
Les syndicats face aux nouvelles discriminations

Maryse Tripier, Véronique De Rudder, François Vourc'h

Résumé

Dans les années 60 et 70, les syndicats, sensibles aux importantes discriminations légales entre les nouveaux venus et les ouvriers français, se battent pour que soit accordée à tous les mêmes droits sociaux et syndicaux. Mais avec l'arrêt de l'immigration, l'installation définitive des travailleurs étrangers, la crise de l'emploi qui redouble dans les années 80..., les enjeux syndicaux vont se modifier. D'autant plus que les luttes à mener sont plus complexes car elles se heurtent souvent à des discriminations plus larvées, à un racisme quotidien difficile à prouver et à une précarisation généralisée dont les travailleurs étrangers sont les premières victimes.

Citer ce document / Cite this document :

Tripier Maryse, De Rudder Véronique, Vourc'h François. Les syndicats face aux nouvelles discriminations. In: Hommes et Migrations, n°1187, mai 1995. Après les O.S. : Où sont passés les travailleurs immigrés ? pp. 12-22;

doi : <https://doi.org/10.3406/homig.1995.2460>

https://www.persee.fr/doc/homig_1142-852x_1995_num_1187_1_2460

Fichier pdf généré le 07/05/2018

LES SYNDICATS FACE AUX NOUVELLES DISCRIMINATIONS

Dans les
années 60
et 70, les

par Maryse TRIPIER,
Véronique
DE RUDDER
et François VOURC'H

CNRS – URMIS,
Universités Paris VII
et Paris VIII.

syndicats, sensibles aux importantes discriminations légales entre les nouveaux venus et les ouvriers français, se battent pour que soit accordée à tous les mêmes droits sociaux et syndicaux. Mais avec l'arrêt de l'immigration, l'installation définitive des travailleurs étrangers, la crise de l'emploi qui redouble dans les années 80..., les enjeux syndicaux vont se modifier. D'autant plus que les luttes à mener sont plus complexes car elles se heurtent souvent à des discriminations plus larvées, à un racisme quotidien difficile à prouver et à une précarisation généralisée dont les travailleurs étrangers sont les premières victimes.

creative
commons



1

Cet article est tiré d'une étude réalisée pour l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, novembre 1994. Cf. V. De Rudder, M. Tripier, F. Yourc'h avec la collaboration de V. Simon, *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, novembre 1994, à paraître fin 1995.

2

Cf. le congrès des syndicats de Bordeaux-Le Bouscat en 1888.

3

– 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) : *FO-Magazine*.

Nous ne traiterons pas ici les aspects internationaux de l'activité syndicale, bien que certains aient un rapport avec notre sujet.

4

Nous n'évoquerons pas ici le détail des positions propres à chaque syndicat, entre autres parce que les années 70 ont été marquées par l'unité syndicale entre la CGT et la CFDT, principales centrales implantées dans les entreprises employant des immigrés.

LA transformation de l'immigration des années 60 en composante définitive de la population de la France, l'apparition de nouveaux flux d'immigrants, le contrôle et les limitations de l'immigration, la crise de l'emploi ont entraîné une modification des enjeux de la lutte contre les discriminations et le racisme. C'est dans le cadre de ces mutations que nous examinerons ici succinctement la façon dont les syndicats prennent position et luttent contre les discriminations, notamment dans l'emploi¹.

Pour mieux comprendre les enjeux actuels, il faut cependant revenir brièvement sur le contexte de l'immigration entre les années 60 et 80, période où l'action syndicale a permis de témoigner de la situation faite aux immigrés de première génération, et pour partie de la transformer.

Syndicats et immigrés des années 60 aux années 80

Ces années ont vu l'essor d'une nouvelle vague migratoire, qui s'est lentement transformée de migration de travail en migration de peuplement.

Ce qui interpelle l'action syndicale durant cette période est l'importance des discriminations légales, les écarts de droit entre les nouveaux venus et les

ouvriers français. Ces discriminations concernent, outre les droits politiques, les droits sociaux et les droits syndicaux. S'y ajoute la non-application du droit commun en raison de la précarité sociale et juridique des nouveaux arrivants, de leur dépendance à l'égard des employeurs.

