

Face aux discriminations

Articles de presse, rapports, colloques se multiplient sur le thème des discriminations au travail : les différents états des lieux - discriminations raciales à l'embauche, fermeture des emplois aux étrangers... - montrent l'ampleur de la tâche à accomplir.

Colloque CGT sur l'immigration

Les 2, 3 et 4 mars dernier eut lieu à Pantin, au siège de la fédération CGT de l'énergie, un colloque international sur le thème "Organisations syndicales, immigrants et minorités ethniques en Europe".

Ce colloque était le troisième d'une série sur la question de la discrimination raciale dans le monde du travail et sur les manières dont les organisations syndicales peuvent réagir face à ce problème.

Comme les précédents, il était conçu comme international (avec des représentants des organisations syndicales de la majorité des pays de l'Union européenne) et interdisciplinaire, réunissant à la fois des syndicalistes, des chercheurs travaillant sur les questions liées aux discriminations, et des juristes.

Le but était ainsi de confronter les analyses des chercheurs avec les expériences de militants syndicaux actifs sur le terrain et de dégager des ébauches de solutions, ainsi que des propositions d'actions concrètes, sur le plan de l'action syndicale et militante ainsi que sur le terrain juridique.

Pour la France, le chercheur Alain Moris (URMIS / université Paris-VII), qui participe à un projet de travail sur la discrimination raciale avec des militants CGT chez Renault, consta-

tait des difficultés quant à la prise en compte de la nécessaire lutte contre ces discriminations, par les syndicats. Des difficultés de transmission des objectifs entre les appareils et la base dans les entreprises, mais aussi la peur de perdre des adhérents en mettant en avant des objectifs antiracistes (en tant qu'objectifs "trop politiques") freinent souvent le développement d'une telle activité. Mais il y a aussi des exemples positifs. Pour Moris, "le premier travail que les organisations syndicales auraient à faire, c'est de reconnaître qu'elles ont un problème à ce niveau-là".

Militant CGT chez Renault, Patrick Schweitzer (fédération CGT de la métallurgie) relatait de son côté certaines difficultés de la prise en compte de cette thématique par les syndicats.

Il mentionnait aussi, comme facteur menant à la déstabilisation de la population ouvrière immigrée (qui, elle, serait un élément important dans la lutte syndicale et antiraciste), la politique de non-régularisation et de répression contre les sans-papiers "menée y compris par un gouvernement de gauche". Il appuyait ce propos sur des exemples décrivant des pratiques policières de répression contre les sans-papiers touchant des foyers d'immigrés auprès de l'usine Renault de Flins, ayant des répercussions (au moins psychologiques) aussi sur des salariés d'origine immigrée travaillant dans l'usine.

Sommaire

- P. 1 Colloque CGT sur l'immigration
- P. 2 Contre les discriminations raciales
- P. 3 Patron raciste condamné
- P. 4 Rapport du GED sur les emplois fermés aux étrangers
- P. 5 Rapport de la CNCDH
Le Fn s'intéresse aux cheminots et aux postiers

P. 6 Violence et discriminations à l'école
Contact, abonnement

Les syndicalistes en provenance du Danemark et de Norvège, dont le principal syndicat ouvrier s'appelle - dans les deux cas - LO (organisation travailliste), constatèrent à plusieurs reprises que dans leurs pays, qui étaient restés "mono-ethniques" jusque dans les années 70, la prise en compte de la thématique antiraciste par les syndicats n'était que toute récente.

Chercheur à l'université de Sud Jutland, John Wrench faisait part de l'expérience vécue dans un grand hôtel de Copenhague, où la direction avait refusé de payer des cours de Danois à ses employées car elle préférait communiquer avec elles en Anglais pour les maintenir à l'écart de la société danoise et, ainsi, dans une situation précaire.

Une employée d'origine africaine put, avec l'aide du syndicat, accéder à un cours de langue et fut par la suite élue secrétaire du syndicat local. Mais les dirigeants syndicaux locaux la rejetèrent, et elle dut s'appuyer sur les dirigeants nationaux pour s'imposer au plan local.

