont les organisations antiracistes pensent qu'il dépasse largement les murs de l'entreprise et doit commencer, en amont, dès l'école. Or, s'il existe un enseignement d'éducation civique qui promeut le principe d'égalité des droits et enseigne la législation des Droits de l'Homme, l'éducation antiraciste, en tant que telle, ne fait pas partie des programmes scolaires.

- *Combattre le racisme banal : formation et conviction.*

Lutter contre le racisme, dans son aspect apparemment le plus banal, peut relever, dans l'entreprise comme ailleurs, d'une pédagogie constante, menée par des acteurs privilégiés dans l'univers de travail. Des actions de formation destinées aux policiers, aux magistrats, aux enseignants, aux travailleurs sociaux etc. ont ainsi été développées par divers organismes. Elles ont en général pour but de sensibiliser les professions concernées à la diversité des populations et des origines culturelles de leur public. Des agences spécialisées, telle l'Agence pour le Développement des Relations Interculturelles (A.D.R.I.), ont même été créées, qui proposent ce type de formation.

Celles-ci touchent cependant peu, à notre connaissance, l'encadrement direct des entreprises publiques ou privées (mais la recherche devrait être prolongée sur ce point) et ne correspond nullement à ce que certains appelleraient une véritable éducation antiraciste.

La sensibilisation à la lutte contre les discriminations est, quant à elle, essentiellement effectuée dans la formation des inspecteurs du travail (mais le volet portant sur la discrimination raciale n'y a pas une réelle place) ou dans celle des militants syndicaux.

Néanmoins, ces efforts et plus généralement la lutte militante sur ce terrain, ne doivent pas être sous-estimés, car c'est d'eux que peut provenir une modification du climat des relations interethniques dans et hors les lieux de travail. On reste cependant loin, en France, de l'adoption de "Codes de bonne conduite" en la matière.

- *L'expression des solidarités*

Les relais "naturels" de la défense des victimes du racisme et de la discrimination dans les entreprises sont, en France, les syndicats, seuls à être présents légalement. Encore faut-il noter que le taux de syndicalisation est extrêmement faible (10%) et que de très nombreuses petites et moyennes entreprises n'ont pas de syndicat.

Pour les travailleurs, l'environnement est décisif. Dans certains cas les personnes victimes du racisme sont isolées, dans d'autres il s'agit de groupes plus ou moins constitués, dans d'autres enfin, ils forment la majorité du personnel. L'attitude patronale plus ou moins répressive, l'influence et la combativité syndicales favorisent ou non la possibilité de riposte ou de défense des victimes. Or il paraît clair que les climats les plus racistes et discriminatoires peuvent plus aisément se développer là où le climat est le plus dur et hostile aux libertés individuelles et collectives.

Quand ils se saisissent de cas de racisme ou de discrimination, les syndicats français, par tradition anarcho-syndicale, entament des actions de solidarité ou de défense basés sur le rapport de forces, visant à obliger les auteurs de la discrimination (en particulier l'encadrement et les employeurs) à reculer et à réparer le préjudice. Ils n'en appellent pas systématiquement à la loi. Parfois même, le recours en justice, quand il est décidé, cherche plus sûrement à intimider et à démontrer la détermination que l'aboutissement de la procédure juridique.

- *Les aléas de la lutte juridique*

Comme nous l'avons vu précédemment, les syndicats ont depuis longtemps combiné les actions dans les entreprises et la pression auprès de parlementaires pour changer des lois, en faire voter de nouvelles et faire appliquer le droit commun.

Ils semblent cependant bien plus démunis pour traiter de la discrimination entre Français, en vertu de l'origine ou du faciès ou pour défendre les victimes d'actes racistes. On peut évoquer ici plusieurs raisons à cet état de fait. D'abord les syndicalistes baignent eux-mêmes dans le climat général d'euphémisation du racisme. Ceux qui y sont sensibilisés et désireux d'agir avouent craindre de ne pas toujours être suivis par l'ensemble du personnel. C'est surtout, selon ces derniers, la précarité croissante des emplois et la crainte du chômage qui conduisent les victimes à accepter des situations humiliantes et les témoins à fuir leurs responsabilités. Enfin, ils estiment que le cadre légal n'offre pas de garanties suffisantes à une défense efficace.

En effet, tous leurs discours s'ordonnent autour de la difficulté à fournir des *preuves* du caractère raciste ou discriminatoire de certains actes. Les pressions exercées à l'encontre des salariés 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 de l'ensemble des éléments nécessaires pour entamer une action juridique. Prouver qu'une personne est privée d'un déroulement de carrière normal en vertu de son appartenance "ethnique", 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 ?

Le faire, veut déjà dire imaginer une suite de caractère juridique à cet éventuel constat. Or, en droit du travail comme ailleurs, seules la ou les victimes peuvent entamer une procédure. Les syndicats ou les organisations anti-racistes ne peuvent que les représenter et les soutenir, non se substituer à elles.

Or il s'avère qu'attaquer un employeur, ou ses représentants, pour discrimination est une procédure grave. Si, en cas de succès, il y a parfois nullité de l'acte discriminatoire (la personne licenciée doit être réintégrée) et, plus souvent, condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts<sup>45</sup>, en cas d'échec, l'employeur peut se retourner contre la victime pour diffamation.

C'est pourquoi nos interlocuteurs ont affirmé que la défense des victimes s'opère plutôt sur des motifs plus classiques, plus sûrs et, *de facto*, plus efficaces<sup>46</sup>.

C'est ainsi qu'un Inspecteur du travail nous a expliqué que, lors du licenciement collectif de délégués syndicaux tous "Africains", il a fondé son opposition sur les articles du Code du travail relevant de la protection des délégués syndicaux, sans même faire mention d'une discrimination raciale pourtant flagrante.

<sup>45</sup> Il existe une opposition jurisprudentielle à la réintégration (GISTI, 1993). Comme le signale J.J. Dupeyrou (1983) : "*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*".

<sup>46</sup> "*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*". (GISTI, 1994).

L'efficacité de la défense des salariés tend donc à dissuader de faire usage des lois réprimant les discriminations et participe de ce fait à la non-connaissance de telles situations et à leur non-reconnaissance. La Présidence 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 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 qu'une évolution des tribunaux de Prud'hommes sur ce point soit possible, comme en témoigne la condamnation récente d'un employeur au motif que le plaignant était victime "*d'une certaine discrimination due à son origine camerounaise*" (GISTI, 1994)

Les Services centraux de l'Inspection du Travail de Paris, quant à eux, déclarent ne s'être jamais livrés à des études sur cette question et ne pouvoir donc pas fournir la moindre indication.

Comment se fait-il que des institutions, réputées et spécialisées dans le droit du travail et dans les litiges entre salariés et employeurs, ne sachent rien ou presque ?

Simplement parce que, comme nous l'avons déjà fait remarquer, la discrimination raciale ou le racisme ne sont nullement au centre des leurs préoccupations actuelles. Pire encore, il semble que plaider sur ce terrain risque d'entraîner le plaignant dans une voie quasi sans issue et de lui faire perdre le bénéfice - si l'on peut dire - d'un autre argumentaire, celui là plus classique, du droit du travail.

Racisme et discrimination raciale ne sont pas, en France, un argument premier, ni même secondaire. Ils ne sont, le plus souvent, pas évoqués du tout, tous les intervenants préférant faire appel à d'autres articles du Code.

Certains de nos interlocuteurs regrettent qu'il n'y ait pas quelques procès exemplaires, qui créeraient une pression morale. D'autres pensent que ces procès renforceraient la dissimulation et la sophistication des méthodes de contournement de la loi. Ce que le faible impact de cette législation souligne, c'est que pour être appliquée, une loi suppose que ses attendus aient acquis, socialement, une légitimité réelle qui s'impose alors plus fermement aux protagonistes.

On peut donc se demander, si un important progrès ne serait pas réalisé grâce à la création d'une commission nationale indépendante, qui pourrait être saisie par des individus ou des groupes, des associations, faire diligenter des enquêtes et des recherches pour surmonter l'obstacle des "preuves", garantir la protection des victimes, saisir la justice. Ce dispositif rendrait en tout cas les victimes moins dépendantes des situations locales.

On peut ici citer deux exemples de commissions, qui, pour être très distinctes et situées dans des contextes différents, pourraient inspirer le législateur français :

- La Commission Nationale Informatique et Libertés, qui protège les fichiers nominatifs et veille à la protection de l'anonymat. Elle a fait la preuve de son utilité.

- La Commission anglaise pour l'Égalité Raciale (*Commission for Racial Equality*) qui veille à la protection des minorités, mais se fonde à cette fin sur des classifications ethniques qui seraient difficilement "exportables" en France.





