



UMR 7032

URMIS

unité de recherche
migrations et société

RITU

Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia

Perspectives on Racism and Trade Unions in France

**Véronique De Rudder
avec la collaboration de Christian Poiret**

December 2005

WORKPACKAGE 1

Urmis-Soliis Nice – Pôle univ. St-Jean-d'Angély - 24, avenue des Diabes bleus - 06357 Nice Cedex 4 - Tel. : 04 92 00 11 76 - Fax : 04 92 00 13 92 - darrieum@unice.fr
Urmis Paris – P.O. Box: Université Paris 7 - Casier 7027 - 2 place Jussieu, 75251 Paris Cedex 05 – Tel. : 01 44 27 56 66 - Fax : 01 44 27 78 87 urmis@paris7.jussieu.fr
Location: Immeuble Montréal - Dalle des Olympiades, 103 rue de Tolbiac - Paris 13^e - Métro : Tolbiac -
Web Site : <http://www.unice.fr/urmis-soliis>

1. SPÉCIFICITÉS CONCERNANT LES NOTIONS D'ETHNICITE, DE « RACE » ET DE RACISME.

1.1. Les catégories de classement et d'usage

1.1.1. La catégorie d'"étranger"

La principale catégorie utilisée dans les statistiques françaises est la nationalité. Celle-ci ne pose pas de très gros problème, car elle est très explicite : être étranger en France signifie ne pas avoir (ou ne pas se réclamer de) la nationalité française. Elle est d'ailleurs retenue dans tous les États modernes comme une catégorie objective parce que de nature juridique. Les recensements, le nombre d'entrées d'étrangers sur le territoire français et celui des titres de séjour délivrés à des étrangers, fournis annuellement par le Ministère de l'Intérieur, retiennent cette distinction Français/étrangers¹.

Il faut cependant noter que :

- en certains cas, la déclaration de nationalité est fautive, en particulier pour des enfants nés français — du fait qu'ils ont un parent français ou du fait de l'application du double droit du sol — et qui sont déclarés étrangers (ceci se pose dans les recensements, mais aussi dans les statistiques scolaires)².
- il ne s'agit pas d'une catégorie exclusive :
 - il existe en France comme dans de nombreux autres pays, des bi-nationaux (qu'ils soient ou non reconnus comme tels par les deux pays concernés). Les statistiques françaises n'en tiennent aucun compte.
 - contrairement à l'apparente "pureté juridique" de la partition Français/étrangers, le recensement compte aussi les "Français par acquisition" (les étrangers devenus français par naturalisation, mariage, déclaration ou option)³.

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

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

Il est aussi parfois utilisé, sans aucune rigueur, comme équivalent d' « immigré » (voir ci-dessous).

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

² Pour être Français de naissance, il faut soit avoir un parent français, soit, jusqu'à une date récente, être né sur le territoire national et y résider depuis 5 ans au moins à sa majorité (18 ans). La loi de 1993, dite Loi Pasqua, a mis fin à l'automaticité de ce dernier mode d'obtention de la nationalité française : d'une part, les personnes concernées sont désormais contraintes de déposer une déclaration entre 16 et 25 ans; d'autre part, l'administration dispose maintenant du pouvoir de leur opposer un refus, notamment pour raisons de condamnation judiciaire.

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

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

1.1.2. La catégorie d'"immigré"

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

Il n'existe pas de statistiques longitudinales concernant les "immigrés"⁴. Ce n'est en effet que très récemment qu'une définition démographique de ce terme, utilisable dans les statistiques, a été donnée (Tribalat, 1989). Depuis 1990, les recensements et certaines enquêtes (cf. Tribalat et Simon, 1993) utilisent cette catégorie. Sont considérées comme "immigrées" les personnes étrangères ou françaises par acquisition nées hors de la France métropolitaine⁵, ce qui inclut - bien qu'ils ne soient ni étrangers ni Français par acquisition — les Français de naissance nés dans les Départements et Territoires d'Outre-mer (Antilles françaises, en particulier).

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

Mais l'usage du mot "immigré" n'a plus, dans le discours ordinaire, de base objective : sont ainsi nommés "immigrés" des Français et des étrangers qui peuvent même n'avoir jamais migré (cas des enfants d'"immigrés", eux-mêmes Français ou étrangers etc...). Il renvoie à une "figure sociale", plus ou moins équivalente à ce que furent les "métèques"⁶ dans la Grèce antique. Il y entre :

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

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

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

⁴ Les statistiques dites "d'immigration" sont celles, déjà évoquées, qui sont fournies par le Ministère de l'Intérieur, soit les flux, d'une part (nombre d'entrées d'étrangers en France) et les stocks, d'autre part (nombre de titres de séjour en cours de validité).

⁵ Soit, au recensement de 1990, 4,1 millions de personnes, parmi lesquelles 1,3 million de Français et 2,8 millions d'étrangers.

⁶ "Métèque" est, en français, une injure xénophobe et raciste. L'expression n'est plus très utilisée aujourd'hui, mais le fut beaucoup entre les deux-guerres.

