

LE RACISME AU TRAVAIL

Au-delà de la présence directe de militants Front national, les propos racistes et actes de discriminations se multiplient sur les lieux de travail. Face à un dispositif juridique plutôt inefficace, les syndicats analysent et agissent... mais engager le débat est parfois difficile.

L'inefficacité de la loi

Si personne ne nie plus en France la réalité des discriminations raciales à l'embauche, les victimes de ces pratiques ont pourtant bien peu de chance de faire reconnaître leurs droits.

Le fossé est grand entre les principes d'égalité largement affichés en France et la réalité des pratiques. L'arsenal juridique français, pourtant impressionnant, n'a ainsi débouché en 1995 que sur quatre condamnations effectives... La victime doit en effet non seulement établir la matérialité des faits, mais aussi apporter la preuve de l'intention discriminatoire : quasi impossible.

L'Union Européenne, après avoir consacré une clause de non-discrimination dans le traité d'Amsterdam, commence à inciter les pays qui ne disposent d'aucune législation anti-discriminatoire spécifique à en adopter une (Allemagne, Autriche, Scandinavie notamment). Elle pousse aussi ceux, comme la France, qui ont une législation inefficace à la réformer. Trois pays ont d'ores et déjà mis en place des institutions publiques spécialisées dans l'instruction et le recours.

La commission pour l'égalité raciale créée en 1976 en Grande-Bretagne emploie 220 personnes chargées d'accueillir et d'instruire les plaintes, mais aussi de mener des campagnes de promotion sur la diversité raciale en relation avec les associations et les autorités. Relayée par des comités locaux, elle enregistre 1800 plaintes par an, dont 300 font l'objet d'un règlement juridique. Elle souligne pourtant que ces chiffres ne constituent que la partie émergée de l'iceberg. Les Pays-Bas et la Belgique ont aussi - plus récemment - créé des commissions de même nature.

En France, il faut signaler les initiatives communales de parrainage, comme celle de la mission locale pour l'emploi des jeunes de Mantes-la-Jolie. Située au coeur de la ZUP du Val Fourré, elle aide les jeunes à

surmonter les obstacles de la discrimination à l'embauche : un adulte bénévole suit des jeunes en difficulté et fait le lien avec les entreprises.

Source : P. Bernard, « Le monde du travail, lieu d'expression des discriminations raciales » Le Monde 26.08.98

Contre le racisme en entreprise : une campagne de la CGT

Après le « Tour de France de la Fraternité » en 1997, la CGT a engagé en 1998 une campagne contre le racisme et les discriminations au travail. Dans un article du « Peuple » du 01.07.98, Gérard Chemouil, responsable du Secteur Migrants, fait le point avec lucidité sur les difficultés rencontrées : « Nous avons conscience qu'il ne serait pas simple d'obtenir que s'engage une campagne contre les discriminations dans un nombre conséquent d'entreprises ».

Les questions soulevées par une telle campagne ne sont pas éludées : ouvrir le débat ne risque-t-il pas de provoquer des dissensions entre militants, n'est-ce pas du temps « perdu » pour les revendications, etc... Et pourtant l'article souligne l'importance de la discrimination à l'emploi : « ...selon l'INSEE, si le taux de chômage est de 12 % parmi les français, il atteint les 32 % parmi les étrangers hors CEE... ». Et pour les jeunes d'origine étrangère, c'est encore plus grave : « 42 % des hommes entre 20 et 29 ans sont au chômage si leurs deux parents sont algériens. »

G. Chemouil rappelle aussi que la lutte contre les discriminations au travail peut être l'occasion de « dépasser l'irrationnel pour aborder des revendications concrètes en matière d'emploi, de salaire, de droit à la formation ».

Pour cette campagne, la confédération CGT a pris plusieurs initiatives : une carte témoignage tirée à un million d'exemplaires, la diffusion d'un questionnaire dans des entreprises ciblées, une affichette, « Le racisme, ça se combat ».

Dans la « Tribune de l'immigration » (CGT secteur Migrants) n°27 - mars-avril 1998, un article consacré à la campagne contre les discriminations en Gironde relate la lutte victorieuse contre la menace de licenciement à l'encontre d'une stagiaire-cadre d'origine laotienne à l'entreprise Carrefour de Mérignac.