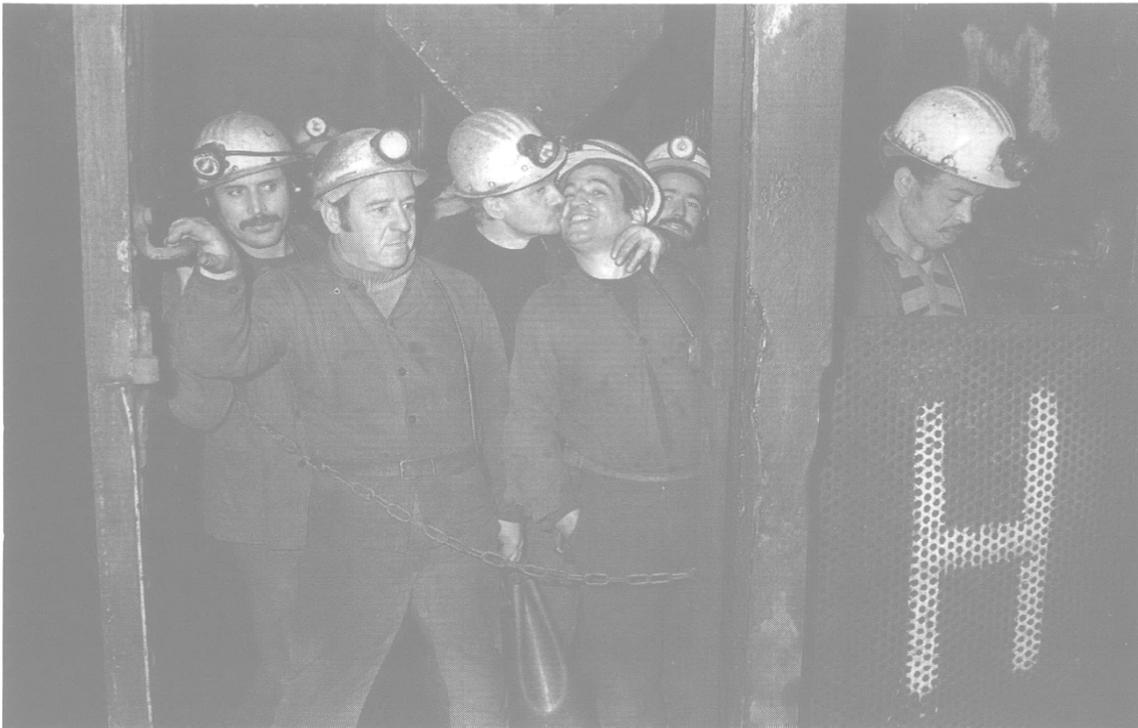
La lutte pour l'égalité des droits

Les fondements et les références

Les syndicats ouvriers se déclarent depuis fort longtemps sensibles au racisme, à la xénophobie et aux discriminations². Les principales références de leur action sont le refus de la concurrence, la dignité du travail, l'unité du salariat.

De très nombreuses publications³ attestent que c'est, essentiellement, autour du thème de l'égalité des droits sociaux et syndicaux qu'ils se sont mobilisés, thème qu'ils articulent à l'exigence de contrôle de l'immigration⁴.

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



Les mines, qui employaient beaucoup d'immigrés, ont fermé. Ici, la fosse Sabatier, près de Valenciennes, en 1979

“raciale”) et pour la “dignité” de personnes particulièrement maltraitées.

Les syndicats ont d'ailleurs été longtemps le seul canal légal et légitime d'expression des revendications des immigrés, car il a fallu attendre 1981 pour que s'élargisse le droit d'association des étrangers qui a coïncidé avec l'installation durable d'une très grande partie d'entre eux.

Les syndicats utilisaient déjà préférentiellement le terme de “travailleurs immigrés”, synonyme le plus souvent d’“étrangers”, mais qui indique la base de leur argumentation. C'est en tant qu’*étrangers* 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 politiques⁵.