Les statistiques, y compris officielles, établissent de plus en plus fréquemment une distinction entre "immigrés de l'Union européenne" et "immigrés hors U.E.". D'autres, généralement officieuses (instituts de sondage, médias...) distinguent les "immigrés non européens", ceux-ci étant considérés comme plus "immigrés" que ceux qui proviennent des pays d'Europe.

1.1.3. De nouvelles catégories

Depuis une vingtaine d'années, de nombreuses nouvelles dénominations sont apparues dans le vocabulaire relatif aux personnes relevant des faits migratoires contemporains. L'apparent consensus sur la signification du lexique en question masque un rideau de fumée, tant règne la confusion. « Réfugiés », « demandeurs d'asile », « clandestins », « sans-papiers », « irréguliers » constituent désormais les personnages d'un théâtre d'ombres que ne contrebalance guère l'image de la circulation internationale des cerveaux. La complexification de la circulation migratoire (en 1974), la « suspension » officielle de l'immigration », les entraves à la régularisation et même la formation « sur place » d'immigrants irréguliers (qui, après avoir disposé d'un titre de séjour, s'en retrouvent privés) entraînent des situations que ne résolvent pas les mesures de régularisation successives. L'une des situations dramatiques bien connues désormais concerne les victimes de la « double peine ». Condamnées à une peine de prison pour un délit, ces personnes de nationalité étrangère, le plus souvent nées ou socialisées en France, se voient contraintes de quitter le territoire français au moment de leur libération, et donc de « retourner » dans « leur » pays d'origine que souvent, ils ne connaissent guère et où ils n'ont aucune attache familiale. Contrairement à ce que l'on pourrait espérer, les institutions ne contribuent guère à la clarification du vocabulaire, elles-mêmes naviguant entre diverses dénominations pour une même situation.

Par ailleurs, le langage courant se conforme à l'air du temps et fluctue avec lui. On parle désormais, en France, de « musulmans », renouant avec la tradition coloniale de désignation (« français musulman », « musulman nord-africain »), lorsqu'on évoquait plutôt, quelques années auparavant, les « Maghrébins » et, parfois, les « Arabes ».

1.1.4. Les notions de "minorité" et de "communauté" "ethniques"

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

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

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

Les expressions "groupe ethnique", "groupe minoritaire", "minorité ethnique", "communauté ethnique", voire "minorité", "groupe" ou "communauté" "racial" sont, en Français, presque équivalentes, même s'il y entre quelque euphémisation des rapports sociaux de "race" (Guillaumin, 1992). Surtout, ces expressions sont à la fois relativement courantes et taboues. Leurs usages, même savants, ne sont nullement stabilisés; et le sont d'autant moins que les études sur ces thèmes, si elles se sont développées depuis une dizaine d'années, demeurent encore assez peu nombreuses. Seuls quelques chercheurs français s'intéressent à ces questions et tentent de fixer un vocabulaire rigoureux (Pluriel-Recherche,...). La République Française récuse tout recours officiel à la notion de « minorité », arguant que dans la République une et indivisible, le peuple est unitaire et unifié. Elle refuse d'ailleurs de signer tous les articles des traités internationaux qui recourent à ce concept.

Un débat à très haute charge polémique sur le "communautarisme" des immigrés, ou de certains d'entre eux, est apparu depuis quelques années. C'est un débat politique, presque exclusivement, dans lequel les scientifiques ont les plus grandes difficultés à situer les questions et les enjeux du strict point de vue de la connaissance. Certains, d'ailleurs, participent directement à des prises de position de type politique (propositions, préconisations...)(Lorcerie, 1994)

1.1.5. Les difficultés de la recherche française

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

Le premier tient à l'impossibilité de "suivre" le devenir des populations d'origine étrangère dans les différents champs de la vie sociale (emploi, logement, participation sociale et politique...) du fait de leur "disparition statistique" dès lors qu'elles sont devenues françaises, et surtout, dès lors que les enfants d'étrangers sont devenus "Français de naissance"⁷.

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

Cette même faiblesse des sources statistiques gêne l'observation et l'analyse des processus et, particulièrement, des phénomènes de discrimination. Sur ce thème, malgré une mobilisation politique récente au plus haut niveau de l'Etat (voir plus loin), les connaissances demeurent très lacunaires. D'ailleurs, les procès pour discrimination à l'embauche ou dans le travail sont extrêmement rares.

⁷ "Sur une longue période (depuis 1971), la proportion d'étrangers parmi les salariés a tendance à diminuer (...) alors que la population immigrée représente une part de plus en plus importante de la population francilienne (...) Cela s'explique par le fait que les enfants d'immigrés disparaissent des statistiques après 18 ans puisqu'ils ont, alors, la nationalité française". (Martinielli, 1990).

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

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

Il est tout aussi facile de constater qu'il existe bel et bien des réseaux et des modes de structuration communautaires à base culturelle, nationale ou religieuse dont l'incidence dans la vie sociale est plus ou moins forte, dont l'incidence dans la vie publique s'accroît, mais qui n'a toujours pas de réel débouché dans la vie politique (sauf sous la forme fantasmagorique et dans la polémique politique, ce qui est loin d'être négligeable).