## OUVRAGES CITES

- BORKOWSKI J.L. (1990) "L'insertion sociale des immigrés et de leurs enfants". Données Sociales. (INSEE).
- BOUVIER P. (1989) Le travail au quotidien. Paris, Presses Universitaires de France.
- BRUSCHI C. (1989) "La politique migratoire : ruptures et continuités" Migrations-Société, Vol. 1, n°3.
- CORDEIRO A. (1984) L'immigration. Paris, Ed. La Découverte (Coll. "Repères").
- BENOIT F. (1982) Citroën. Le printemps de la dignité. Paris, Ed. sociales.
- DUPEYROUX J.J. (1983) "peut-on être licencié en raison de sa race ?" Le Monde, 7/4.
- ECHARDOUR A. et MAURIN E. (1993) Données Sociales. (INSEE). (Ch 9 : "Groupes Sociaux").
- GALLISSOT R., BOUMAZA N. et CLEMENT G. (1994) Ces migrants qui font le prolétariat. Paris, Ed. Méridiens -Klincksieck (coll. "Réponses sociologiques").
- GANI L. (1969) Syndicats et travailleurs immigrés. Editions Sociales.
- GIRAUD M. et MARIE C.V. (1990) Les stratégies socio-politiques de la communauté antillaise dans son processus d'insertion en France métropolitaine. Rapport de recherche. Paris Ministère de la Recherche.
- G.I.S.T.I. (1993) Légiférer pour mieux tuer les droits. Paris, G.I.S.T.I.
- G.I.S.T.I. (1994) Lées discriminations dans l'emploi. Contribution à l'"European Guidelines to good employment practice to combat discrimination" (à paraître). Paris, G.I.S.T.I. (multigr.).
- GUILLAUMIN C. (1992) "Une société en ordre. De quelques-unes des formes de l'idéologie raciste". Sociologie et Société. Vol XXIV, n° 2.
- LOCHAK D. (1987) "Réflexions sur la notion de discrimination". Droit Social, n°11.
- LOCHAK D. (1990) "Les discriminations frappant les étrangers sont-elles licites ?". Droit Social, n°1.
- LOCHAK D. (1991) "Conseil National des Populations Immigrées. Groupe 'Egalité des droits' : Rapport". Actualités-Migrations, n°363.
- LOCHAK D. (1992) "Discrimination against Foreigners under French Law" in Immigrants in two Democracies: French and American Experience. Edited by D. L. HOROWITZ and G. NOIRIEL. New York University Press.
- LYON-CAEN A. (1990) "L'Egalité et la loi en droit du travail". Droit Social, n°1.
- MARCHAND O. (1991) "Autant d'actifs étrangers en 1990 qu'en 1980". Economie et Statistiques, n°242 (*"Les étrangers en France"*).
- MARTINELLI D. (1990) "Le chômage des immigrés en Ile-de-France". Lettre d'information Ile-de-France. Observatoire de la dynamique des localisations. GIP reclus n°16, juin.
- MAURIN E. (1991) "Les étrangers: une main-d'œuvre à part ?" in Les étrangers en France. Economie et Statistiques. (INSEE, Paris.) n°242, avril.
- MAYER D. (1992) "L'appréhension du racisme par le Code pénal". Mots (*"Sans distinction de...race"*), n°33.
- MEILLASSOUX. C. (1976) Femmes, greniers et capitaux. (chapitre, "la main d'oeuvre à bon marché"). Paris, Ed. Maspero.
- PEROTTI A. (1993) "Politique de l'immigration : de la "génération Mitterrand" à la "génération Pasqua". Migrations-Société, Vol. 5, n°28-29.
- RAY J.E. (1990) "L'égalité et la décision patronale". Droit Social, n°1.
- SIMON P. (1993) "Nommer pour agir". Le Monde, 28/4.
- TRIBALAT M. (1989) "Immigrés, étrangers, Français : l'imbroglio statistique". Population et Société, n°241.
- TRIBALAT M. Dir. (1991) Cent ans d'immigration. Etrangers d'hier, Français d'aujourd'hui. Paris, Presses Universitaires de France-INED (Travaux et Documents n°131).
- TRIBALAT M. en coll. avec SIMON P. (1993) "Présentation de l'enquête 'mobilité géographique et insertion sociale' ". Population, n°1, Février.
- TRAPIER M. (1972) "Concurrence et différence, les problèmes posés aux syndicats ouvriers par les travailleurs immigrés". Sociologie du travail, n°3.
- TRAPIER M. (1990) L'immigration dans la classe ouvrière en France. Paris, CIEMI-L'Harmattan.
- WIRTH L. (1928) The Ghetto. University of Chicago. Trad. française par P.J. Rojzman Le ghetto. Presses universitaires de Grenoble, (coll. "Champs urbains") 1980.
- YAMGNANE K. (1992) Droits, Devoirs et Crocodile. Paris, Ed Robert Laffont.

## NOTE BIOGRAPHIQUE SUR LES AUTEURS

### Véronique DE RUDDER

Sociologue. Chargée de recherches au CNRS  
Unité de recherches Migrations et Société.  
Responsable du Réseau d'Information sur les Migrations Internationales (REMISIS)

#### Publications récentes :

- Autochtones et immigrés en quartier populaire. D'Aligre à l'îlot Chalon (en collaboration avec M. GUILLON), Paris, Ed. CIEMI-L'Harmattan (coll. "Migrations et changements"). 1988. 234 p.
- "Le racisme dans les relations interethniques". L'Homme et la Société, n°102, 1991
- "Housing and Integration of Immigrants in the French Cities". in D.L. HOROWITZ et G. NOIRIEL eds. Immigrants in Two Democracies. French and American Experiences. New York and London, New York University Press, 1992.
- "Immigrants and the French in the Parisian Region : The Residential Situation and Cohabitation". Conference on Tokyo, New-York, Paris : Nodes in the Global System of Cities. Tokyo, Octobre 1992. (à paraître)

### Maryse TRIPIER

Sociologue. Professeur des Universités détaché comme directeur de recherches au CNRS  
Directeur de l'Unité de recherches Migrations et Société

#### Publications récentes :

- Fuir ou construire l'école populaire ? avec Alain LEGER. Paris, Ed. Klincksieck (coll "Réponses sociologiques", 1988. (206 p.).
- L'immigration dans la classe ouvrière en France. Paris, Ed CIEMI/L'Harmattan (coll. "Migrations et changements"), 1990. (325 p.).
- "L'immigration et les syndicats en France". Symposium international "Migrant workers and the Trade Union Movement". Ohara, Institute for Social Research. Hosen University, Tokyo, Japon, 29-30 novembre 1989. Paru dans Analyses et Documents Economiques, n°4, février 1991.
- "French Citizens and Immigrants in the Workplace : Marginality of the Subject, Marginality of the Research". in D.L. HOROWITZ et G. NOIRIEL eds. Immigrants in Two Democracies. French and American Experiences. New York and London, New York University Press, 1992.

### François VOURC'H

Sociologue. Chargée de recherches au CNRS  
Unité de recherches Migrations et Société

#### Publications récentes :

- "Immigrant Participation and Mobilisation and Integration Stratégies in France : a Typology." avec V. DE RUDDER ET I. TABOADA-LEONETTI, Conference internationale Ethnic mobilisation in Europe in the 1990's organisé par le Centre for Research in Ethnic Relations de l'Université de Warwick (G.B.).1992. (à paraître).
- "Et si l'on parlait des Français? Perception des immigrés en France, attitudes, opinions et comportements, avec V. DE RUDDER ET I. TABOADA-LEONETTI, in Revue Internationale d'Action Communautaire, Québec, 31/71, printemps 1994.
- Trajectoires sociales, origines nationales et modes de vie étudiants; Avec F. AUBERT ET M. TRIPIER. Université Paris 7 - Denis Diderot, 1993.
- Kabyles du Pacifique, M. LALLAOUI dir. Paris, Au Nom de la mémoire, 1994.

### Valérie SIMON

Etudiante en doctorat d'Histoire. Unité de recherches Migrations et Société

#### Travaux universitaires :

- Les étudiants maghrébins à l'Université en France (1962-1992. Approches statistique historique et sociologique. Diplôme d'Etudes Approfondies. Université Paris 7. 1991-1992.

## ANNEXES

**ANNEXE 1**  
**TABLEAUX**

Tableau n° 1 : FRANÇAIS DE NAISSANCE, FRANÇAIS PAR ACQUISITION ET ETRANGERS DE 1946 A 1990.

Année	Pop Tot	Français de Naissance	Français par acquisition	étrangers	Total
	Nbre				
1946	39 848	93,5	2,1	4,4	100
1954	42 781	93,4	2,5	4,1	100
1962	46 459	92,6	2,8	4,7	100
1968	49 655	92,1	2,7	5,3	100
1975	52 599	90,8	2,6	6,5	100
1982	54 296	90,5	2,6	6,8	100
1990	56 652	90,5	3,1	6,4	100

Source : Recensement de la population de 1990. Nationalités. Tableau R3 page 14, résultats du sondage au Quart. INSEE résultats n° 217, Démographie-Société n° 21, novembre 1992.