Dans le secteur privé, les syndicats ont généralement combiné la pression auprès du Parlement 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. Se sont ainsi développés des combats 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 (pratiques des marchands de sommeil et des gérants de foyers, heures supplémentaires imposées à des “sans-papiers” et souvent impayées, etc.).

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 trois 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.

Modes d'organisation et conflits

Les syndicats ont tenté d'intégrer les immigrés dans leurs activités et leurs organisations. C'est principalement le cas de la CGT et de la CFDT, car FO 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 illégales⁶. 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

5

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 et la nationalité importe donc peu.

6

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.



Dans le secteur automobile, les grands conflits furent souvent portés par des militants étrangers. Ici, Talbot-Poissy en 1983

commissions pour la prise en charge des revendications et situations particulières de divers groupes. C'est dans la CGT 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 (FO, par exemple) argumentant soit de la diminution de la spécificité des groupes auxquels elles s'adressent, 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 des syndicats. Il semble surtout que le pragmatisme, l'opportunité, l'actualité d'un problème ou du sort d'une catégorie, la capacité d'automobilisation de cette dernière, président, en définitive, aux choix d'organisation interne.

Si les traditions de lutte des classes (CGT) ou du catholicisme social (CFDT) sont plus enclines à la solidarité envers les immigrés que les systèmes se revendiquant du corporatisme, la fragilité du syndicalisme français n'en reste 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.

L'observation des conflits montre 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 communes : 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 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 réputées pour leur arsenal répressif (Citroën, Talbot). Ils restent également dans les mémoires pour d'autres raisons : l'expression xénophobe et raciste auxquels ils ont donné lieu d'une part, l'émergence de leaders immigrés et de l'action quasi publique d'associations d'immigrés extérieures à l'entreprise d'autre part (Association des travailleurs marocains en France chez Citroën, par exemple)⁷.

Quelles que soient ses faiblesses, le syndicat a été et reste 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'implanta-

tion d'associations représentant une "nationalité" ou un "groupe ethnique" : la tentative de création 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.

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. Le climat global d'illégitimité dans lequel sont plongés les travailleurs étrangers ne favorise pas leur expression publique, on assiste cependant à une récente remontée de la combativité (cf. les manifestations des salariés, dont de nombreux immigrés de Chausson à Gennevilliers pour le maintien du site, par exemple).

Traitement "égal", traitement "spécifique" ?

La tradition universaliste, l'idéologie jacobine, l'histoire de l'État centralisateur ont, en France, conduit à mettre en avant la relation exclusive de l'individu avec l'État, 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 "ethnique" 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 soulève des débats passionnés autour des pratiques religieuses (cf. l'exemple du port du foulard réputé "islamique" à l'école).

Ce débat s'ordonne aujourd'hui de façon conflictuelle autour du statut de la différence dans un État 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. On notera, à travers leurs publications, que les syndicats sont partie prenante de ce débat. Ils prennent position, généralement en faveur de la laïcité a-religieuse et du modèle républicain.

Ces questions nous semblent avoir été beaucoup moins dramatisées jusque dans les années 80, période où la conscience de l'installation définitive des immigrants venus dans les années 60 prend corps.

Les syndicats ont ainsi pris à leur compte des revendications dites "spécifiques" dans l'univers de travail. L'attention s'est particulièrement portée sur les points suivants :

● *La communication*

Compte-tenu du "fossé linguistique", les syndicats 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. Malgré leur importance symbolique, 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.

● *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 les syndicats. Elles ont pris une autre signification, au moment où se mettaient en place les plans sociaux et les procédures de reclassement liées aux vagues de licenciements économiques.

De nombreuses associations ont investi ce terrain, souvent soutenues financièrement par le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles (FAS). 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'œuvre 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, le retournement est aujourd'hui visible. Ceux-ci sont sommés de se conformer à la lettre du droit et de ne pas formuler d'exigences sin-

gulières. 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, le problème des calendriers religieux est plus épineux. Les prières quotidiennes des musulmans, l'époque du jeûne du ramadan, ont été différemment négociées 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, sans hostilité déclarée des 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.