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

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

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

Le principe d'égalité revêt donc souvent un caractère formel. L'interdiction d'enregistrer ou de prendre en considération des catégories ethniques ou "raciales" a pour objectif d'empêcher la discrimination entre citoyens égaux devant l'Etat de droit. De ce point de vue, le droit français est relativement exemplaire d'un projet politique d'intégration socio-nationale, et il atteint, pour partie, ses objectifs dans la mesure où la vie sociale et politique n'est pas contrainte en permanence par ces découpages. Il ne s'en "retourne" pas moins parfois contre ceux-là même qu'il est censé protéger lorsque ces catégorisations interdites sont, de fait, non seulement tolérées mais admises, et qu'elles imprègnent l'action institutionnelle et la vie quotidienne, car aucun dispositif ne permet de les déceler, comme l'ont montré certaines enquêtes récentes (De Rudder, Poiret,

Vourc'h, 1997). Lorsque les catégories de couleur, d'origine nationale ou culturelle, de religion... infiltrent les pratiques sociales — parfois même "pour la bonne cause" (lorsque telle agence de placement ou immobilière cherche à "éviter" la discrimination directe à l'encontre d'un candidat à un logement ou à un emploi) — l'aveuglement est de continuer de se prévaloir de principes qui finissent par masquer les préjudices réels.

Il apparaît donc une contradiction entre le fait que l'"ethnique", en France, ne dispose pratiquement d'aucune légitimité sociale ou politique et qu'il ne constitue guère qu'une faible ressource pour les groupes qui cherchent à s'en prévaloir auprès de l'Etat, des pouvoirs publics et des institutions, d'une part, et le fait que les mêmes pouvoirs et institutions le manipulent de fait, sans lui reconnaître ni statut, ni légitimité, d'autre part (Streiff-Fénart, XXXX) L'"ethnique" est d'abord, en France, une catégorie de stigmatisation, et se retourne généralement contre ceux qui affirment une ethnicité minoritaire. Ceux-ci préfèrent assez souvent, dès lors qu'ils ont à négocier, recourir à d'autres identités sociales, plus à même de soutenir leurs revendications égalitaires.

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

1.2. « Race » et racisme en France

1.2.1. Une tradition d'occultation.

Sur le plan historique, les origines françaises du racisme se trouvent dans deux sources principales. La première est liée à la conquête coloniale et à la traite des esclaves. La France a contribué à ce trafic et nombre de ses villes portuaires s'y sont enrichies. L'entreprise coloniale et le commerce triangulaire sont à l'origine du racisme de couleur et de sa divulgation, savante comme populaire. Ce racisme a façonné l'ordre politique et social de ses colonies. Il a été puissamment activé au cours des guerres coloniales (Indochine, Algérie), comme au moment des indépendances, puis des vagues migratoires vers la « métropoles » qui les ont immédiatement suivies. Le second est associé à la tumultueuse formation des États nationaux en Europe, où s'est forgée la figure du Juif apatride ou cosmopolite, ennemi intérieur de la patrie, relayant, au moins dans sa stéréotypie, l'ancien antijudaïsme catholique (Affaire Dreyfus). La judéophobie (l'antisémitisme), comme phénomène raciste (à la fois politique et racialisant) a été au cœur de la politique du régime de Vichy, jusque dans sa collaboration à l'extermination des Juifs d'Europe menée par le régime nazi.

En dépit des réalités historiques et de l'actualité, le racisme continue d'être considéré, en France, comme un épiphénomène. Il y est infiniment plus souvent condamné par les tribunaux comme une opinion que comme un comportement. Il n'y est d'ailleurs pratiquement pas étudié.

La situation est en fait paradoxale. Depuis le XVIII^{ème} siècle, de grands auteurs français se sont illustrés dans l'analyse du racisme. Pour autant, il n'existe aucune tradition de recherche empirique. Tout se passe comme si le racisme appartenait tout entier au monde éthéré de l'esprit : idéologie, psychologie, représentations et préjugés semblent sans rapport avec les réalités sociales. Les actes de racisme sont minimisés, réduits au statut d'anecdotes déplorables (un « fou » irascible a assassiné des enfants qui faisaient trop de bruit sous ses fenêtres). Les discriminations sont individualisées et relativisées (tel patron « raciste » a refusé d'embaucher un jeune d'origine X). Et ceux qui s'en plaignent sont en proie à la paranoïa et s'« arrangent » pour croire et faire croire à du racisme quand, tout simplement, ils ne répondaient pas aux critères légitimes requis (qualification, maniement de la langue, ressources, vêtue...).

Ce n'est que depuis très peu de temps (1999) que cette question des discriminations racistes est apparue dans l'agenda politique français (voir ci-dessous). Pour autant, elle n'est pas sortie à ce jour d'une individualisation atomisante qui masque la formation de groupes racisés et maintenus en infériorité structurelle.