Tableau n° 2:

ORIGINES NATIONALES DES ETRANGERS RESIDANT EN FRANCE METROPOLITAINE<sup>47</sup>

Nationalités	1968		1975		1982		1990	
	%	partiel %	%	partiel %	%	partiel %	%	partiel %
Europe	71,6		60,7		47,6		40,6	
dont CEE		NC		57		44,7		36,5
<i>Espagnols</i>		23,2		14,5		8,8		6,0
<i>Italiens</i>		21,8		13,4		9,2		7,0
<i>Portugais</i>		11,3		22,0		20,7		18,1
<i>total</i>		56,3		49,9		38,7		31,1
Afrique	24,8		34,6		43		45,4	
dont Afrique du Nord		23,6		32,3		38,8		38,7
<i>dont Algériens</i>		18,1		20,6		21,7		17,1
<i>Marocains</i>		3,2		7,6		11,9		15,9
<i>Tunisiens</i>		2,3		4,1		5,2		5,7
Afriq noire francophone		NC		2,0		3,4		4,9
autres Afrique		1,2		0,3		0,8		1,8
Asie	1,7		3,0		7,8		11,8	
<i>dont Camb. Laos Viet.</i>				0,5		2,8		3,1
<i>Turcs</i>		0,3		1,5		3,3		5,5
<i>total</i>		0,3		2,0		6,1		8,6
autres	1,9		1,7		1,6		2,2	
total %	100	81,4	100	86,5	100	87,8	100	85,1
Total étrangers nbre	2 621 088		3 442 415		3 714 200		3 596 602	

Source: Recensement de la Population de 1990. Nationalités. Tableau R6, page 16, dans résultats du sondage au Quart, INSEE résultats n° 217, Démographie-Société, n° 21, novembre 1992.

<sup>47</sup> Les pourcentages sont calculés par rapport au total de la population étrangère en France. Pour l'année 1968 le total partiel correspond à 56,3+23,6+1,2+0,3.

Tableau n° 3 : LIEU DE RESIDENCE DES ETRANGERS EN FRANCE METROPOLITAINE

REGIONS de RESIDENCE	1968			1975			1982			1990		
	1 %	2 %	3 %	1 %	2 %	3 %	1 %	2 %	3 %	1 %	2 %	3 %
Ile de France	18,6	31,2	8,9	18,8	33,6	11,7	18,5	36,1	13,3	18,8	38,3	12,9
Nord Pas de Calais	7,7	7,0	4,8	7,4	5,9	5,2	7,2	5,3	5,0	7,0	4,6	4,2
Lorraine	4,6	6,7	7,7	4,4	5,6	8,2	4,3	4,8	7,8	4,1	4,3	6,7
Alsace	2,8	2,5	4,6	2,9	3,1	7	4,3	3,4	8,1	2,9	3,6	7,9
Midi Pyrénées	4,4	4,3	5,1	4,3	3,6	5,5	4,3	3,2	4,4	4,3	2,9	4,3
Rhône-Alpes	8,9	12,5	7,4	9,1	12,9	9,3	9,2	12,4	9,2	9,5	12,0	8
Languedoc Roussillon	3,4	5,6	8,6	3,4	4,2	8,1	3,5	3,6	7	3,7	3,7	6,3
Prov. Alpes Côtes Azur	6,7	10,4	8,3	7,0	9,1	8,5	7,3	8,9	8,3	7,5	8,4	7,1
Corses	0,4	0,7	8,5	0,4	0,8	13,2	0,4	0,7	10	0,4	0,7	9,9
France % Popu Etr			5,3			6,5			6,8			6,3

1) Part de la population résidant dans ces régions dans la population totale résidant en France.

2) Part de la population étrangère résidant dans ces régions dans la population étrangère totale résidant en France.

3) Part de la population étrangère dans la population totale résidant dans la région.

Source: Recensement de la Population de 1990. Nationalités. Tableau R7 page 17/18, dans résultats du sondage au Quart. INSEE résultats N° 217, Démographie-Société N°21, novembre 1992.

Tableau n° 4 : POPULATION ACTIVE ETRANGERE AYANT UN EMPLOI PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

Type d'emploi occupé	effectifs étrangers en 1982 (milliers)	effectifs étrangers en 1990 (milliers)	écarts 1982-1990 %	part des étrangers en 1982 %	part des étrangers en 1990 %	variation relative des effectifs étrangers 1982-1990 (%)	variation relative des effectifs totaux 1982-1990 (%)
employeurs et indépendants	71	102	+ 31	2,2	3,7	+ 44	- 17
cadres et professions libérales	48	83	+ 35	2,6	3,7	+ 73	+ 40
professions intermédiaires	73	109	+ 36	1,9	3,2	+ 49	+ 17
employés	217	234	+ 17	3,9	4,0	+ 8	+ 7
dont commerce et services marchands	109	135	+ 26	4,8	5,0	+ 23	+ 17
dont industrie BTP et autres tertiaire	108	99	- 9	3,3	3,1	- 8	0
ouvriers qualifiés	351	333	- 18	9,4	9,0	- 5	0
ouvriers non qualifiés	578	436	- 142	17,7	15,5	- 25	- 14
TOTAL EMPLOI	1338	1297	- 41	6,2	5,8	- 3	+ 4
AU CHOMAGE	218	322	+ 104	10,6	11,5	+ 48	+ 36
TOTAL GENERAL	1557	1618	+ 61	6,1	6,5	+ 4	+ 6

Source : ECHARDOUR et MAURIN, Données Sociales. Données Sociales. (INSEE 1993). (Ch 9 : "Groupes Sociaux"), p. 507.

Tableau n° 5 : EMPLOIS ETRANGERS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Secteurs d'activité	effectifs étrangers en 1982 (milliers)	effectifs étrangers en 1990 (milliers)	écarts 82-90 %	part des étrangers en 1982 %	part des étrangers en 1990 %	variation relative des effectifs étrangers 1982-1990 (%)	variation relative des effectifs totaux 1982-1990 (%)
agriculture	60	44	- 16	3,4	3,5	- 27	- 29
industrie	450	338	- 112	8,1	6,7	- 25	- 9
bâtiment	299	267	- 32	16,9	16,3	- 11	- 7
tertiaire	530	647	+ 117	4,3	4,5	+ 22	+ 16
chômage	218	322	+ 104	10,6	11,5	+ 48	+ 36
total	1557	1618	+ 61	6,1	6,5	+ 4	+6

Source : ECHARDOUR et MAURIN, Données Sociales. (INSEE 1993). (Ch 9 : "Groupes Sociaux"), p. 506

Tableau n° 6 : PERSONNES ACTIVES OCCUPEES SELON LE STATUT DETAILLE ET LA NATIONALITE EN 1992

Statut de l'emploi	Français de Naissance		Français par acquisition		étrangers	Total
	%	%	%	%	%	
indépendants	94,9	1,3	3,8			100
Employeurs	94,2	1,4	4,4			100
Aides Familiaux	96,9	1	2,1			100
Intérimaires *	87,6	ns	11			100
Apprentis*	94,1	ns	5,1			100
Contrat Durée Déterminée*	90,3	1,2	8,5			100
Autres Salariés*	91,3	1,3	7,4			100
Stagiaires et contrats aidés	94,1	ns	4,6			100
Salariés de l'Etat et des Coll locales	97,6	1	1,5			100
Service National	97,6	ns	ns			100
<b>Ensemble</b>	<b>93,2</b>	<b>1,2</b>	<b>5,5</b>			<b>100</b>

\* Hors Etat et Collectivités locales

Source : Les étrangers en France, Contours et caractères, INSEE, Paris, Mai 1994, Chapitre 6.6, p. 79.

Tableau n°7 : TAUX DE CHOMAGE DES ETRANGERS PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 1992

Nationalités	TAUX DE CHOMAGE		
	Employés	Ouvriers	ensemble Actifs
<b>FRANCAIS</b>	<b>12,9</b>	<b>12,5</b>	<b>9,5</b>
de naissance	12,9	12,5	9,4
par acquisition	16	13,7	13,8
<b>ETRANGERS</b>	<b>22,2</b>	<b>16,1</b>	<b>18,6</b>
Union européenne	11,6	8,8	9,7
<i>dont Portugais</i>	<i>12,7</i>	<i>7</i>	<i>8,7</i>
autres Européens (y c Turcs)	31,4	17,4	2,8
Afrique	36,4	24	29,3
dont Maghrébins	36	25,2	29,6
<i>dont Algériens</i>	<i>34,6</i>	<i>27,8</i>	<i>29,2</i>
<i>Marocains</i>	<i>33,1</i>	<i>21</i>	<i>28,2</i>
<i>Tunisiens</i>	<i>46,8</i>	<i>27,8</i>	<i>33,8</i>
autres Africains	38,6	14,8	27,8
autres Nationalités	20,7	14,8	16,4
<b>ENSEMBLE</b>	<b>13,3</b>	<b>12,9</b>	<b>10,1</b>

Source : Les étrangers en France, Contours et caractères, INSEE, Paris, Mai 1994, Chapitre 7.2, p. 85.

Tableau n°8 : LES CARRIERES OUVRIERES DES MAGHREBINS ET DES PORTUGAIS ENTRE 1981 ET 1989\*

origine	passage d'ouvrier non qualifié à... (%)			ensemble des promotions (%)
	... ouvrier qualifié	... employé	... technicien ou cadre	
France	6	6,5	3,5	16
Maghreb	3,5	3,5	2	9
Portugal	13	8	4	25

\*Ce tableau se lit comme suit : parmi les Portugais restés en France et qui étaient ouvriers non qualifiés en 1981, 13% sont devenus ouvriers qualifiés en 1989, 8% sont employés et 4% sont techniciens ou cadres.

Source : MAURIN E. (1991) p. 41.