Les représentants espagnols, à la fois de l'UGT et des CC.OO, axèrent dans un premier temps leurs interventions sur les récents événements dans le sud de l'Espagne, à El Ejido, où des émeutes racistes prirent pour cible des travailleurs agricoles marocains. Chercheur travaillant avec le collectif anti-discrimination "colectivo loé", le sociologue Carlos Pareda présenta une étude qu'il avait élaborée avec l'aide de syndicalistes espagnols sur les discriminations raciales dans le monde du travail. Elle traite de manière très détaillée des conditions d'embauche et de travail dans les secteurs à forte concentration d'immigrés (hôtellerie et restauration, construction, agriculture et travaux domestiques).

Cette étude paraîtra prochainement sous le titre "No quieren ser menos ! Exploracion sobre la discriminacion laboral de los inmigrantes en Espana."

Erratum

Une erreur de transcription s'est glissée dans le dernier numéro d'ISA. Les mots attribués à J. Plantin (il n'y a jamais eu... les nazis) ne sont pas de lui. Il ne s'agissait pas d'une citation - le mémoire de DEA ayant mystérieusement disparu, il est inaccessible - mais d'un commentaire de l'atelier sur une partie de ce mémoire.

Contre les discriminations raciales

Les discriminations à l'embauche ont également fait l'objet d'un article dans le monde diplomatique de Mars 2000, sous le titre "Changer de prénom pour trouver un emploi Discrimination raciale à la française".

Il convient de préciser que les pratiques dénoncées dans cet article ne constituent pas vraiment une "discrimination raciale à la française", les mêmes pratiques étant aussi courantes dans d'autres pays de l'Union européenne, selon les témoignages des syndicalistes européens ayant participé au Colloque organisé par l'ISERES-CGT les 2,3 et 4 mars derniers (cf. article sur ce sujet).

L'auteur écrit que certains sont obligés de changer de prénom, ne serait-ce que pour avoir des rendez-vous d'entretien d'embauche, alors que celles ou ceux qui s'y refusent, se retrouvent videurs, vigiles ou salariés de fast-food malgré des diplômes de 3ème cycle, réalité confirmée par des jeunes ayant participé aux "Assises de la citoyenneté" organisées par le gouvernement le 18 mars dernier.

Une des raisons qui font perdurer cette situation est l'inadéquation de la loi, qui fait peser la charge de la preuve sur le discriminé "ce qui revient, dit l'article, sauf rares exceptions, à le priver de toute possibilité de saisir les tribunaux. Car rapporter la preuve de l'intention discriminatoire s'apparente à une mission impossible". La preuve, moins du tiers des 35 signalements transmis par le MRAP en 1999 ont donné lieu à des poursuites.

Jusqu'à 30 cas de discrimination sont signalés par semaine au siège parisien du MRAP, essentiellement dans le monde du travail, Mouloud Aounit, son secrétaire général précisant que "en plus de l'embauche, on découvre de nombreuses affaires de discrimination raciale dans la promotion professionnelle, les salaires, l'accès aux dispositifs de formation continue, les licenciements...". Mais le journaliste indique que les délégués syndicaux commencent "à traquer les pratiques discriminatoires institutionnalisées et entretenues par la direction", et signale que le "testing" est maintenant de plus en plus utilisé, et efficace. Certains patrons ou responsables d'agences d'intérim avancent l'argument de "rationalité économique", "le chargé de recrutement [n'étant] pas obligatoirement raciste, mais [anticipant] sur le racisme supposé de sa clientèle ou des partenaires commerciaux de l'entreprise".

Les victimes de cette discrimination sont sur-

tout des jeunes diplômés français, noirs ou d'origine maghrébine. Il n'existe pas de statistiques, mais l'INSEE (Institut de la statistique) et l'INED (Institut d'études démographiques) ont relevé une "sous employabilité" des jeunes d'origine étrangère, alors qu'ils ont atteint des niveaux élevés de diplômes". Le rapport 1998 du Haut Conseil à l'Intégration relevait que "les discriminations en matière d'emploi n'ont cessé de s'étendre sous l'effet du chômage et de la progression de la xénophobie dans le monde du travail".