Les lois françaises ne comportent pas de textes instaurant des protections ou des droits particuliers pour des groupes ethniques ou "raciaux". 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. La CGT, quant à elle, s'exprime en terme de citoyenneté dans la "diversité", FO récuse l'idée que la France serait en retard par rapport à un modèle européen plus "communautaire" et souhaite que l'harmonisation européenne tienne compte des particularités nationales⁸.

**Des années 80 à aujourd'hui :
face à la crise de l'emploi**

Nous ne signalerons ici que quelques tendances majeures qui ont modifié, ou renouvelé, les enjeux de l'action syndicale.

Le renversement de la conjoncture économique, l'accroissement de la productivité ont conduit à la montée du chômage et du travail précaire. 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 nationaux⁹".

Cet état de fait a confronté les syndicats à une situation difficile. Après de nombreuses

luttés, ils n'ont pas toujours pu éviter licenciements et fermetures d'entreprises et ont dû se résoudre à la négociation des plans sociaux. Globalement le combat syndical contre le chômage est malaisé, même si des revendications d'augmentation des effectifs, en liaison avec l'amélioration des conditions de travail ou des services rendus apparaissent fréquemment et si la

JACQUES GAYARD



À Cluses, en Haute-Savoie, les usines de décolletage, gros employeurs de main-d'œuvre immigrée

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 ni encadrer ni orienter. 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.

8

Introduction d'A. Bernard
au 17^e congrès.

9

A. Echardour et E. Maurin,
Données Sociales, ch 9 :

"Groupes Sociaux", INSEE, 1993.

CGT, par exemple, tente d'organiser des comités de chômeurs.

La dimension économique et politique du problème implique d'autres niveaux de décision et d'autres acteurs que les seuls partenaires sociaux.

La crise économique n'explique cependant pas à elle seule la montée des problèmes rencontrés par les immigrés. Les syndicats rapportent qu'ils affluent vers eux de manière croissante, leur imposant de prendre en compte le contexte de précarisation générale de cette population.

Les syndicats face à la nouvelle précarisation

La précarisation juridique des étrangers et ses conséquences pour l'ensemble des immigrés

Depuis la suspension de l'immigration, la politique officielle de la France s'est articulée, quelles qu'aient été les orientations gouvernementales, autour de deux volets présentés 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.

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. Outre ce traité international, 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. Selon de nombreux témoignages, il en résulte, de fait, une insécurité croissante pour les populations étrangères, et même françaises d'origine étrangère.

Par ailleurs, le "monde du travail" n'a pas échappé à la montée de la xénophobie en France, marquée par la multiplication d'événements graves 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 ? Ces situations, caractérisées par le recours à une double violence verbale et physique, mettent en évidence, *a posteriori*, la dégradation du climat politique et social du tournant des années 80-90.

Sur ces questions un large front s'est organisé, dont les syndicats sont partie prenante, aux côtés

d'organisations antiracistes, d'associations d'immigrés, de partis politiques, de mouvements démocratiques. Ils se mobilisent régulièrement pour des manifestations antiracistes nationales ou locales.

La presse syndicale s'est fait l'écho de ces préoccupations en accordant une place de plus en plus grande aux problèmes de la citoyenneté, des libertés et de l'intégration. Les références et argumentaires sont centrés sur les principes fondamentaux des libertés publiques, des droits de l'homme, de l'antiracisme, de la solidarité avec les personnes discriminées et les peuples opprimés¹⁰.

Jeunes et néo-Français

La question de l'accès à l'emploi, et donc à une "place" dans la société, est devenue pour l'ensemble des actifs un problème central. Que penser, alors, de la situation des générations nouvelles issues de l'immigration, pour la quasi-totalité de langue et de nationalité française, se présentant sur un marché du travail détérioré ? Nombre de jeunes témoignent d'un handicap de "sale gueule", de nom de famille ou même d'adresse lorsqu'ils postulent pour un emploi.