Tableau n°9 : CHOMAGE ET CHANGEMENTS DE PROFESSION, D'ENTREPRISE ET D'ETABLISSEMENT SELON LES NATIONALITES

nationalité	chômage en 89	changement de profession 88/89	changement d'entreprise 88/89	changement d'établissement 88/89	moins d'1 an d'ancienneté
France	réf.*	réf.*	réf.*	réf.*	réf.*
Algérie, Maroc, Tunisie	+ 79	+ 31	—	—	+ 36
Italie, Espagne, Pologne	+ 28	—	+ 32	—	—
Afrique Noire, Yougoslavie, Asie du Sud-Est, Turquie	+ 67	+ 46	+ 36	+ 25	+ 49
Portugal	- 49	—	+ 58	+ 49	—
Autres	+ 52	+ 63	+ 57	—	+ 72
toutes nationalités étrangères confondues	+ 39	+ 24	+ 38	+ 27	+ 27

\* France = population de référence (réf.)

Ce tableau se lit ainsi en 1989 toutes nationalités étrangères confondues, la probabilité d'être au chômage est environ 39 fois plus forte pour un étranger que pour un Français, celle de changer de profession 24 fois plus élevée etc...

Pour la variable avoir ou non moins d'un an d'ancienneté, une variable explicative supplémentaire a été introduite: la taille de l'entreprise. Plus la taille de l'entreprise croît, et plus la probabilité d'avoir moins d'un an d'ancienneté augmente.

Source : ECHARDOUR et MAURIN, Données Sociales. (INSEE 1993). (Ch 9 : "Groupes Sociaux")



tableau n°10 : LES PROMOTIONS PAR NATIONALITE ET SECTEUR D'EMPLOI

Secteurs d'activité	emploi obtenu par promotion interne (%)		emploi obtenu après changement d'entreprise (%)		changements de fonction au sein de l'entreprise (%)	
	Français	Etrangers	Français	Etrangers	Français	Etrangers
Banques	46	ns	38	ns	16	
Assurances	30	ns	53	ns	17	
Location et crédit bail immobilier	16	ns	77	ns	7	
Agro-Alimentaire	17	8	69	52	14	40
Energie	34	1	44	67	22	32
Biens d'équipement	31	14	54	65	15	31
Biens intermédiaires	29	11	58	67	13	22
Transports, Communications	29	9	55	74	16	17
Biens de consommation	17	1	70	90	13	17
Agriculture Pêche	6	6	81	78	13	16
Services Marchands	12	3	78	85	10	12
BTP	12	4	79	86	9	12
Services non marchands	22	6	52	85	26	9
Commerce	10	4	81	89	9	7
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>65</b>	<b>81</b>	<b>15</b>	<b>14</b>

Actifs occupés en 1989 ayant entre 30 et 60 ans

Ce tableau se lit ainsi: sur 100 emplois occupés dans le BTP par des Français 12 ont été obtenus après promotion interne, 79 après passage sur le marché du travail. Les 9 autres (100-{12+79}) correspondent à de simples changements de fonction au sein de l'entreprise.

sur 100 emplois occupés dans le BTP par des étrangers 4 ont été obtenus après promotion interne, 86 après passage sur le marché du travail. Les 10 autres (100-{4+86}) correspondent à de simples changements de fonction au sein de l'entreprise.

## ANNEXE 2

### LES MAÎTRES AUXILIAIRES ÉTRANGERS DANS L'ENSEIGNEMENT PUBLIC

Depuis longtemps l'Education Nationale fait appel aux maîtres auxiliaires<sup>1</sup> pour occuper des postes dans les disciplines déficitaires et les académies difficiles. A la rentrée 1993, le nombre des maîtres auxiliaires est estimé entre 36 000 et 39 500. **Les maîtres auxiliaires étrangers représentent entre 10 et 11% de la population globale des maîtres auxiliaires** (entre 4000 et 5000).

**Le statut** de maître auxiliaire est en soi un statut fragile. Les maîtres auxiliaires français et étrangers ne disposent d'aucune garantie d'emploi, ne sont là que pour "boucher les trous" et sont donc souvent "ballottés" d'un établissement à l'autre. Ils sont tous les deux soumis à la même précarité. Mais cette situation est d'autant plus difficile à vivre pour les maîtres auxiliaires étrangers qui doivent aussi faire face aux contraintes et incertitudes liées aux lois régissant le statut des étrangers.

Parmi les maîtres auxiliaires étrangers, on peut distinguer trois catégories :

- 1) **les titulaires d'une carte de séjour et de travail de dix ans**<sup>2</sup> qui théoriquement, doivent être traités comme les maîtres auxiliaires français;
- 2) **les titulaires d'une carte de séjour temporaire**<sup>3</sup> **portant la mention "salarié"** qui doivent renouveler leur titre de séjour et de travail chaque année;
- 3) **les titulaires d'une carte de séjour d'étudiant**<sup>4</sup> qui n'ont le droit d'enseigner que dix heures par semaine sauf s'ils obtiennent une autorisation de travail de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

**En février 94**, les ministères de l'Education, du Travail et de l'Intérieur décident de lancer une **enquête conjointe pour dresser un tableau de la situation des maîtres auxiliaires étrangers et pour trouver des solutions**<sup>5</sup>. En attendant les résultats qui interviendront pendant les vacances, les préfetures ont reçu des instructions pour prolonger de quelques mois les autorisations de séjour des maîtres auxiliaires. Mais pour eux cette mesure n'est pas satisfaisante, elle ne représente qu'un sursis.

Dès le mois de mai, les journaux titrent sur **l'éventuelle expulsion de maîtres auxiliaires étrangers**. Les plus menacés sont les titulaires d'une carte de séjour de "salarié temporaire", renouvelable chaque année. En effet, le non-renouvellement de leur contrat avec l'Education nationale a une conséquence directe sur leur droit à rester en France. Sans travail, ils n'auront plus de carte de séjour et risquent l'expulsion.

Face à cela **un mouvement de solidarité s'est constitué**<sup>6</sup>: le 27 mai, une grève des personnels du Collège Robert Desnos d'Orly (Val de Marne) a été observée pour exiger le maintien en poste de trois maîtres auxiliaires algériens menacés d'expulsion ; le 28 mai, un comité de coordination s'est constitué et a tenu sa première assemblée générale à l'Université Paris 7. Soutenus par les syndicats enseignants et par SOS-Racisme, la coordination appelle à des rassemblements devant les préfetures de Bobigny et de Créteil et à une manifestation, le 8 juin, devant le ministère de l'Intérieur.

Début juillet, le rapport des trois administrations (Education, Travail, Intérieur) est remis au Ministre de l'Education nationale qui en reprend les conclusions : Pour la **rentrée 94, les rectorats pourront employer des maîtres auxiliaires étrangers en poste l'an passé**. Mais le recrutement des étudiants étrangers, non employés par l'Education nationale avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994, se fera plus restrictif<sup>7</sup>. En effet, leur candidature sera

retenue après avoir épuisé les solutions de recours de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE). Le gouvernement veut ainsi s'assurer que le recrutement d'étranger sous un statut d'étudiant ne constitue pas un moyen détourné de pérenniser un séjour au-delà de la durée normale des études.

**Pour la rentrée 1995, les rectorats devront prendre des mesures encore plus restrictives.** En effet, l'enquête conclut que la coopération interministérielle n'a pas ou peu fonctionné. Les rectorats ont jusqu'à maintenant *"effectué leur recrutement de façon unilatérale en ne se préoccupant que de l'urgence et de la commodité de gestion : si des contacts ont eu lieu avec la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), il n'y a eu aucun lien avec les préfetures"*<sup>8</sup>. De plus la concertation préalable entre les rectorats et l'ANPE, pour puiser d'abord parmi les chômeurs, *"a été quasiment inexistante"*.

Face à ce constat, **des mesures radicales sont proposées pour 1995 :**

- 1) Les rectorats devront faire connaître à l'ANPE, au plus tard en Mars, leurs besoins pour la rentrée suivante. L'Agence aura priorité pour **proposer des candidats "nationaux et communautaires"**<sup>9</sup>. Les étrangers résidents ou titulaires d'une carte de salarié temporaire passeront ensuite. Quant aux étudiants, ils ne seront recrutés *"que de façon tout à fait exceptionnelle"* et dans des conditions très strictes (10 heures /semaine et en aucun cas à temps complet).
- 2) Les rectorats seront fortement encadrés : ils devront **adresser aux préfetures et aux ANPE, un rapport mensuel des candidats ANPE retenus** ; ils seront aussi dans l'obligation de remplir une fiche sur chaque maître auxiliaire en poste et désirant être réemployé. Le préfet prendra alors la décision d'accorder cartes de séjour et de travail.

Tous les syndicats d'enseignants ont protesté contre ces décisions et Jean-Michel Boullier, secrétaire général du SGEN-CFDT, a dénoncé publiquement la **"logique de préférence nationale"** et la **"politique de discrimination"**<sup>10</sup> (surtout en matière de rémunération) menée contre les maîtres auxiliaires étrangers.

En effet, il apparaît clairement que **ces mesures**, prises à l'encontre des maîtres auxiliaires étrangers, **traduisent une politique de préférence nationale et communautaire en matière d'emploi**. Mesures qui s'inscrivent dans le contexte d'une politique globale de pression du Ministère de l'Intérieur et d'une dégradation générale du statut d'étranger en France.