L'article évoque des solutions institutionnelles possibles, rappelant que la France a choisi "la création d'un modeste groupe d'études des discriminations, le GED, simple structure d'observation et d'alerte" au détriment d'une "véritable autorité administrative indépendante, spécialisée dans la lutte contre les discriminations, capable d'obtenir des condamnations et des réparations" à l'image de la "Commission for Racial Equality" britannique. Cette attitude frileuse pourrait conduire "à donner une légitimité aux revendications communautaristes".

Et Malik Boutih, président de SOS Racisme vitupère contre l'hypocrisie de l'état dans la lutte contre les discriminations raciales, et qui "avant de donner des leçons (...) ferait bien de donner l'exemple en ouvrant les portes des services publics (...) aux jeunes issus de l'immigration" (cf. également l'article sur le premier rapport du GED sur les emplois fermés aux immigrés p.4), et réclame des syndicats qu'ils prennent "clairement position contre la discrimination raciale, l'attitude de certains d'entre eux [étant] plus qu'ambiguë".

L'article rappelle que la Commission européenne a adopté, en novembre 1999, une proposition de directive "exigeant notamment des états membres qu'ils se dotent d'une autorité indépendante", la commissaire chargée de l'emploi et des affaires sociales déclarant vouloir "instaurer un même niveau de protection contre la discrimination au sein de l'Union européenne", précisant que "en fournissant aux victimes des voies de recours claires contre la discrimination, ces propositions permettront d'assurer que leur vie soit véritablement changée".

Dans le cadre de la lutte contre ces discriminations il semble utile de rappeler deux des mesures gouvernementales annoncées lors des Assises du 18 mars. D'une part, la victime d'une discrimination n'aura plus à en apporter la preuve, le juge ayant dorénavant à "apprécier" la réalité de cette discrimination

(voir une illustration dans l'article suivant). Par ailleurs, la procédure de naturalisation sera "simplifiée et raccourcie" et sera moins chère... pour les jeunes qui ont suivi toute leur scolarité en France ! D'une part, cette mesure exclut ceux qui sont arrivés en France en cours de scolarité, d'autre part elle ne répond pas à l'exigence d'ouverture de la Fonction Publique aux travailleurs immigrés.

Enfin saluons la décision, annoncée par Martine Aubry, dans un entretien au Monde daté 19-20 mars, "d'ouvrir aux syndicats la possibilité de saisir le juge à la place du salarié victime de discrimination". Concernant l'ouverture des emplois publics aux étrangers, elle trouve "légitime que les métiers relevant des prérogatives de la puissance publique soient réservés aux nationaux", une modification de la constitution étant nécessaire pour d'autres métiers.

La ministre annonce également que le gouvernement va "réfléchir aux évolutions statutaires nécessaires pour permettre une égalité d'accès" des Français et des étrangers aux entreprises publiques.

CFDT Magazine n°258 d'avril 2000 relate les "testing" de CV réalisés auprès d'entreprises et qui ont permis à SOS Racisme de déposer des plaintes pour pratiques discriminatoires. Pour Michel Caron, secrétaire national de la CFDT, cette technique peut être utile sur un plan individuel et pour ouvrir le débat public, "mais pour des discriminations de plus grande ampleur (...) elle n'est plus adaptée". Pour lui, les syndicats doivent agir dans les entreprises en "plaçant la discrimination parmi les préoccupations quotidiennes".

L'auteur de l'article conclut : "cette lutte ne doit pas se substituer à une politique d'intégration et d'immigration plus active".

Patron raciste condamné

Le chef d'une entreprise de menuiserie de la région grenobloise a été condamné à 2 mois de prison avec sursis et 10.000 F d'amende pour "discrimination raciale à l'embauche".

Il avait refusé la candidature d'un jeune Marocain présenté par la Mission locale pour l'emploi de Grenoble en expliquant au chargé du recrutement : "je ne veux pas de bicots, pas de bougnoules, pas de pots de yoghourt, je veux des Paul et des Rémi, des bien Français".

SOS Racisme, alerté, avait vérifié par "testing téléphonique" la discrimination raciale à l'embauche. Le Tribunal correctionnel a reconnu

dans son jugement que "la validité de ce témoignage n'est pas contestable"; la victime et SOS Racisme ont obtenu gain de cause.

(D'après *Le Monde* des 08 et 22 mars 2000 et *Libération* du 21.03.2000).

Un rapport à suivre...