Un des enjeux majeurs de la recherche serait de découvrir dans quelle mesure et pour quels emplois ces jeunes subissent une discrimination en raison de leurs origines, de leur apparence, de leur nom. En d'autres termes, si des attitudes "racistes" leur compliquent, toutes choses égales par ailleurs, l'accès à l'emploi où les conduisent préférentiellement vers des statuts et des carrières dévalorisées. Pour être efficace, cette recherche devrait déjà décrire les mécanismes de la réussite ou de l'échec scolaire au sein d'une population marquée par une ascendance "étrangère-ouvrière". Des recherches sont en cours, dont les résultats ne semblent pas jusqu'ici concordants.

le statut de "néo-Français" n'a vraisemblablement, pour certains jeunes, qu'une vertu relative de protection face au racisme dans la vie quotidienne et dans l'accès à l'emploi. Nous verrons, plus loin, à quelles difficultés se heurte la lutte contre ces discriminations entre Français.

Les syndicats face aux discriminations

Face aux discriminations légales

Les discriminations légales étant décrites dans l'article de Danièle Lochak¹¹, nous ne ferons que rappeler ici l'attitude constante des syndicats pour l'égalité des droits sociaux et syndicaux, dont une des formes actualisées est le soutien apporté aux maîtres auxiliaires ou médecins étrangers des hôpi-

10

Pour FO, cf. les résolutions du 17^e congrès confédéral, Lyon, 1992 et les communiqués de presse liés aux lois Pasqua, 1993.

Pour la CGT, cf. la 7^e conférence nationale de l'immigration, Montreuil, 1992, les communiqués de presse liés aux lois Pasqua, 1993, et le n° spécial de *Tribune de l'immigration*, septembre-octobre 1993.

11

Cf. "Emploi et protection sociale : les inégalités du droit", pp. 25-31.



Le BTP continue d'employer massivement des travailleurs étrangers

taux publics. Les formes de leur intervention varient selon les cas.

La CGT a ainsi lancé en 1993 une pétition pour que les salariés étrangers puissent être éligibles dans les conseils de prud'hommes (où ils sont électeurs). Ils soutiennent l'action des associations de ressortissants et des syndicats des pays d'origine en direction des différentes institutions internationales et des ministères concernés, quand sont en jeu l'harmonisation des droits sociaux. (L'exemple le plus ancien et le plus connu est la collaboration CGT-CGIL, en faveur des Italiens). Ils soutiennent individuellement les personnes concernées par l'application des nouvelles lois dites Pasqua.

La position des syndicats sur la clause de nationalité exigée pour la fonction publique pose cependant question. 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 depuis 1983 et 1984.

12

D. Lochak, "Les discriminations frappant les étrangers sont-elles licites ?" *Droit Social*, n°1, 1990 ; "Conseil National des Populations Immigrées. Groupe Egalité des droits : Rapport", *Actualités-Migrations*, n°363, 1991.

13

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

Certains juristes¹² 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. 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.

Face aux pratiques non légales

On ne peut ici faire l'inventaire détaillé des pratiques discriminatoires perpétrées à l'encontre d'étrangers ou de Français au nom de critères irrecevables au regard de la loi. Il est cependant notoire que l'activité syndicale ou l'exercice du droit de grève fait encourir plus de risques aux étrangers. On sait aussi que l'obtention d'un logement dans le cadre du dispositif dit "du 1 % patronal" est souvent difficile pour les étrangers, les Français d'origine étrangère, ou "de couleur". De manière générale, la discrimination est souvent difficile à prouver, et s'y attaquer pose de nombreux problèmes aux syndicats.

Le travail clandestin

Les nouveaux flux de migrations de travail ont pour particularité de faire réapparaître l'emploi illégal associé désormais, le plus souvent, à la clandestinité du séjour, ce qui reproduit en l'accentuant l'utilisation d'une main-d'œuvre dont la précarité permet la mobilité, la docilité, la "surexploitation". Il s'agit bien ici de pratiques "illégal". La position des syndicats est unanime : agir pour que la répression du travail clandestin aboutisse à la condamnation des employeurs et non à la sanction contre les "clandestins", ce dont témoigne, par exemple, l'action des inspecteurs du travail syndiqués.