<sup>1</sup>Le nombre des maîtres auxiliaires est passé de 20 000 en 1985 à 30 000 en 1988, soit une augmentation de 50% en trois ans, pour atteindre les 40 000 en 1991. A la rentrée 1992 et pour la première fois depuis 1985, le nombre des maîtres auxiliaires a baissé de 4,4% (Le Monde, 2 Juin 1994).

<sup>2</sup>Seraient entre 1000 et 2000 personnes : Le Quotidien, 8 juin 1994, Le Monde, 2 juin 1994, Libération, 4 juillet 1994.

<sup>3</sup>Seraient entre 1000 et 2000 personnes : Le Monde, 2 juin 1994 ; Le Quotidien, 8 juin 1994.

<sup>4</sup>Seraient entre 1300 et 2000 personnes : Le Monde, 2 juin et 29 juillet 1994 ; Le Quotidien, 8 juin 1994.

<sup>5</sup>Libération, 28 mai 1994.

<sup>6</sup>Libération, 28 mai 1994 ; Le Monde, 2 juin 1994.

<sup>7</sup>Le Monde, 29 juillet 1994.

<sup>8</sup>Libération, 23 juillet 1994.

<sup>9</sup>Libération, 23 juillet 1994.

<sup>10</sup>Le Monde, 27 juillet 1994.

### ANNEXE 3

#### LES MEDECINS ETRANGERS DANS LES HOPITAUX PUBLICS

**La circulaire du 24 Mai 1993**, du Ministère des Affaires sociales, diminue le montant de l'indemnisation des médecins étrangers lorsqu'ils effectuent des gardes et astreintes dans les hôpitaux<sup>1</sup>. Cette mesure se traduit par la baisse d'environ 60% de leur rémunération. La garde payée 1300 francs sera désormais de 400 francs, soit le tarif attribué aux internes des hôpitaux.

Cette décision a suscité la protestation des syndicats hospitaliers<sup>2</sup> qui ont estimé que la circulaire "**introduisait sans raison une ségrégation humiliante pour les médecins étrangers**"<sup>3</sup>. De leur côté deux syndicats de médecins<sup>4</sup> ont dénoncé "les **discriminations** frappant les médecins étrangers". Tous ont souligné que **les médecins étrangers étaient "dûment évalués et sélectionnés"**, qu'ils **assumaient les mêmes responsabilités que leurs collègues français** et qu'en conséquence leur rémunération devait être à la hauteur de leur charge<sup>5</sup>. Ils ont aussi rappelé que ces praticiens étaient indispensables pour la bonne marche de nombreux hôpitaux. En effet, selon les estimations, ils formeraient entre 20 et 70% des effectifs de spécialistes dans les hôpitaux généraux de la périphérie parisienne<sup>6</sup>. De plus, on estime qu'ils assurent, en France, près d'un tiers des gardes et astreintes<sup>7</sup>.

Le 15 juillet, les syndicats ont demandé la suspension de cette mesure et des médecins ont menacé de déclencher une grève des gardes à partir du 18 juillet<sup>8</sup>. Le 16 juillet, le ministère des Affaires sociales annonce la suspension de la circulaire.

En Avril 1994, la pratique de la médecine par des étrangers fait l'objet d'un **Rapport de l'Académie nationale de médecine**<sup>9</sup> qui "s'inquiète des responsabilités confiées à un nombre de plus en plus importants d'étrangers" sous prétexte que le niveau de leur formation ne correspond souvent pas à celui des "ressortissants français ou de l'Union européenne". Il souligne que, pour la plupart, les Faisant Fonction d'Internes<sup>10</sup>, les Attachés et Assistants étrangers, travaillant dans le service public, ne possèdent pas l'autorisation d'exercer mais que cette situation de fait, est "tolérée" compte tenu du désintérêt d'un grand nombre de médecins français pour les postes vacants dans les Centres Hospitaliers Généraux (rémunération très inférieure au privé, situation géographique...).

#### Quatre solutions sont avancées :

- le durcissement des procédures de recrutement;
- la limitation, pour les étrangers, de l'accès au poste de Faisant Fonction d'Internes;
- la réduction progressive du flux de médecins étrangers venant travailler dans les hôpitaux;
- l'encouragement du recrutement de médecins français par une augmentation des rémunérations et une amélioration des conditions de travail.

Notons que, en France, l'exercice de la médecine a été jusqu'à récemment strictement réservé aux nationaux titulaire d'un diplôme délivré par l'Université. Le respect de cette

exclusivité a fait l'objet de nombreux contrôles et textes réglementaires pris sous la pression des professionnels de la santé. Nous ne citerons pour mémoire que le texte adopté par la Confédération des syndicats médicaux français en juillet 1938 appelant, "à un strict renforcement des quotas et à l'exclusion des étrangers de la pratique de la médecine à un titre quelconque<sup>11</sup>".

Ces discriminations ne concernent pas uniquement les étrangers titulaires d'un diplôme étranger, mais aussi les Français titulaires des même diplômes étrangers ainsi que les médecins étrangers titulaires d'un diplôme délivré par l'Université Française qui ne peuvent pas par exemple être titularisés dans certaines fonctions.

Par ailleurs, depuis quelques années l'ordre des médecins a dû accepter les conséquences de la construction européenne notamment la "liberté d'établissement" pour les ressortissants de l'Union.

<sup>1</sup> Cette circulaire reprend, en fait, un arrêté de janvier 1989.

<sup>2</sup> Fédération CGT de la santé, le Syndicat national des praticiens hospitaliers anesthésistes-réanimateurs (SNPHAR), le SNMH-FO.

<sup>3</sup> Dans une lettre ouverte adressée au Premier ministre, le 30 juin par le SNPHAR. Le Monde, 17 juillet 1993.

<sup>4</sup> Syndicat national des médecins chirurgiens biologistes des hôpitaux publics (SNAM), Confédération des hôpitaux généraux (CHG). L'Humanité, 16 juillet 1993.

<sup>5</sup> L'Humanité, 16 juillet 1993.

<sup>6</sup> Les Echos, 16 juillet 1993.

<sup>7</sup> Le Monde, 17 juillet 1993.

<sup>8</sup> Tribune de l'immigration, n°12, Novembre-Décembre 1993.

<sup>9</sup> "Etrangers non qualifiés exerçant en anesthésie-réanimation, chirurgie, gynécologie obstétrique dans les hôpitaux généraux", Rapporteur Maurice Mercadier, au nom de la IIème Section (Chirurgie et spécialités chirurgicales) et de la Commission IX (Médecine d'Urgence Chirurgie-Traumatologie-Anesthésiologie-Réanimation).

<sup>10</sup> Réservés aux seuls admis à préparer un Diplôme Interuniversitaire de Spécialité (DIS), une Attestation de Formation Spécialisée (AFS) ou de Formation Spécialisée Approfondie (AFSA).

<sup>11</sup> MARROS M.R., PAXTON R., Les Origines de l'Antisémitisme de Vichy, Calman Lévy. Paris. 1981. p 57.

## ANNEXE 4

## DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE :

Arrêt de la Cour de Cassation du 18 juillet 1985<sup>48</sup>

En 1977, plusieurs employeurs avaient fait enregistrer par l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) des offres d'emploi qui excluaient tout demandeur d'origine maghrébine ou restreignaient l'offre à des personnes de nationalité française.

**La Cour d'appel de Grenoble** avait condamné les employeurs à une amende de 1000 F, mais avait relaxé le directeur local de l'ANPE. Les motifs invoqués furent que l'intéressé ne tombait ni sous le coup de l'article 416-3° du code pénal, visant l'auteur principal d'un crime ou d'un délit, ni sous le coup des articles 59 et 60 du code pénal, visant le complice d'un crime ou d'un délit. Pourtant, les juges avaient relevé que "*les offres d'emploi contenant des conditions discriminatoires avaient été affichées dans les locaux de l'organisme précité, que le rôle de l'Agence nationale pour l'emploi consistant exclusivement à servir d'intermédiaire entre l'offre et la demande d'emploi, le responsable d'un tel service ne pouvait être assimilé à un employeur (...) et que les faits reprochés au prévenu en qualité d'auteur principal, ne pouvaient être qualifiés de complicité, la tolérance passive d'errements illicites ne pouvant constituer un acte positif*"<sup>49</sup>". Le Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples qui s'était porté partie civile, fit un pourvoi en cassation.

**La Cour de cassation** cassa l'arrêt de la Cour d'appel, déclarant non fondée la relaxe du directeur de l'ANPE, "*Attendu qu'en statuant de la sorte alors qu'elle avait constaté par ailleurs que les offres d'emploi incriminées avaient été affichées dans les locaux de l'agence dirigée par Villemin qui, n'ignorant pas leur caractère discriminatoire, avait ainsi contribué à les porter à la connaissance des demandeurs d'emploi, la Cour d'appel s'est abstenue de relever à la charge dudit Villemin, une participation volontaire par aide et assistance concomitantes dans les faits reprochés aux employeurs, et constitutives de complicité des délits commis par ceux-ci*"<sup>50</sup> : que partant elle a méconnu les dispositions des articles 59 et 60 du code pénal".