Le rapport annuel sur le racisme de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNDCH) est à cet égard exemplaire. Il fournit des statistiques d'actes racistes à partir des données de la police et de la Justice, lesquelles sont sans aucun rapport avec les réalités quotidiennes et elle prétend « mesurer » le racisme à partir de sondages d'opinion, eux-mêmes déconnectés de tout rapport à des pratiques.

1.2.2. Une prise en considération limitée

La première campagne sur le thème des discriminations racistes date de 1999, impulsée sous l'égide du Premier Ministre et impliquant, particulièrement trois ministères, (Justice, Intérieur et Affaires Sociales). Depuis cette date, un dispositif politico-administratif relativement complexe et éclaté a été mis en place, en vue de lutter contre les pratiques discriminatoires. Jusqu'à aujourd'hui, les mesures adoptées sont de nature plus réactive que préventive, et ne font aucune référence à l'adoption de politiques correctrices des inégalités structurelles, de type *equal opportunity*, *positive* ou *affirmative action*.

Les pouvoirs publics français, tentent ainsi de juguler les actes discriminatoires qui entravent, selon leur propres termes, la bonne « intégration des immigrants et de leurs enfants ». Pour ce qui concerne l'emploi et plus largement le marché du travail, le gouvernement a présenté ses propositions aux partenaires sociaux le 11 mai 1999. Une "Déclaration de Grenelle sur les discriminations raciales dans le monde du travail" a été, à cette occasion, adoptée « par consensus ». Celle-ci propose d'« envisager les modifications législatives de nature à donner une meilleure efficacité à la lutte contre les discriminations raciales »⁸. Les propositions incluses dans cette « Déclaration » ont, pour la plupart, reçu une traduction juridique dans la récente loi de « lutte contre les discriminations » votée le 6 novembre 2001⁹. L'aménagement (et non le renversement) de la charge de la preuve y est instauré : le juge peut désormais exiger de la personne morale ou physique qui se trouve accusée, à partir « d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination »,

⁸ Cf. *Compte rendu de la Table ronde du 11 mai 1999*. Ministère des Affaires Sociales ; notamment le titre « Résumé des des actions », orientation n°5.

⁹ « Loi relative à la lutte contre les discriminations », parue au *Journal Officiel de la République Française* le 17 novembre 2001. Cf le site internet de l'Assemblée Nationale : <http://www.assemblee-nationale.fr/>

qu'elle fasse la preuve « que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ». Les organisations syndicales sont autorisées à ester en justice sans mandat exprès de la personne discriminée, sous condition que celle-ci en ait été préalablement informée et ne s'y soit pas opposée. Les pouvoirs des inspecteurs du travail en matière de discrimination sont renforcés. Le législateur français reste néanmoins en deçà des dispositions préconisées par la directive de l'U.E. de juin 2000 sur la mise en place d'une ou plusieurs autorités indépendantes (requis par la directive à l'horizon 2003 et d'ailleurs préconisée par un rapport officiel français¹⁰).

Quant à la référence aux discriminations indirectes (article 1) — à notre connaissance tout à fait nouvelle en droit français — elle ne fait l'objet d'aucune définition formelle. Seul, le rapport préliminaire à l'adoption de la loi, qui n'a qu'une valeur indicative, évoque ce qu'il faudrait entendre par « discrimination indirecte », à savoir les « mesures anodines dont la répétition et l'accumulation conduisent au terme de plusieurs années de pratiques à des différences profondes entre des groupes entiers de salariés »¹¹. Cette définition est ambiguë. Elle fait bien référence à la formation ou la reproduction d'inégalités collectives (« des groupes entiers de salariés »), mais elle ne lève pas clairement l'hypothèque de l'intentionnalité discriminatoire. L'absence de définition proprement juridique des « discriminations indirectes » et l'opposition que le rapport préliminaire opère entre « décisions brutales » et « mesures anodines » évoque les faits que les sociologues rapportent au « racisme voilé » (non explicite, non « flagrant »), c'est à dire à des pratiques discriminatoires masquées sous une neutralité apparente. La définition de la Commission européenne, quant à elle, renvoie plus clairement à des pratiques formellement équitables mais dont les effets sont objectivement inégalitaires¹². L'individualisation du traitement des « cas » signalés et l'incertitude quant à l'importance à accorder, juridiquement, à l'intentionnalité, perpétuent l'aveuglement français sur le caractère socialement structurant des pratiques discriminatoires racistes « de fait ».

2. ÉLÉMENTS D'HISTOIRE

Sociologues et historiens s'accordent désormais à considérer que les migrations, depuis au moins le début du XX^e siècle, ont constitué une part fondatrice et constamment négligée, non seulement de la population de la France, mais plus précisément et fortement, de sa classe ouvrière¹³. Ce constat fut à la fois tardif et amer. La plupart des études menées sur les ouvriers ont « négligé » ces travailleurs qui ont, à plusieurs reprises, été recrutés massivement par l'industrie française, et plus particulièrement dans la décennie 60, les excluant, en quelque sorte de leur appartenance à la classe, selon une définition « caractéristique », sinon idéale-typique. Un peu plus tard, dans les années 70, lorsque les « travailleurs immigrés » ont été enfin considérés comme membres du collectif ouvrier, ils le furent encore comme une strate

¹⁰ BELORGEY J., *Lutter contre les discriminations*, Rapport à Madame la Ministre de l'emploi et de la solidarité, 1999.