Le refus d'embauche

Les refus d'embauche à caractère discriminatoire sont cités, tant par les victimes que par les organisations syndicales ou antiracistes, comme monnaie courante¹³.

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 incontrô-

lables". À l'inverse, certains refus d'embauche prétextent la "non-acceptation" de personnes étrangères ou "de couleur" par les autres employés de l'entreprise. Ils sont 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".

Les tentatives plus ou moins "codées" pour sélectionner les candidats au travail en vertu de critères "ethniques" sont connues¹⁴. Ainsi, l'exigence de photos d'identité vient compléter le tri à partir des noms patronymiques. Certaines banques et compagnies d'assurance récusent 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".

De façon générale, les procédures de recrutement font la part de plus en plus belle aux entretiens oraux, au détriment des tests écrits et s'autorisent 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 professionnelles¹⁵.

Ces cas 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 accusation¹⁶.

Les syndicats sont assez mal placés pour lutter contre ces pratiques, s'agissant de personnes, par définition, hors de l'entreprise. On citera cependant la protestation des syndicats des agences nationales pour l'emploi contre les offres d'emploi racistes, qui a abouti à l'affichage dans tous les bureaux, pour un temps, des textes de lois expliquant que le racisme est un délit.

Les diverses institutions de placement (missions locales, PAIO...), conscientes des faits, recherchent souvent la meilleure efficacité, en soutenant des cas individuels. Il semble en effet que seul un important mouvement d'opinion délégitimant ces pratiques puisse aboutir à des sanctions, et à plus long terme à leur abandon.

La discrimination à l'embauche est connue à défaut d'être évaluée, mais ce qui se passe dans l'entreprise ne l'est pratiquement pas. Il semble, en effet, encore plus difficile d'attester de faits discriminatoires à propos des conditions d'emploi, des salaires, des carrières et des promotions, des licenciements.

Après l'embauche

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. Le premier réflexe est donc de nier le racisme, dans l'entreprise, parce qu'il est perçu comme une aberration du point de vue économique.

Ce discours est parfois tenu par des personnes dont les pratiques quotidiennes les mettent, comme on dit, "au-dessus de tout soupçon" en matière de racisme. "... *Ce sont les travailleurs étrangers qui sont le plus inquiets... 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*" (responsable d'une institution spécialisée dans le placement des migrants).

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 soit de critères légaux, soit de conditions objectives de recrutement et d'emploi des personnes, et reposent donc sur des différentiels de qualification, de compréhension, de mobilité, d'aptitudes physiques, etc.

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 fortune¹⁷... Mais c'est surtout depuis les années 70 que la pression politique et syndicale a permis d'inscrire dans la loi non seulement des principes, mais aussi des moyens de lutte contre le racisme et de répression des discriminations¹⁸.

Cependant, les discriminations dans l'emploi proprement dit ou en matière de licenciement, interdites par la législation, sont, comme le refus d'embauche, le plus souvent incontrôlables et improuvables au plan individuel. Ils 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...) entre étrangers et Français se lit, parfois, dans les statistiques lorsque celles-ci existent.

Entre Français l'opacité est d'autant plus forte qu'elle s'appuie sur l'interdiction légale – traduction

14

P. Bernard, "La France ne parvient pas à endiguer les discriminations raciales", *Le Monde*, 18 janvier 1995. Voir également dans ce dossier, pp. 23-24, l'article de Catherine Grangeard, "La tête de l'emploi".

15

A. Lyon-Caen, "L'Égalité et la loi en droit du travail", *Droit Social*, n° 1, 1990.

16

J. E. Ray, "L'égalité et la décision patronale", *Droit Social*, n° 1, 1990.

17

Il s'agit, en particulier, de la Déclaration des droits de l'homme de 1789, de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, du Préambule de la Constitution de 1946, de l'article 2 de la Constitution de 1958.

18

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 et du Code du travail, à l'adoption de la loi dite "Informatique, fichiers et libertés", 1978.

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. À 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 privé¹⁹.