Le GED a publié en mars dernier sa première note intitulée : "Une forme méconnue de discrimination : les emplois fermés aux étrangers (secteur privé, entreprises publiques, fonctions publiques)".

Après le rapport du Cabinet Brunhes sur le secteur privé et l'étude du CERC-Association sur le même thème (voir ISA n°10), c'est donc au tour du GED d'analyser les interdictions faites aux étrangers d'exercer certaines professions. La note du GED est délibérément placée sous l'angle de l'ouverture et du respect de l'égalité entre Français et étrangers.

L'état des lieux est édifiant : "au total, près de 7 millions d'emplois sont interdits partiellement ou totalement aux étrangers, soit environ 30 % de l'ensemble des emplois".

Pour ce qui est de la justification de ces interdictions, le GED souligne que "les périodes de crise économique et de montée de la xénophobie ont toujours été propices à l'adoption de telles mesures". Il s'est agi donc tout simplement de mesures de protection de l'emploi des Français ou des "intérêts nationaux" face à l'influence étrangère jugée néfaste.

Dans le secteur privé, une cinquantaine de professions fait l'objet de restrictions explicites liées à la nationalité, dont 17 sont fermées à tous les ressortissants étrangers, les autres pouvant être ouvertes aux ressortissants de l'Union Européenne (UE). Par ailleurs, pour près de 30 professions, la condition de possession d'un diplôme français est requise, certaines professions faisant l'objet de la double restriction.

Il s'agit majoritairement de professions libérales organisées sous forme ordinaire : médecins, avocats, experts-comptables, architectes,... et on y trouve aussi les débiteurs de tabac, les directeurs de salles de spectacles ou les directeurs de publication de presse.

Dans la fonction publique, les postes de titulaires sont réservés aux nationaux et ouverts en grande partie (70 %) aux ressortissants de l'UE. Mais le GED souligne que "des étrangers non communautaires exercent également au sein des fonctions publiques".

“ Ainsi, ils peuvent être recrutés pour effectuer les mêmes tâches que des fonctionnaires mais en tant que contractuels ou auxiliaires, c'est-à-dire dans le cadre d'emplois précaires, moins bien rémunérés et souvent à temps partiel”. C'est le cas aussi dans les entreprises sous-traitantes de la fonction publique.

Dans les entreprises publiques et les organismes para-publics (organismes de Sécurité Sociale par exemple), la situation n'est pas homogène. Mais les pratiques de recrutement vont souvent au-delà des textes : même si la condition de nationalité n'est pas prévue, elle sera appliquée...

Le GED constate ainsi que “ des restrictions légales aux discriminations indirectes”, il n'y a qu'un pas. La complexité des restrictions légales ainsi que l'absence de principes clairs qui puissent les justifier conduisent “ à légitimer socialement les discriminations indirectes” et contribuent “ à produire une représentation sociale négative de la fonctionnalité du travailleur étranger”. Ce dernier étant assimilé à un “ extra européen au point qu'un Français d'origine extra européenne ressemble plus à un étranger qu'un non-national communautaire ”.

Pour le GED, une “ prise de position des pouvoirs publics dans le sens d'une réaffirmation des principes” d'égalité s'impose aujourd'hui.

Ses recommandations principales sont les suivantes :

- “ mettre un terme à l'inégalité de traitement entre les étrangers communautaires et les autres étrangers ”,
- la distinction secteur privé / secteur public n'étant “ pas pertinente”, le “ principe référent” de fermeture des emplois “ ne peut être que celui de l'exercice de la souveraineté ou la participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique ”,
- il est donc nécessaire d’ “ adapter les textes réglementaires ou législatifs afin de lever la condition de nationalité pour l'exercice des professions fermées dans le secteur privé ”,
- la condition de diplôme doit être maintenue, tout en “ engageant une politique de développement des systèmes d'équivalence entre les pays ”,
- dans la fonction publique, l'application du principe référent doit permettre “ l'ouverture aux non-ressortissants de l'UE des emplois ouverts aux ressortissants de l'UE ”.

Ainsi, “ s'il est évident que tous les problèmes liés aux discriminations fondées sur

l'origine réelle ou supposée ne sauraient être réglées en levant ces interdictions, un maillon du processus pourrait être atteint ”.