¹¹ VUILQUE P., *Rapport fait au nom de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi relative à la lutte contre les discriminations*. 10/10/2000. Cf <http://www.assemblee-nationale.fr/>

¹² Il ne s'agit pas d'un jeu sémantique car, dans le premier cas, il y a intention discriminatoire masquée ; alors que dans le second, la discrimination résulte d'exigences admises comme « normales », mais qui défavorisent de fait (et de façon le plus souvent involontaire et imprévue) une partie des postulants ou du personnel.

¹³ TRIPIER M., *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, L'Harmattan-CIEMI, 1990 ; GALLISSOT R., CLÉMENT G., BOUMAZA N., *Ces migrants qui font le prolétariat*, Paris, méridiens-Klincksieck, 1994.

« à part », soit du fait de sa surexploitation, soit du fait de son orientation vers le pays d'origine et le retour. Ainsi peut-on dire qu'il y a eu un effet de redoublement entre la situation de « relégation » des travailleurs étrangers dans la société (concentrations dans certaines régions et certains secteurs de production, dans les plus basses qualifications, les emplois les plus sales et dangereux, les bas salaires, les logements les plus défectueux...) et l'aveuglement de la recherche face à l'inclusion durable, et qui s'est avérée définitive, de ces nouveaux venus au sein des couches populaires, dont leurs enfants, voire leurs petits-enfants, sont désormais une composante essentielle. Nous verrons ci-dessous comment le mouvement ouvrier a réagi aux réalités liées à l'arrivée des travailleurs immigrés, mais il faut remarquer dès maintenant que les partis de gauche comme les organisations syndicales ont toujours eu quelques difficultés à concilier leur internationalisme de principe avec les propensions protectionnistes (voire franchement chauvines) qui les ont toujours traversées, de la base au sommet. Entre l'« unité » et la « solidarité » de classe, toujours affichées, contre la « concurrence » instaurée par le patronat et les gouvernements, et la dénonciation, voire la persécution, du rival « déloyal », depuis la rue jusqu'à l'Assemblée Nationale, l'écart a été et demeure souvent conflictuel. Ces contradictions s'alourdissent aujourd'hui du recul de la foi dans l'assimilationnisme français traditionnel et de la confiance dans les institutions « républicaines » d'intégration, à mesure que le différencialisme culturel et les crispations identitaires gagnent du terrain...

Tout au long de son histoire, l'immigration a donc été confrontée à une double contrainte : celle du contrôle administratif et policier, en particulier lors des périodes de crise économiques ou politiques, d'une part, et celle du traitement social discriminatoire, et parfois du racisme violent (émeutes anti-immigrés, rixes, assassinats)¹⁴ de la part des travailleurs français, d'autre part. Si le patronat a toujours tenté d'obtenir le plus de liberté de recrutement possible afin de s'adapter aux conjonctures, les gouvernements et les élus ont, eux, tenu des discours et pris des dispositions variables, en fonction de ces conjonctures, mais aussi des fluctuations de l'opinion publique, du laisser-faire à la fermeture des frontières, créant inmanquablement des situations de non-droit ou d'infra-droit que d'autres mesures ultérieures auront pour fonction de corriger (régularisations successives). L'arrivée massive de l'immigration post-coloniale, à partir des années 60, a alimenté un renouvellement du racisme colonial au sein même de l'ancienne métropole, accompagnant le ressentiment contre les ressortissants des nouveaux pays émancipés.

3. RACISME ET ANTIRACISME CONTEMPORAINS

3.1. Criminalisation de l'immigration et islamophobie

La période inaugurée par l'attentat contre le World Trade Center a été marquée par une nette tendance à la criminalisation de l'immigration. En France, celle-ci a pu pleinement s'exprimer lors de la campagne pour les élections présidentielles de 2002, principalement caractérisée par une focalisation du débat politique sur la question de l'insécurité, de sa mesure et de son traitement¹⁵.

Par criminalisation de l'immigration nous entendons l'attribution d'une tendance « criminogène » à un ou des groupes ethnicisés ou racisés au nom de leur origine allogène.

¹⁴ Dont la tuerie d'Aigues-Mortes contre des Italiens, en 1893 est l'un des exemples les plus fréquemment cités.

¹⁵ Selon les chiffres diffusés par la première chaîne, pas moins de 212 séquences ont été consacrées à l'insécurité en France (hors terrorisme et hors pédophilie) par le seul journal télévisé de 20h00 sur TF1 entre le 1^{er} janvier et le 21 avril 2002.