Rappelons que la circulaire du 5 décembre 1972, intervenue dans le cadre de loi du 1er juillet 1972 sur la lutte contre le racisme, donna des instructions au directeur général de l'ANPE pour que ses services refusent les offres d'emploi comportant toute mention discriminatoire.

<sup>48</sup> In Juri-Social, N°9, 1985 - F 87.

<sup>49</sup> Souligné par nous.

<sup>50</sup> Souligné par nous.

**ANNEXE 5**  
**DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE Arrêt de la Cour de Cassation du 14 octobre 1986<sup>51</sup>**

**Extrait de l'article 416-3°** (avant les modifications de 1983) :

*"Toute personne, amenée par sa profession ou ses fonctions à employer (...) un ou plusieurs préposés qui, sauf motif légitime, aura refusé d'embaucher ou aura licencié une personne à raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou aura soumis une offre d'emploi à une condition fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée."*

Un employeur avait, quelques jours seulement après l'avoir engagé, congédié, avant la fin de la période d'essai,<sup>52</sup> un salarié de nationalité marocaine en lui fournissant un certificat de travail ainsi rédigé :

“Je soussigné Alric Albert, président-directeur général des établissements Alric Albert, déclare avoir eu comme employé en mes établissements M. El Yacoubi, du 1er au 15 mars 1982. M. El Yacoubi a donné satisfaction dans son travail mais étant donné sa nationalité (Maroc), n'a pas été adopté par le personnel”.

Des poursuites ont été engagées contre l'employeur “pour licenciement d'un salarié à raison de son appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée” et l'Union départementale CGT de l'Aveyron ainsi que le Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (MRAP) se sont portés parties civiles.

La cour d'appel de Montpellier avait condamné l'employeur à une amende avec sursis, à l'affichage de la décision de condamnation et à des réparations civiles, au motif que *"l'article 416-3° du Code pénal dans des termes larges, prévoit la répression non seulement du licenciement mais également du refus d'embauche, qu'il convient d'en retenir que dans ces conditions le mot licenciement employé par le législateur doit être considéré comme la rupture par l'employeur de toute relations de travail, qu'elles soient définitives ou à l'essai"*.

Le pourvoi formé par l'employeur contre la décision de la Cour d'appel est rejeté par la Cour de cassation, considérant que *"les dispositions de l'article 416-3° du Code pénal en application desquelles ont été exercées les poursuites, prohibent toute discriminations fondées sur des considérations raciales ou de nationalité, non seulement à l'occasion du licenciement d'un salarié bénéficiaire d'un contrat de travail mais également lors de son embauche"<sup>53</sup>*

<sup>51</sup> In Juri-Social, N°10, 1986 - F 84.

<sup>52</sup> Pendant la période d'essai, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail sans préavis et sans donner de motif.

<sup>53</sup> Souligné par nous.

Si l'employeur n'avait pas justifié le licenciement par un motif racial, il n'aurait pas été poursuivi. C'est donc bien uniquement du fait de sa maladresse qu'il a pu être condamné.



## ANNEXE 6

### Extrait du quotidien national:

#### LIBERATION du 25 novembre 1994

"A compter du 26 novembre à 11h30 , heure à laquelle seront dévoilées les nouvelles plaques de rue de la place des Sports, les anciennes . de la cité des Francs-Moisins (2.250 logements, 7.000 habitants) deviendront des rues à part entière. Le détail peut paraître anodin. Mais derrière ce baptême se cache une opération de restructuration complète du quartier qui trouvera l'an prochain son aboutissement avec l'implosion de la grande barre du bâtiment 3, qui coupe en deux cette cité édifiée au début des années 1970 sur le site de ce qui fut l'un des plus grands bidonvilles de France. Les architectes et urbanistes veulent préparer cet événement en profitant de la réhabilitation des autres immeubles, en cours d'achèvement, pour ouvrir la cité sur le reste de la ville et en faire un quartier comme les autres.

*"Aujourd'hui encore, la plus part des candidats au logement précisent: n'importe où sauf aux Francs-Moisins,"* déplore Philippe Jacquelin, architecte à la direction de l'urbanisme de la ville. *"Mais il faut les comprendre"* complète Patrick Maugirard, chef de projet sur le quartier dans le cadre de la politique de la ville : "la réputation du quartier est telle que des gens se sont vu refuser un emploi quand ils donnaient comme adresse "*cité des Francs-Moisins" suivi du numéro du bâtiment et de celui de l'escalier."*

Désormais, les habitants du bâtiment 7 escalier 2 auront une adresse, une vraie: 4, rue de Lorraine. Et leurs voisins de l'escalier 3 sont tout simplement au 6, rue de Lorraine. Il ne s'agit pas d'un tour de passe-passe postal. *"Nous avons lors des réhabilitations fait ouvrir toutes les entrées de bâtiments vers la nouvelle rue"*, explique Philippe Jacquelin. Les urbanistes des années 70 avaient tourné les immeubles côté espaces verts, où d'imposantes buttes de terre barraient la perspective jusqu'au deuxième étage. Derrière, les allées n'ouvraient que sur les caves et se terminaient en cul-de-sac. Les locataires avaient pris l'habitude de garer leur voiture au plus près de l'entrée, dans les espaces verts, en utilisant les accès réservés aux pompiers.

Le changement d'adresse de tous les habitants des Francs-Moisins correspond ainsi à une nouvelle réalité : les immeubles, réhabilités sont desservis par des rues circulantes, et les voitures peuvent se garer le long des trottoirs, près des entrées d'immeuble, comme dans un quartier d'urbanisme classique. Quant aux espaces verts, réaménagés et débarrassés des voitures, ils retrouvent leur vraie fonction. "

François WENZ-DUMAS

## ANNEXE 7

**Extrait du quotidien national:**

**LIBERATION du 24 Mai 1987**

**"APARTHEID  
Deux Noirs ne vaudront jamais deux Blancs  
pour le Chef du personnel"**

"Les ségrégations exercées par les employeurs à l'encontre des étrangers ou des jeunes français issus de l'immigration sont monnaie courante. On ne compte plus le nombre de personnes qui, du fait de la couleur de leur peau, se sont vu, à qualification égale, interdire un emploi au profit d'un Blanc. Un apartheid au quotidien, silencieux, impossible à dénoncer faute de preuves, le refus des employeurs se faisant le plus souvent par oral.

Pour une fois, l'exception. En réponse à la demande d'une enseignante du LEP (Lycée d'Enseignement Professionnel) George Sand de Saint-Denis (en banlieue parisienne), qui cherche à placer dans les entreprises de la région des jeunes lycéens en première année de BEP (Brevet d'Etude Professionnel), Mme Maillioux, chef du personnel chez Hardy-Tortueux, un fabricant de profilés (produits métallurgiques) de La Courneuve, lui répond le 15 mai dernier : "*Nous acceptons de prendre deux stagiaires du 1er au 19 juin et si possible Français de la métropole*". Interrogée sur la teneur de sa lettre, Mme Maillioux a voulu nuancer ses propos "*La dernière fois, ils nous ont envoyé deux petits Noirs, cette fois on préférerait qu'ils nous envoient deux petits Blancs ou encore, à la limite, un petit Blanc et un petit Noir*". Des propos de bistrot en quelque sorte.

Pour Marie-Line, la jeune enseignante qui a dénoncé ces faits auprès de SOS-Racisme, "*cette ségrégation est insupportable. Quelles chances voulez-vous qu'aient ces jeunes si, dès l'âge de 15, 16 ans, où ils sont encore très sensibles, ils se voient confrontés à des problèmes liés à la couleur de leur peau*". L'inquiétude a gagné l'ensemble des enseignants du LEP. Les stages en entreprises sont la continuation logique à l'enseignement qu'ils dispensent. Une partie importante de leurs élèves sont originaires du Maghreb, d'Afrique ou des DOM-TOM.

De leur côté, les étudiants de Marie-Line ont décidé d'adresser un poème à la chef du personnel de Hardy-Tortueux. Le thème leur est familier : "*On est tous issus d'horizons multiples et on se sent bien ensemble*". Quant à Marie-Line, elle a repris son bâton de pèlerin "*Il me reste encore à trouver quelques places, déclare-t-elle toujours optimiste, pour trois de mes lycéens, deux Algériens et un Antillais*".

**Alain FRILET**

## ANNEXE 8

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES COMPLEMENTAIRES\*

**ABOU SADA G. , ZEROULOU Z. (1993), "L'insertion sociale et professionnelle des jeunes diplômés issus de l'immigration", Critique Régionale (Cahiers de Sociologie et d'Economie régionales), n°19.**

Article s'appuie sur la recherche réalisée par la Direction des Populations et des Migrations (OMINOR, 1988, Lille) pour montrer que si les modalités d'insertion professionnelle sont déterminées par les diplômes acquis, d'autres variables comme l'origine sociale, la nationalité d'origine du jeune... jouent un rôle indéniable.

**BASTENIER A. , COSTA-LASCOUX J. , VERDONK B. (1986), Les politiques sociales à l'égard des immigrés: effets discriminatoires ou tolérance, Etude comparative Belgique, France, Pays-Bas, Paris, CNRS.\***

Données générales sur les minorités ethniques aux Pays-Bas (statistiques), leur participation à la vie politique et le poids de l'opinion publique (discrimination, racisme). Exposé de la politique gouvernementale à l'égard des minorités en général et vis-à-vis de la discrimination en particulier. Pour la France, trois grands thèmes sont abordés: le logement des immigrés (espace d'intégration ou de discrimination), l'école et l'acquisition de la nationalité.