Le GED

Le Groupe d'Etude sur les Discriminations a été créé en avril 1999. Il a pour mission “ d'analyser les discriminations...d'expliquer les mécanismes à l'oeuvre et de formuler des propositions de nature à les combattre ”.

Son conseil d'administration comprend des représentants de différents ministères et organismes publics, des cinq confédérations syndicales, des organismes patronaux ainsi que d'associations antiracistes. Par ailleurs, son conseil d'orientation, composé de chercheurs et de personnalités qualifiées, est présidé par Philippe Bataille.

Son programme d'activité pour l'année 2000 comprend entre autres des études sur les procédures d'attribution des logements, la preuve de la discrimination et le “ testing”, ou encore l'accès des jeunes étrangers et ceux issus de l'immigration aux contrats de formation en alternance.

Contact : GED, 8-10 rue du Général Renault 75011 Paris, 01.55.28.39.19, e-mail : ged.ged@free.fr

Syndicalisme Hebdo (CFDT) du 23.03.2000 rend compte de la note du GED et rappelle la position de la confédération : “ La CFDT demande au gouvernement d'engager une concertation avec les partenaires sociaux. Et aux responsables politiques d'ouvrir le dossier du droit de vote des étrangers ”.

L'auteur fait la synthèse du travail du GED en soulignant le lien entre la fermeture des emplois aux étrangers et les pratiques discriminatoires. Pour Omar Benfaïd, secrétaire confédéral de la CFDT, “ le gouvernement doit se saisir de ces préconisations (celles du GED, ndlr) et ouvrir le débat avec les organisations syndicales ”.

Dans la foulée, l'hebdomadaire de la CFDT en appelle à la réforme du droit de vote des étrangers en France, afin de permettre aux étrangers résidant en France de voter aux élections locales.

Rappelant que la CFDT “ porte cette revendication depuis 1973”, l'auteur prend comme référence le droit du travail dans lequel “ la condition de nationalité n'est plus exigée pour être électeur ou candidat aux élections professionnelles”, ainsi que la situation de plusieurs pays européens qui ont institué ce droit.

“ Mais les périodes préélectorales étant

peu propices au traitement de fond d'un tel dossier (...) et les exemples voisins montrant qu'il nécessite de dépasser le clivage politique droite-gauche", il conviendrait de "mettre en œuvre une telle réforme dès 2002".

Rapport 1999 de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme

La CNCDH a publié son rapport annuel sur la lutte contre le racisme. Comme chaque année, ce rapport contient un sondage, réalisé auprès de 1012 personnes en 1999. Il apparaît que 69 % des sondés se déclarent "plutôt racistes", "un peu racistes" ou "pas très racistes", 30 % seulement se disant "pas racistes du tout"; à la question de savoir s'il y a en France trop de personnes d'origine étrangère (sous-entendu non européens NDLR), 61 % répondent par l'affirmative, 30 % (les "pas racistes") répondent par la négative, et 9 % ne se prononcent pas.

Compte tenu de l'attitude générale des médias, on ne s'étonnera pas que seuls les "Arabes" sont majoritairement considérés comme trop présents, les "Noirs", les "Asiatiques" et les "juifs" semblant mieux acceptés (ou moins rejetés).

De façon étrange, 73 % des sondés pensent que "la plupart des immigrés qui vivent en France actuellement font "peu ou pas du tout d'efforts" pour s'intégrer" (alors qu'ils ne sont "que" 69 % à être peu ou prou racistes).

Enfin, 58 % des mêmes sondés (contre 37 % et 5 % qui se prononcent pas) trouvent que le choix d'un patron d'embaucher, à compétence égale, un candidat au nom bien de chez nous à la place de quelqu'un au nom "d'ailleurs" "n'est pas justifié". Ces proportions passent respectivement à 71 %, 24 % et 5 % quand la question ne porte plus sur le nom, mais sur la résidence du candidat (beaux quartiers face à cités...).

Le FN s'intéresse aux cheminots et aux postiers...

Sous le titre "Sud Rail et l'immigration clandestine", National Hebdo du 06-12/04/00 reproduit intégralement le tract de SUD Rail de la région de Metz-Nancy intitulé "Le triage de la honte" (voir ISA n°18), en se lamentant : "l'immigration n'est pas prête de prendre fin".