Elle se situe donc à l'articulation d'un double processus. L'ethnisation/racisation d'une part ; l'imputation de déviance spécifique d'autre part¹⁶. Le premier aboutit globalement à un déni d'universalité à l'égard des individus qui en sont victimes et qui ne sont plus perçus que comme l'incarnation de leur groupe d'appartenance, qu'ils le revendiquent ou non¹⁷. Le second désigne lui aussi une dynamique qui, en labellisant des individus et des groupes comme délinquants, produit de la déviance.

Contrairement à une idée reçue, la délinquance est fort bien partagée : infractions au code de la route, fraude fiscale, tapage nocturne, abus de bien sociaux ou violences familiales... Cependant, toutes les transgressions ne sont pas traitées de la même manière et leur conversion en problème social ne dépend pas directement de leurs conséquences objectives pour la société. Quant à la liaison entre certains types de déviance et les caractéristiques sociales de leurs auteurs, et la promotion de cette association en problème social (voire de société) elles ne sont pas systématiques.

C'est donc la caractéristique des processus de criminalisation que d'articuler la production de normes incriminantes spécifiques (criminalisation primaire) et leur application par le dispositif légal sur des groupes particuliers, explicitement ciblés (criminalisation secondaire). En établissant un lien entre certains groupes et certains types de délit, la criminalisation permet de "faire accepter des rationalisations spécifiques qui en font [...] un peuple à part nécessitant un traitement à part".¹⁸ Un récent rapport restituant les travaux d'une commission sénatoriale consacrée à la délinquance des mineurs illustre bien cette démarche¹⁹. Dans un de ses sous-chapitres très clairement intitulé "Une surdélinquance des jeunes issus de l'immigration", il présente des explications causales qui renvoient explicitement à la théorie du "handicap culturel", théorie qui ne fait que mettre en forme une série de préjugés²⁰. Ce type d'approche s'inscrit dans la lignée, plus générale, des analyses politiques et sociologiques en termes d'exclusion qui tendent à faire apparaître les "exclus" comme des populations "caractéristiques", définies par leur extériorité par rapport à la société globale et à ses évolutions, tandis que les mécanismes et les rapports sociaux qui produisent la marginalisation sociale sont passés sous silence. Ces analyses "culturalisantes" font état de supposées "dispositions spécifiques" des populations reléguées à l'égard du travail, de l'institution familiale, de la discipline... Or toutes ces descriptions dépréciatives, connues sous l'intitulé de "culture du ghetto" ou la dénomination d' « underclass », tendent à faire porter sur des groupes, et donc sur les personnes physiques qui les composent, la responsabilité de leur marginalisation.

La criminalisation des migrants combine ces deux processus d'ethnisation et de construction de la déviance pour produire une problématique sociale qui lie immigration et insécurité. Cette dynamique concerne les relations interethniques dans leurs deux

¹⁶ Cf. BRION F., "Immigration, crime et discrimination. Du doute méthodique au doute radical" in *Mon délit ? mon origine. Criminalité et criminalisation de l'immigration*. (Brion et alii, coord), De Boeck Université, 2001.

¹⁷ Pour une analyse de ces processus et une discussion des concepts utilisés pour les comprendre par la sociologie des relations interethniques, cf. DE RUDDER V., POIRET C., VOUREC'H F., *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, PUF, 2000.

¹⁸ RÉA A. "Délinquance et immigration : usage politique d'une association symbolique" in *Mon délit ? mon origine*. Op. cit.

¹⁹ Rapport d'information d'une commission d'enquête du Sénat 2001-2002, *La délinquance des mineurs : la République en quête de respect*. Consultable en ligne : <http://www.senat.fr/rap/r01-340-1/r01-340-1.html>

²⁰ Le rapport sénatorial mentionne diverses caractéristiques comme la fragilité familiale, une plus faible supervision parentale, l'incapacité des parents à dialoguer avec l'école... Il cite également "parmi les causes de la surdélinquance des jeunes issus de l'immigration, un sentiment d'hostilité à l'égard des institutions, notamment de la police..." ! (souligné par nous).

grandes dimensions, liées mais analytiquement distinctes : dimension externe des rapports entre les peuples et les États nationaux ; dimension interne de relations entre les groupes au sein des formations étatico-nationales.

3.1.1. Criminalisation de l'immigration et frontières externes

Le processus de criminalisation de l'immigration s'inscrit tout d'abord dans de grands rapports de force internationaux et, en cela, il exprime certains aspects d'une ethno-stratification planétaire. Son analyse suppose donc de le resituer dans cadre de ce qu'il est convenu d'appeler la mondialisation, notamment dans ses dimensions économiques et politiques.

La deuxième moitié du XXe siècle a été marquée par une double tendance, à la mondialisation de l'économie d'une part, qui favorise la circulation du capital, des biens et des services, et une nouvelle dynamique des identités nationales, d'autre part, caractérisée par l'achèvement de l'institution d'un système d'États nationaux couvrant l'ensemble de la planète et la montée des nationalismes. Il en ressort une contradiction entre l'inclination des espaces nationaux à se clôturer pour contrôler les flux migratoires et le développement des interactions culturelles et du commerce transnational qui révèle la limite de la forme stato-nationale.