Le caractère secret des données individuelles, légitimement protégées par la loi, interdit de fait la mise en évidence de traitements inégalitaires à l'égard de groupes ou de personnes.

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 n'est pas récusée par les organisations syndicales ouvrières ou patronales. 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".

Bien que disposant de peu de renseignements sur les discriminations de type "ethnique" dans les entreprises, les syndicats ne les nient pas. La CFDT d'abord, la CGT plus récemment, ont décidé d'entreprendre des recherches avec l'aide de leurs militants. Les discriminations qui ont, cependant, 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.

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 puis-

santes et influentes pour les soutenir et leur permettre d'avoir gain de cause.

Le racisme quotidien

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 groupes "minoritaires") 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".

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 l'atmosphère est la plus dure et hostile aux libertés individuelles et collectives, donc à l'activité syndicale.

L'expression des solidarités

Les syndicalistes dans les entreprises baignent eux-mêmes dans le climat général d'euphémisa-

19

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.



Le terrassement, archétype du "travail immigré" d'antan, reste d'actualité

tion 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.

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 basées 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. 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.

L'exemple d'un conflit dans l'entreprise de bâtiment Hervé (400 immigrés sur 550 salariés), relaté par Joao Ramos²⁰, est particulièrement significatif : à l'occasion d'un conflit du travail, la direction s'en prend au délégué syndical, Kacet Mahmoud, et lui déclare : "Va faire la loi chez toi". Malgré la nomination d'un médiateur, la direction licencie 38 personnes dont 6 élus CGT. Pour la CGT, le racisme du patron est manifeste, comme l'est son attitude répressive à l'égard des syndicalistes et son intransigeance face aux revendications. Pourtant, il n'y aura pas de suites juridiques basées au titre des lois contre les discriminations ou contre le racisme.

Les aléas des luttes syndicales contre les pratiques discriminatoires

Les obstacles juridiques

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 antiracistes, car ils n'ont pas modifié leurs statuts en ce sens et ne peuvent agir directement en justice pénale. Ils ont donc tendance à s'adresser aux organisations antiracistes pour qu'elles servent de relais entre les victimes et la justice.

Mais surtout, tout le monde s'accorde à reconnaître 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, et 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 origine ou 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 caractéristique, ont eu un déroulement de carrière plus favorable. Qui va s'adresser à l'inspecteur du travail pour lui proposer cette mission ?

Entamer un tel processus signifie une suite de caractère juridique à un éventuel constat de discrimination. Or, en droit du travail comme ailleurs, seules la ou les victimes peuvent entamer une procédure.

20

J. Ramos (membre du bureau de la Fédération CGT de la construction et de la CE de la CGT), "Accord indigeste, Hervé s'énervé", in *Tribune de l'immigration*, n° 15, juillet 1994, p. 12.

Les syndicats ou les organisations antiracistes ne peuvent que les représenter et les soutenir, non se substituer à elles. 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 intérêts²¹, en cas d'échec l'employeur peut se retourner contre la victime pour diffamation.

et ne pouvoir donc pas fournir la moindre indication.

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.

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 et les syndicats pensent qu'il dépasse largement les murs de l'entreprise et doit commencer, en amont, dès l'école.

JACQUES GAYARD



Une imprimerie en région parisienne

21

Il existe une opposition jurisprudentielle à la réintégration, cf. GISTI, *Légiférer pour mieux tuer les droits*, Paris, GISTI, 1993.

Comme le signale J.-J. Dupeyroux dans "Peut-on être licencié en raison de sa race ?", *Le Monde*, 7 avril 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."

22

"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, *Les discriminations dans l'emploi*, Contribution à l'"European Guidelines to good employment practice to combat discrimination" (à paraître), Paris, GISTI (multigr.), 1994.

23

Des agences spécialisées, telle l'Agence pour le développement des relations interculturelles (ADRI), ont même été créées, qui proposent ce type de formation.

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 efficaces²². 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.

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". 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

Une pédagogie antiraciste

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 public²³. 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. Ces derniers considèrent que la lutte commune est souvent la meilleure pédagogie antiraciste.