**BORELLY R. (Février 1991), "Quel travail pour les immigrés ? D'une discrimination active à une discrimination passive", Analyses et Documents Economiques, n°44, pp. 48-50.\***

Réflexion sur la discrimination dans le domaine du travail à partir des facteurs économiques : Une première série d'observations sur (1) l'absence de statistiques économiques concernant la population étrangère, (2) le travail clandestin et le chômage des immigrés, (3) le redéploiement de la main d'oeuvre étrangère entre les divers secteurs d'activité, permettent de conclure à la persistance de la discrimination. Une seconde série d'observations sur le parallélisme entre l'évolution de l'immigration et celle de l'activité économique souligne le caractère passif de la discrimination envers les immigrés qui, dans la conjoncture économique actuelle, n'offrent plus d'avantages\* .

**FORCE OUVRIERE (1993), Immigration et Syndicalisme, Séminaire Africain (Septembre 1993).**

**GALAP J. (Juillet 1991), "Phénotypes et Discrimination des Noirs en France : question de méthode", Intercultures, n°14, , pp 21-35.**

L'auteur analyse le rôle du phénotype et notamment de la couleur de la peau, comme étant un paramètre déterminant dans la qualité des relations interculturelles. A travers une enquête sur le logement, le travail et le choix du conjoint, où la méthode de "situational testing" a été utilisée, il démontre qu'il existe en France des réactions de rejet face aux nationaux de couleurs (originaires des D. O. M.) et que l'on peut donc parler de discrimination.

**HANNOUN M. (1987), L'Homme est l'espérance de l'Homme, Rapport sur le Racisme et les Discriminations en France, Paris, La Documentation Française.\***

Fait le bilan des différentes pratiques discriminatoires qui se manifestent encore en France et souligne que la notion de discrimination doit être maniée avec précaution.

**L'Europe au Miroir de ses Immigrés (Juillet 1990), Actes du Colloque (3-4 mars 1990, Sénat), Forum Egalité et Revue Cosmopolitiques, Paris, 179 pages.\***

La première partie de ce colloque fut consacrée à l'Europe des exclusions. Les contributions successives abordent le problème des discriminations juridiques, notamment en matière d'entrée, de séjour, d'immigration familiale et de droit de vote. Sont aussi présentées les conditions d'une intégration réelle en termes d'emploi et de formation.

**INSEE (10 avril 1978), Les différences de salaire entre ouvriers français et immigrés. L'exemple du bâtiment, Direction Régionale de Lyon, Observatoire Economique Rhône-Alpes, Note d'Information n°59, 7 pages.**

Présente quelques éléments de l'étude "Immigration et force de travail dans le bâtiment et les travaux publics" réalisée par R. E. Verhaeren, à partir d'une enquête auprès de 380 travailleurs (dont 2/3 étrangers) de l'Ain, de l'Isère, de la Savoie et de la Haute-Savoie. La question centrale est la suivante : quels sont les mécanismes qui agissent pour que le salaire des travailleurs immigrés du BTP reste toujours inférieur à celui des travailleurs français ? L'auteur analyse deux séries de facteurs : (1) des facteurs caractéristiques de la situation faite aux travailleurs immigrés (barrières à la formation professionnelle, limitation des droits syndicaux, barrières à l'accès au logement, venue de nouveaux migrants) ; (2) des facteurs touchant l'ensemble des travailleurs du BTP (durée du temps de travail, intensification du travail, les salaires).

---

\* Les documents signalés par un astérisque sont extraits de la Banque de Données bibliographique REMISIS (Réseau d'Information sur les Migrations Internationales) et sont consultables. REMISIS, 15 Rue Catulienne, 93200 Saint Denis, France. Accès direct à la banque de données par Minitel : 36 28 00 06.  
© EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions

**"L'intégration des populations issues de l'immigration par la création d'entreprises" (1988), Actualités Migration, n°258, pp 8-16.**

Présente une synthèse de l'enquête menée par l'IFRED, entre décembre 1987 et mai 1988, à la demande du CRID. Explique que le mouvement de création d'entreprises par des promoteurs d'origine immigrée a connu une première période, à partir des années 70 (car ralentissement de la croissance, transformation de l'appareil productif, suppression massive d'emplois peu qualifiés..) puis une seconde, dans les années 80-90, au cours de laquelle le mouvement s'est amplifié (arrivée sur le marché du travail des nouvelles générations de jeunes issus de l'immigration).

**LYON-CAEN G. (1992), Les libertés publiques et l'Emploi : Rapport au Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Paris, La Documentation Française, 169 p.**

**MERCKLING O. (13-17 juin 1988), "Nouvelles politiques d'emploi et substitution de la main d'oeuvre immigrée dans les entreprises françaises", Actualités Migrations, n°233, pp 4-12.**

Synthèse d'une étude de terrain menée en 1985-1986 auprès d'un échantillon d'une cinquantaine d'établissements du B.T.P. , de l'industrie et du tertiaire, dans six grandes régions de France. A partir du constat statistique que la participation des travailleurs étrangers est en nette régression dans la plupart des secteurs industriels, l'auteur montre que ce phénomène s'explique par plusieurs facteurs (évolutions conjoncturelles, changement de nature des activités...) dont la substitution de la main d'oeuvre étrangère par des nationaux.

**MOROKVASIC M.(1991), "Roads to independence : self-employed immigrants and minority women in five european states", International Migrations, 29, 3, pp. 407-419.\***

Exposé des résultats d'une enquête, menée en 1987-1988, dans cinq pays d'Europe sur les femmes migrantes ou d'un groupe minoritaire exerçant un emploi indépendant. Cette étude comparative met en lumière : (1) les itinéraires et la stratégie migratoire de ces femmes pour accéder à la création d'entreprise ou au commerce ethnique ; (2) leur mobilité professionnelle les conduisant de l'emploi salarié au travail indépendant ; (3) leurs luttes pour vaincre des obstacles et discriminations liés au sexe, au statut social, à l'ethnicité ; (4) leurs recours aux ressources des réseaux communautaires ou extra-communautaires.

**M.R.A.P / L.I.C.R.A (1989), "Droit et Discrimination" : 15 ans d'Application de la Loi contre le Racisme, Actes du Colloque (1987, Cours de Cassation), Paris.**

**PLASSARD J.M. (1987), Discrimination sur le marché du travail et informations imparfaites, CNRS, 366 p.**

**PRETOT X. (1989), "L'illégalité de la subordination à condition de nationalité de l'attribution des prestations d'aide sociale facultative", Droit Social, n°11, pp 767-769.**

**PRETOT X. (1986), "Les prestations sociales peuvent-elles être assorties de discriminations à l'encontre des étrangers ? ", Droit Social, n°6, pp 488-494.**

**Rapport du Groupe de Travail présidé par Michel Lucas (Avril 1983), L'insertion des ressortissants des D.O.M. en métropole, 59 pages.**

Analyse, pour la période 1968-1975, les modalités d'insertion économique des ressortissants des D. O. M. à partir du secteur d'activité, du statut des travailleurs (privé/public), du métier exercé et de la catégorie socio-professionnelle. Les auteurs constatent que comparé aux actifs métropolitains, les actifs originaires des D. O. M. se singularisent par une concentration plus marquée dans les postes de bases qualifications et cela, quelle que soit la profession observée. Ce phénomène est d'autant plus remarquable qu'il est démontré qu'il n'existe pas de différence significative entre ces deux populations du point de vue du niveau de formation. Il apparaît donc que les ressortissants originaires des D. O. M. font l'objet d'une discrimination ne pouvant se "justifier" par un niveau de formation ou de qualification inférieur.

**Rapport du Groupe de travail "Egalité des droits" présidé par Danièle Lochak (Février 1991), Conseil National des Populations Immigrées, Actualités Migrations, n°362, pp 8-10.**

Dans la première partie, D. Lochak présente l'état actuel de la législation française applicable aux nationaux et aux étrangers. Elle fait ensuite le point sur les discriminations qui subsistent entre nationaux et étrangers, notamment en matière de libertés publiques, de droits sociaux, d'accès aux emplois publics et para-publics mais aussi aux emplois du secteur privés et enfin, de collaboration au fonctionnement des services publics.

**Réunion d'experts en matière de Discrimination Fondée sur la Nationalité, le Groupe Ethnique ou la Race, en matière d'Emploi (1988), Strasbourg, Conseil de l'Europe, 8 p.\***

La discrimination en matière d'emploi, si elle est difficile à prouver, est encore très fréquente. Le Conseil de l'Europe rappelle les principes généraux et la législation propre à la combattre, ainsi que d'autres moyens à la disposition des Etats : l'éducation, la formation, le rôle important de l'entreprise et du syndicat.