Un tract du FN Poste intitulé "Mutations : rien ne va plus à la Poste !" circule, diffusé bien entendu de façon anonyme.

Le tract est un violent réquisitoire contre "les syndicats du système" qui "ne font rien pour régler l'épineux problème des mutations" et qui "sont responsables de cette situation calamiteuse".

Il propose : "la titularisation des agents contractuels et auxiliaires après obtention d'un concours spécifique, d'abord en Ile de France, la mise en place d'une ambitieuse politique d'entreprise qui favorise les mutations d'Ile de France vers les DOM-TOM, la prise en compte du critère familial dans les mutations", et "plus de transparence" face à un système qui "favorise le copinage et les magouilles".

Il termine par un appel ronflant aux postiers pour "en finir avec la gabegie" et à rejoindre "le Front national de la Poste".

Gageons que les postiers et leurs organisations syndicales ne seront pas dupes de cette prose démagogique et "discrètement" raciste, et laisseront le Fn Poste à sa juste place : en poste restante !

Discrimination et violences à l'école

Dans la Lettre du GED n°1 de mars 2000, Bernard Charlot, sociologue, souligne d'emblée la difficulté : le sujet est "peu abordé", par peur de la banalisation, mais surtout à cause des représentations sociales de l'école - l'idée qu'il puisse y avoir des discriminations dans l'école républicaine universelle est "insupportable" - voire des enfants - "l'enfant n'est pas raciste car il ne peut pas l'être". "L'école n'est donc pas, ne peut donc pas être raciste".

Puis B. Charlot tente de faire le point sur les pratiques observées à l'école : "les élèves étrangers sont sur-représentés dans les filières défavorisées du système scolaire (...), les jeunes issus de l'immigration ont des difficultés à trouver des stages". Les pratiques de l'institution elle-même (classes de niveau par exemple) expliquent en partie ces discriminations qui génèrent la violence.

A propos du racisme proprement dit, les explications sont plus complexes : "il existe une très petite minorité d'enseignants ouvertement et délibérément racistes" et par ailleurs certains élèves "avouent (...) que l'argument du "prof raciste" est parfois bien pratique".

Pour autant, B. Charlot souligne la "sous-estimation systématique du racisme par les enseignants et les personnels de l'école".

L'institution scolaire semble aussi rétive que d'autres à reconnaître et sanctionner le racisme.

Au-delà, " *ce sont les rapports de force, parlés, et, de plus en plus pensés, en termes ethniques et raciaux* " qui envahissent l'école : entre jeunes, " *auteurs et cibles de discriminations ethniques croisées* ", et du côté des enseignants, qui traduisent aujourd'hui les difficultés scolaires de leurs élèves en termes d'origine ethnique alors qu'ils en parlaient il y a quelques années en terme " *d'origine populaire* ".

" *L'ethnisation des rapports scolaires est donc une des dimensions, et non la moindre, du problèmes des violences à l'école* " conclut B. Charlot qui souligne aussi l'ambiguïté du rôle des aides-éducateurs, souvent issus des communautés d'appartenance des élèves : un rôle de médiation efficace mais aussi de " *pacification des rapports de force* ", contraire selon l'auteur aux fondements de l'école républicaine.

La rencontre organisée par ISA en février dernier sur " *l'Ecole face à l'extrême droite et au racisme* " avait montré toutes les difficultés du combat antiraciste et antifasciste à l'école et à l'université. L'éclairage apporté ici par un sociologue nous permet de mieux comprendre les mécanismes complexes à l'origine de situations intolérables : " *un ensemble de contradictions sociales, relayées par des pratiques scolaires* ", qui échappent souvent aux acteurs eux-mêmes, mais sur lesquelles il est nécessaire d'agir.

Abonnement à ISA

Nom, Prénom
(et/ou Syndicat) :

Adresse:

Code Postal Ville

10 numéros (1 an) : 50 fr.

Abonnement de soutien : 100 fr. ou plus

Chèques à l'ordre d'ISA

Pour nous contacter

ISA B.P. 241-16 75765 Paris Cedex 16

FAX: 01 48 36 66 33

E-mail: isacom@worldnet.fr