A noter et saluer aussi l'initiative de « L'Hebdo » de la CGT cet été : chaque semaine, l'hebdomadaire a consacré ses « feuilles d'été » à un portrait de « Ces français venus d'ailleurs » : sénégalais, arméniens, vietnamiens, algériens, portugais... L'introduction de ces articles précise : « De pays voisins ou beaucoup plus éloignés, ils sont venus en France pour des raisons économiques, politiques, syndicales. Tous les jours, ils produisent, inventent, créent. Eux aussi font la France. »

Le racisme au travail

De **Philippe Bataille**, sociologue, maître de conférence à l'Université de Lille III et chercheur au CADIS (EHSSS/CNRS)

Le livre de Philippe Bataille sur le « racisme au travail » est le résultat d'une enquête de longue haleine menée conjointement par des chercheurs et des syndicalistes de la CFDT. Bien évidemment ces travaux n'ont pas prétention statistique, mais la diversité régionale et professionnelle des lieux étudiés en fait un outil nécessaire pour la prise de conscience et la réflexion. De l'entreprise de métallurgie de l'Est de la France à la grande surface de meubles en région parisienne en passant par un service de l'administration préfectorale, c'est tout un pan occulté d'un racisme au quotidien qui se dévoile sous des formes à la fois spécifiques et renouvelées.

Souvent nié, le plus étonnant cependant eût été qu'il n'y ait pas expression de racisme dans l'entreprise. Les faits-divers alimentent les conversations et servent d'illustration à tel ou tel préjugé. Le mode de la plaisanterie est largement utilisé pour exprimer un racisme primaire. Tout ce rejet se nourrit d'une profonde inquiétude quant à l'avenir, vécu comme « menacé par les autres », et particulièrement par « le maghrébin » et « l'intégrisme islamiste ». Ce racisme est encore analysé comme « contenu dans les limites de l'acceptable » par les patrons, c'est à dire celles qui permettent de ne pas remettre pas en cause les capacités productives de la « communauté » de travail. Mais ici où là un seuil semble cependant avoir été franchi. L'existence du Front National, vécu comme outil politique d'accrétion des thèses racistes est certainement un facteur important de cette évolution, mais, pour l'auteur, cela n'est pas suffisant pour expliquer la situation actuelle. Pour lui, les nouvelles contradictions qui s'accumulent dans les entreprises génèrent en soi un racisme spécifique qu'il convient de bien analyser. Pour l'auteur, il faut renverser la problématique et considérer que le racisme au travail découle essentiellement de ce qui se passe dans l'entreprise.

Le racisme dans l'entreprise s'affirme de plus en plus dans les relations quotidiennes au travail. Des politiques patronales comme par exemple celle consistant à utiliser l'immigration pour durcir les conditions de travail, ont souvent favorisé des réactions

dures de rejet. Avec la menace du chômage et l'intensification du travail, des fortes tensions, allant jusqu'au saccage de lieu de prière ou aux rixes, sont désormais choses courantes. Les réactions hiérarchiques ou patronales à cette montée de tension sont loin d'être uniformes. Certains participent aux actes racistes, d'autres sont simplement complaisants ou complices, d'autres enfin s'arc-boutent au refus de toute intrusion de cette menace pesant sur la cohésion du collectif de travail, qu'ils veulent analyser comme « extérieure », et vont jusqu'à sanctionner tout problème.

Les discriminations au travail sont très nombreuses et vont en s'aggravant. La carrière est loin d'être la même pour tous. Et ce qui était déjà incompréhensible par les

3 BROCHURES DISPONIBLES !

**Les rencontres syndicales antifascistes,
Paris 1er mars 1997**

(30 F + 10F de port)

2 ans d'information syndicale antifasciste

(20 F + 10 F de port)

**Agir contre le Front national et son
programme pseudo social**

(60 F + 16 F de port)

Les 3 brochures : 100 F + 25 F de port

travailleurs de la première génération de l'immigration qui en étaient victimes est de moins en moins accepté par des générations nées en France et de même niveau de formation que « les autres », générant un réel « conflit culturel ». Les sélections raciales deviennent de plus en plus courantes. Ainsi en est-il pour ces chantiers du nettoyage dont l'obtention du marché a été conditionnée au fait qu'ils soient interdits aux maghrébins ; ce qui pousse certains patrons du nettoyage, pour faciliter l'organisation de leurs services, à exiger que des femmes transforment leur nom... en portugais, jugé « plus acceptable ». Ainsi encore, de plus en plus, dans des entreprises où l'accès du public est permanent, les pressions se font fortes pour « orienter » certaines personnes « trop voyantes » vers des lieux de travail moins accessibles au public. La division du travail par l'ethnie prend ainsi une nouvelle forme dans certaines grandes surfaces commerciales. Enfin, les offres de formation ou d'emplois ouverts aux seuls « BBR », ou plus hypocritement à ceux qui ont effectué leur service militaire, fleurissent en toute illégalité tandis que se généralisent les embauches, « poussées ou garanties » par un salarié de l'entreprise. Discriminations et ségrégations, difficiles à prouver au cas par cas, sautent statistiquement aux yeux.

Dans la fonction publique, ce sont aussi des fonctionnaires qui utilisent leurs fonctions pour appliquer de façon plus ou moins sélective et vexatoire les textes de loi. Il ne fait pas bon, on le savait déjà, se trouver en situation plus ou moins régulière dans

certaines services surtout lorsqu'on maîtrise mal la langue.