Dans les pays du "Nord", l'immigration est présentée comme une menace : menace pour la protection des marchés du travail, pour l'identité nationale et pour la sécurité intérieure. En guise de réponse, directement ou dans des cadres fédératifs, les États militarisent de plus en plus leurs frontières et font intervenir la police sur leur territoire. Pourtant, on n'assiste pas à une mondialisation du travail qui serait comparable à la mondialisation du marché du travail, c'est-à-dire à l'impact de la mondialisation sur les marchés nationaux du travail. La pression des mouvements de capitaux et de la libre circulation des biens dans un marché globalisé, met en concurrence les travailleurs à une échelle internationale et impose une tendance à la généralisation du travail précaire, y compris dans les pays riches. L'accélération et la généralisation des migrations transfrontières, dans leurs formes réglementaires, ne concernent surtout un petit nombre de professionnels hautement qualifiés qui évoluent essentiellement dans le cadre du marché mondialement intégré propre à certains secteurs économiques, comme les travaux publics, le sport et l'armement, ou au fonctionnement des grandes entreprises multinationales²¹. La nouvelle division internationale du travail ne correspond donc à une mobilité accrue que pour une petite minorité très qualifiée tandis que, pour la grande masse, elle se traduit par les délocalisation de la production, synonyme de précarisation croissante. Ces délocalisations peuvent bien sûr se faire à l'étranger, pour y rechercher une main d'œuvre moins chère et plus flexible. Mais elles peuvent aussi se réaliser "sur place", en recourant aux fractions les plus fragilisées de la population parmi lesquelles les migrants, et tout particulièrement ceux en situation irrégulière.

D'un point de vue politique, le nouvel ordre mondial issu de l'effondrement du système soviétique est travaillé par la contradiction entre la reconnaissance de droits universels et la constitution d'organes supranationaux censés les faire respecter d'une part, et la crispation nationale concernant la gestion des migrations d'autre part. Bon gré, mal gré, les États souscrivent des accords multilatéraux qui, en déclinant certains aspects des droits attachés à la personne humaine ont une portée universelle (droits de l'enfant, droit de vivre en famille, liberté de circulation...) et les amènent à renoncer à certaines prérogatives, voire à des pans entiers de leur souveraineté. Pour la première fois, les États nationaux sont donc (au moins théoriquement et en partie factuellement) soumis à

²¹ Cf. SIMON G., *Géodynamique des migrations internationales dans le monde*. Paris, PUF, 1995.

des autorités supranationales. Mais, dans le domaine des migrations, ces mêmes États mettent en avant leur souveraineté nationale pour adopter ou renforcer des mesures de contrôle unilatérales, déniaient ainsi la portée de ces grands principes fondés sur le droit naturel et constitutifs d'une citoyenneté universelle. Les attentats de septembre 2000, puis la guerre indéfinie contre "l'axe du mal" menée par l'administration Bush ont considérablement accru ce repli nationaliste en lui adjoignant la justification de la lutte contre le terrorisme islamiste.

Il y a donc là une source de contradiction en matière de migrations, entre l'action administrative et policière qui applique les politiques nationales de "régulation" et celle de la justice qui s'appuie de plus en plus souvent sur des législations supranationales pour protéger les droits civiques des nouveaux arrivés. Plus généralement, il résulte de cette contradiction ce que Salvatore Palidda appelle un "*conflit de citoyenneté*"²² construit autour de la défense des privilèges statutaires attachés à la nationalité des pays dominants dans les rapports de force internationaux. Il en va ainsi de la liberté de circulation, droit inaliénable réaffirmé constamment par les démocraties occidentales jusqu'à la chute du mur de Berlin, qui apparaît de plus en plus clairement comme un privilège essentiellement réservé aux détenteurs d'un passeport émis par un pays riche, à condition toutefois que leur origine ou leur religion ne les désigne pas en tant que terroristes potentiels à la vigilance policière.

A l'échelle régionale, cette dynamique se combine avec la crise de l'"Etat providence", dans sa double dimension nationale et sociale, qui touche tous les pays de l'Union Européenne. D'un côté l'intégration européenne passe par des transferts de pouvoirs et de compétences qui débordent le contrôle des États sur leur territoire et le font apparaître comme un échelon politico-administratif parmi d'autres, malgré son importance. De l'autre côté, les politiques d'inspiration plus ou moins néo-libérale qui remettent en question les dispositifs de protection sociale et de redistribution des richesses accroissent les inégalités. De plus, en attisant la concurrence entre les plus pauvres pour l'accès aux ressources essentielles (logement, emploi, santé, éducation...), elles réactivent l'idéologie de la préférence nationale pour les "vrais nationaux". De la combinaison de ces deux dimensions il s'ensuit un processus de redéfinition des frontières externes qui tendent de plus en plus à coïncider avec les limites de la zone Schengen (les murailles de la "forteresse Europe"). Dans ce contexte reconfiguré, apparaît une nouvelle figure du minoritaire ethnicisé, le type du "sous-blanc européen", celui qui n'est ni "blanc", ni chrétien, ni laïc²³.