**REMY P. L. (1991), Les difficultés d'insertion des immigrés sur le marché du travail : discrimination explicite ou implicite ?, Conférence Internationale sur les Migrations (13-15 mars 1991, Rome), Paris, OCDE, 9 pages.\***

Même s'il existe une égalité dans le droit du travail entre étrangers et nationaux, les immigrés rencontrent des difficultés d'insertion. L'auteur explique qu'il ne faut pas chercher dans le droit ou l'absence de droit, les sources principales de discrimination. D'autres éléments doivent être pris en compte : les comportements des employeurs et des salariés (réflexe de préférence nationale), la situation même des immigrés prise dans sa globalité (langue, qualification, barrière culturelle). L'auteur souligne que les phénomènes de discrimination sont accentués par la pression migratoire constante et surtout dans le contexte du travail clandestin.

**RONGERE P. (1990), "A la recherche de la discrimination introuvable : l'extension de l'exigence d'égalité entre salariés", Droit Social, n°1, pp 99-108.**

**SILBERMAN R. (1982), "Femmes immigrées, une discrimination supplémentaire ? ", GRECO 13 - Recherches sur les Migrations Internationales, n°4-5, GRECO 13 - CNRS, pp 111-130.\***

Après avoir souligné qu'un certain nombre d'idées reçues sur les femmes immigrées devaient être révisées (femmes recluses dans son foyer, inactives...) l'auteur s'attache à analyser les discriminations dont elles sont victimes sur le marché du travail. Elle montre que les "discriminations se redoublent" lorsqu'il s'agit de femmes et d'immigrées. Tableaux statistiques.

**TRIEPIER M. (1986), "Classe ouvrière et entreprise dans le pays de Terrasson", Rapport Destins ouvriers, cultures d'entreprises et pratiques syndicales, Volume 1, Centre de Recherches et d'Etudes sur la Société Française, 277 p.**

**TRIEPIER M. (1984), "La place des immigrés dans la classe ouvrière : quelques repères à propos de la situation française", Critique Régionale. Cahiers de Sociologie et d'Economie Régionale, n°19, p 5-21.**

## Articles de Presse

### Thème : Les maîtres auxiliaires étrangers

ANIZON Emanuelle, "Ils manifestent aujourd'hui à Paris. Ces maîtres auxiliaires étrangers en sursis", Le Quotidien, Mercredi 8 Juin 1994.

AULAGNON Michèle, "Rentrée difficile pour les maîtres auxiliaires", Le Monde, Jeudi 22 Septembre 1994.

BERNARD Philippe, "Les syndicats s'inquiètent du sort réservé aux maîtres auxiliaires étrangers", Le Monde, Mercredi 27 Juillet 1994.

BERNARD Philippe, "Les maîtres auxiliaires étrangers dans le collimateur. Des maîtres auxiliaires étrangers dénoncent le paradoxe de leur situation d'employés par l'Etat... indésirables sur le sol français", Le Monde, Jeudi 2 Juin 1994.

DUMAY Jean Michel, "Les étudiants étrangers ne pourront être embauchés comme maîtres auxiliaires qu'à titre exceptionnel", Le Monde, Vendredi 29 Juillet 1994.

HERZBERG Nathaniel, "Education : Sans nouveau contrat, des maîtres auxiliaires étrangers pourraient être expulsés", Libération, Samedi 28 Mai 1994.

HERZBERG Nathaniel, "Du travail à la rentrée pour les maîtres auxiliaires étrangers", Libération, Lundi 4 Juillet 1994.

"Le couperet menace les auxiliaires étrangers. Un rapport confidentiel, dont le ministère reprend les conclusions, propose de restreindre, dès la rentrée 1995, l'accès à l'enseignement de quelque 4000 maîtres auxiliaires étrangers", Libération, Samedi 2 Juillet 1994.

### Thème : Les médecins étrangers

"CHU de Tours : Une antidote au plan Veil", Tribune de l'Immigration, n°12, Novembre-Décembre 1993.

"Gardes hospitalières : le ministère fait marche arrière", Libération, 19 juillet 1993.

"Hôpitaux : protestations contre la baisse de rémunération des médecins étrangers", Les Echos, 16 juillet 1993.

"Les syndicats dénoncent les discriminations frappant les médecins étrangers", L'Humanité, 16 juillet 1993.

"Une circulaire du ministère des affaires sociales : La rémunération des médecins étrangers pour les gardes hospitalières est diminué de 60%", Le Monde, 17 juillet 1993.



**ANNEXE 9****REMERCIEMENTS**

Nous tenons, tout particulièrement, à remercier les personnes et organismes que nous avons consultés pour ce rapport, et en particulier :

**Association pour la Promotion des Travailleurs Migrants (A.P.T.M),**  
**CGT-Force Ouvrière (CGT-F.O),**  
**Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T),**  
**Confédération Générale du Travail (C.G.T),**  
**Conseil National du Patronat Français (C.N.P.F),**  
**Direction Centrale de l'Inspection du Travail,**  
**Fonds d'Action Social (F.A.S),**  
**Groupe d'Information et de Soutien aux Travailleurs Immigrés**  
**(G.I.S.T.I.),**  
**Inspection Départementale du Travail de Seine St Denis,**  
**Ligue des Droits de l'Homme,**  
**Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,**  
**Mission Locale de l'Emploi du Val de Marne,**  
**Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples**  
**(M.R.A.P.),**  
**Programme Local d'Insertion par l'Economie (PLIE), Les Mureaux**  
**(Yvelines),**  
**Régie autonome des transports parisiens (R.A.T.P.)**  
**SOS-Racisme,**  
**Tribunal des Prud'hommes de Paris.**



## RESUME

Ce rapport présente la documentation disponible en matière de prévention de la discrimination ethnique et "raciale" en France, et tente de montrer la spécificité de la situation dans ce pays.

Le premier chapitre est donc consacré aux termes habituellement utilisés pour désigner les populations qui sont les victimes potentielles du racisme, de la xénophobie et des discriminations. Les contenus juridiques ou institutionnels de ces notions sont envisagés à côté du sens usuel qui leur est conféré. On y montre que la distinction juridique entre nationaux et étrangers est prépondérante en ce qu'elle fonde les principales catégories statistiques et de gestion, et l'évolution vers le recours à la catégorie d'"immigré", non substitutive de celle d'"étranger". Enfin, on y rappelle l'absence de références "ethniques", "raciales", religieuses et linguistiques dans l'ensemble des statistiques officielles françaises.

Le deuxième chapitre présente les données statistiques sur la place des étrangers et des "immigrés" sur le marché du travail. Après avoir rappelé les évolutions d'ensemble de la population étrangère, les auteurs mettent en évidence son exposition particulière au chômage, à l'exception de quelques secteurs d'activité bien précis. Les emplois publics sont interdits aux étrangers. Par ailleurs, on observe un déplacement de l'emploi des étrangers de l'industrie et du bâtiment vers le secteur tertiaire et les services. Etre étranger est un handicap pour l'accès à l'embauche et pour la promotion, avec des variations sensibles selon les groupes d'origine.

Le chapitre 3 présente les principes de la politique française d'immigration et les dispositifs juridiques de la politique de lutte contre le racisme et les discriminations. L'importance de la maîtrise des flux dans les préoccupations des pouvoirs publics est mise en rapport avec la façon dont sont mises en place les dispositions destinées à une meilleure intégration des populations dites "immigrées" régulièrement installées. Ces deux politiques sont présentées par le gouvernement français comme les deux volets d'une même orientation. La France s'est dotée, depuis la fin des années 70, d'une série de dispositions législatives en vue de réprimer le racisme et les discriminations, dont on tente ici d'apprécier la portée et les limites, notamment les obstacles pratiques.

Le chapitre 4 donne le contexte historique et le cadre de réflexion des principales organisations impliquées dans la lutte contre le racisme et les discriminations, et plus particulièrement des discriminations sur le marché du travail et dans l'emploi. Les syndicats, les organisations anti-racistes et les organisations d'immigrés partagent la référence à l'égalité des droits sociaux et syndicaux. Le rôle des syndicats dans la lutte contre les discriminations légales dans l'emploi est souligné. On montre le déplacement contemporain du champ de conflictualité de l'entreprise vers la localité et le logement, où le rôle des organisations anti-racistes et de solidarité et des organisations d'immigrés prend une importance considérable, avec laquelle leur recrutement, leur implantation et leur capacité d'action reste sans commune mesure.

Le cinquième et dernier chapitre s'ordonne autour de la mise en lumière des obstacles à la lutte contre le racisme et les discriminations sur le marché de l'emploi et dans l'entreprise. Le premier de ces obstacles tient à la non-reconnaissance de la réalité des discriminations, non-reconnaissance à laquelle il est rendu très difficile d'opposer l'argument de la preuve. La culture technique et administrative des entreprises et

administrations, les références à la rationalité productive, se conjuguent aux effets du modèle "universaliste" et "non ethnique" français pour ôter toute légitimité à un questionnement sur la réalité des faits de racisme. Les discriminations, quand elles sont reconnues, sont considérées comme des "cas" isolés ou aberrants. L'absence de données statistiques ou systématiques, la banalisation des actes et propos racistes, la précarité de la situation des victimes se cumulent pour aboutir à une véritable désinformation sur ce qui se passe réellement. La faible sensibilisation à la lutte contre le racisme est à mettre en relation avec la relative inefficacité des dispositifs juridiques et conduisent à estimer que la prévention et la répression du racisme sont insuffisants.