Face à ces réalités, incontournables, le silence, la gêne et l'impuissance sont le plus souvent la règle. Les militants syndicaux se sentent souvent désarmés ou démunis et l'expliquent par le trop grand poids idéologique pris par le FN à l'extérieur. Certains évoquent aussi les enjeux de concurrence entre organisations syndicales comme facteur d'immobilisme pour l'organisation de la réflexion et des ripostes collectives.

LES PROCHAINS DOSSIERS D'ISA

- L'infiltration du FN dans les syndicats
 - Les syndicats dans les villes occupées (Toulon, Orange, Marignane, Vitrolles)
 - Le FN et la fonction publique...
- N'hésitez-pas à nous adresser documents – tracts, motions... et/ou articles pour enrichir ces prochains numéros !**

Pourtant ici et là des militants analysent les situations, élaborent des stratégies, se battent, saisissent les opportunités pour introduire des coins dans le consensus du silence, obtiennent des victoires. Mais pour le faire il faut être fort et crédible dans l'entreprise, donc agir efficacement à ce niveau sur les réalités. Cela n'est bien sûr pas contestable et l'auteur y voit avec pertinence une nouvelle source de légitimation pour le syndicalisme.

Il estime par contre qu'introduire le débat sur le Front National au sein du collectif de travail est contre-productif. Pour lui, aux yeux des salariés, cela sort le syndicalisme de son champ naturel vers un terrain politique qui n'est pas le sien et ainsi le délégitime. En témoigne, pour lui, la grande difficulté des équipes syndicales qui ont abordé le problème de cette manière à mobiliser autour de leur démarche.

Ce point de vue est discutable. Certes personne ne doit contester la nécessité d'agir sérieusement, au quotidien, dans les entreprises, contre le racisme au travail. Mais faut-il en rester là et laisser les autres thèmes et notamment celui du programme « social » du Front national hors du champ du débat syndical? Est-il réaliste pour le syndicalisme de simplement contourner la question frontiste? Ces questions méritent débat.

Bataille, P. « Le racisme au travail », Editions la Découverte, 265 pages, 120 F.

« Racisme et comportements professionnels aux Finances » : une étude à l'initiative de la fédération des Finances CGT

Cette étude a été menée sur le terrain dans les trois plus grandes directions du ministère (Impôts, Trésor, Douanes). Ponctuant le travail de terrain, deux séminaires de recherches ont réuni, en novembre 97

et mars 98, des militants CGT des Finances et des chercheurs de l'URMIS (CNRS) et de l'ISERES (CGT) (cf ISA n. 3).

« Il y a quelques années, jamais on aurait entendu de tels propos dans un bureau » résume un militant. La Fédération CGT des Finances a essayé de comprendre comment se construit le racisme « ordinaire » dans les actes de travail et ce qui amène un fonctionnaire à avoir des comportements discriminatoires.

L'enquête montre que ces comportements sont fortement liés « aux conditions d'exercice de l'activité professionnelle » : les impératifs de « performance » ont conduit l'administration à privilégier - par exemple en termes d'effectifs - les secteurs « rentables », et ont conduit les agents à abandonner le principe de traitement égalitaire des contribuables.

La banalisation des propos racistes est également soulignée, encouragée par le contexte social et politique, en particulier la « médiatisation » voire la présence du Front national.

L'attitude de la hiérarchie n'est pas toujours à la hauteur... Selon un chercheur, « tout se passe comme si le risque de déstabilisation sociale et politique que ferait encourir la simple reconnaissance de l'ampleur de la discrimination ethnique et sociale était jugé plus important que celui du « laisser faire » en la matière ». D'où une attitude fuyante, voire des prises de position favorables.

Les difficultés à aborder cette question dans le syndicat sont aussi étudiées : lancer le débat, c'est aussi risquer de provoquer des « malaises », des « divergences » entre les militants.

La conclusion rédigée par la Fédération réaffirme : « La lutte contre le racisme et les tentatives d'implantation du Fn dans les services publics, une bataille syndicale qui nous concerne tous ».

Des propositions concrètes sont aussi avancées, pour améliorer l'accueil des usagers, combattre « les injustices de la législation et de la réglementation fiscales », et « reconquérir les valeurs du service public ».

Une étude intéressante et une initiative qui devrait connaître des prolongements. A suivre...

Sanction à la CNAV

Suite à des propos racistes réitérés, au cours d'une formation, un agent assurant l'accueil des assurés sociaux a fait l'objet d'une procédure disciplinaire avec l'accord des organisations syndicales. La sanction retenue a été un changement de service. Le débat s'avère difficile avec les salariés du secteur où exerçait la personne sanctionnée ; ceux-ci estiment la sanction disproportionnée.

La discussion se poursuit à la CNAVTS dans les syndicats et avec le personnel sur l'attitude à adopter dans de tels cas.

Mis en examen pour présence au tribunal...

Le 21 Août dernier, devant le tribunal administratif de Clermont-Ferrand, comparait Idriss Dieng pour une requête en annulation d'un arrêté de reconduite à la frontière. Arrivé en France en 1991 pour ses études, il vit sans papiers depuis 1994, attendant le résultat de la procédure de naturalisation qu'il a engagée : Idriss est le fils d'un Sénégalais ayant servi dans l'armée française.

Si Idriss retourne en Casamance, sa vie sera menacée. La guerre fait encore des ravages et les massacres ne sont pas rares.

Seulement, le tribunal administratif a rejeté la requête. « Selon la version du policier chargé du transfert d'Idriss Dieng à Lyon, le jeune homme s'échappe du tribunal. Voulant s'élaner à sa poursuite, le policier en aurait été empêché par une bousculade sciemment provoquée par le public. » (L'Humanité du 29.08.98). L'assistance est composée de membres d'associations de défense des droits de l'homme et de soutien aux sans-papiers.

Le secrétaire de l'U.D. C.G.T., Michel BEURIER, se retrouve mis en examen, non seulement pour aide au séjour irrégulier (peine encourue : 10 ans de prison et 5 millions de francs d'amende), mais aussi pour « violences sur agent de la force publique avec préméditation » (passible de trois ans de prison et de 30.000 F. d'amende)...

Une manifestation a été organisée le 1er Septembre pour « demander l'arrêt des poursuites judiciaires, une décision de non-lieu, afin de mettre un terme à cette affaire qui prouve que les lois actuelles sur l'immigration peuvent servir à mettre en cause l'ensemble des libertés ».

Une pétition intersyndicale de soutien à Michel Beurier, lancée par les UD CGT, CFDT, UNSA, FSU et SUD a déjà recueilli plus de 2000 signatures.

A quelques semaines de la célébration du cinquantenaire de la déclaration universelle des Droits de l'Homme, souhaitons que Michel Beurier bénéficie d'un non-lieu.

ISA tient à l'assurer de tout son soutien.

Un « Appel » du FN aux fonctionnaires et des réactions syndicales

Les élus Fn du Conseil Régional d'Ile de France ont lancé un « Appel à tous les fonctionnaires patriotes ». Il s'agit explicitement de demander aux fonctionnaires concernés de ne pas appliquer les textes concernant les régularisations des sans-papiers, textes jugés « laxistes », dont « la légalité paraît sujette à caution »... et qui feraient des fonctionnaires des « complices de l'invasion-régularisation ».

La CGT-Police et l'Union Générale des Fonctionnaires CGT ont réagi.

Des élus appelant des agents de l'Etat à ne pas appliquer la loi... voilà qui révèle un singulier mépris des institutions républicaines, mais on est bien là dans la tradition fasciste.

Dans la presse fasciste

NH, les 35 heures, l'UIMM, Aubry et la CFDT

Sous le titre « 35 heures Aubry, mauvaise perdante », NH. 733 du 6 août se réjouit de l'accord signé dans la métallurgie par FO, la CFTC et la CGC, « reconstituant de la sorte le fameux front des réformistes des années 50 au début de la décennie 80 ». Conclu « dans le respect des intérêts des salariés et de celui des entreprises » (sic !), cet accord ressuscite des clivages syndicaux « que l'on croyait disparus depuis...la grève contre le plan Juppé ». D'après NH, la CFDT n'a pas signé parce qu'il lui « fallait choisir entre s'entendre avec le partenaire patronal et déplaire alors à Martine Aubry, ou l'inverse, [et] elle a préféré s'aligner sur le pouvoir politique et retourner à ses vieilles utopies du paradis social sur terre ».

Quant à la « fureur » d'Aubry, NH l'explique à sa façon : la loi des 35 heures « devait servir à créer en masse des emplois artificiels, subventionnés par l'État, dans une logique socialiste très classique ». L'accord dans la métallurgie a « esquivé ce piège mortel pour l'emploi et l'économie à moyen terme [et] permet l'adaptation aux 35 heures en préservant les intérêts salariaux des personnels »...

Abonnement

Nom, Prénom (ou syndicat) :

Adresse :

Code Postal : Ville :

10 numéros (1 an) : 50 frs

Abonnement de soutien : 100 frs ou plus

Chèques à l'ordre d'ISA

Pour nous contacter

BP 241-16 75765 Paris cedex 16

Tel- Fax : 01 42 30 96 63

Informations Syndicales Antifascistes (I.S.A.)

Dir. De publication F. Pécoup – Comité de rédaction :
commission syndicale de Ras l'front

N° CCPA en cours – imprimé par nos soins