3.1.2. Criminalisation de l'immigration et frontière interne

Bien évidemment, ces grandes tendances internationales ne sont pas sans conséquences sur la dimension interne des relations interethniques. Elles surdéterminent les représentations et les catégories de classement qu'utilise tout un chacun pour comprendre le monde social et pour s'y orienter. Du point de vue du minoritaire, elles contribuent fortement à réduire le champ des possibles.

La criminalisation des migrations se focalise aujourd'hui, sur fond de "menace islamiste", autour de deux types principaux de migrants (ou réputés tels), distincts mais confondus dans

²² PALIDDA S. « Politiques sécuritaires en Europe » in *Hommes et Migrations*, n°1241, 2003.

²³ RÉA A., *Immigration et racisme en Europe*, Bruxelles, Éditions Complexe, 1998

un même mouvement de rejet : le "clandestin" et le "jeune des cités"²⁴. Le premier incarne l'étranger envahissant et indésirable, parcelle de "cette misère du monde que nous ne pouvons pas accueillir"²⁵. Il symbolise celui qui, avant toute conduite délictueuse, redouble la *faute originelle* inhérente à la présence immigrée — *présence déplacée* qui trouble l'ordre national — puisqu'il manque aux règles élémentaires de l'hospitalité en s'imposant sans y avoir été invité²⁶. De son côté, le "jeune des cités" est une combinaison de différents stigmates (territorial, social, générationnel et ethnique) qui en font un personnage dangereux et illégitime. Le point commun à ces deux figures de la criminalisation relève d'une précarité et d'une marginalité partagées²⁷. L'un comme l'autre semble destiné aux emplois précaires et mal payés, le "salarial de la misère", ou à pourvoir aux besoins en main d'œuvre de "l'économie souterraine". Tout particulièrement pour les jeunes, socialisés en France mais qui subissent un processus de minorisation, il en résulte une situation anémique, au sens que lui donnait Merton, celui d'un décalage structurel entre les objectifs valorisés par la société et les moyens légitimes pour y parvenir²⁸. Le fossé qui sépare les standards de consommation — avec la dimension de prestige ou simplement de normalité sociale qu'ils supportent — et les possibilités d'obtenir des ressources par des voies légales qui sont offertes aux "jeunes des cités" peut être compris comme une incitation à l'auto-criminalisation. Face au constat de l'impossibilité de réussir socialement par des voies régulières, ressentie comme une profonde injustice, le retournement du stigmate et l'intériorisation du modèle déviant restent parmi les rares possibilités qui leur sont ouvertes.

Loïc Wacquant a souligné l'articulation entre la tendance à la criminalisation et l'extension du modèle néo-libéral de précarité. En France, depuis une dizaine d'années, cela s'est traduit par une réorientation conjointe du travail social dans le sens d'une incitation croissante à s'adapter aux contraintes du marché du travail et de l'appareil judiciaire vers un contrôle accru des jeunes des classes populaires. La recomposition de l'économie des peines (remplacement des amendes par des peines de prison, aggravation des peines prononcées, raréfaction des sorties et des peines de substitutions) et surtout le reprofilage des délits ciblés (relativisation des vols au profit des infractions aux stupéfiants, aux séjours des étrangers et des viols) correspondent à la contention d'une population de jeunes adultes en attente entre l'école et le travail, tout en laissant à disposition un volant de main d'œuvre non qualifiée et peu exigeante utilisée en particulier dans le secteur des services²⁹. Cette pression pénale et sociale ne laisse guère d'autres choix que d'accepter des emplois précaires ou de risquer la prison, avec ses effets paupérisant sur le détenu, durablement stigmatisé, et sur son entourage. Loin de toute ambition réhabilitatrice, le traitement carcéral enfonce ceux qui le subissent dans la pauvreté et contribue à les enfermer dans une carrière déviante. Il alimente ainsi le problème qu'il est censé traiter.

Chasse aux sans-papiers, qui fragilise l'ensemble des immigrés, et chasse aux jeunes descendants de migrants post-coloniaux, la criminalisation de l'immigration peut donc être

²⁴ auxquels il faudrait ajouter celle du nomade (gens du voyage, Roms, Tsiganes, Gitans...) que nous n'aborderons pas ici.

²⁵ pour reprendre les termes de Michel Rocard alors qu'il était Premier Ministre.

²⁶ Cf. SAYAD A., "L'immigration et la 'pensée d'Etat'. Réflexions sur la 'double peine'." In *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*. Paris, Seuil, 1999 : 393-413

²⁷ Le "mineur étranger isolé" cumule en quelque sorte les deux stigmates. Ainsi peut-on lire dans le rapport sénatorial cité ci-avant que "l'ensemble de ces mineurs ne sont pas délinquants, mais tous vivent dans des conditions de précarité telles qu'ils peuvent à tout moment devenir délinquants". (p.49)

²⁸ MERTON R.K. (1949) *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris, Armand Colin, 1997 : chap.5

²⁹ WACQUANT L., *Les prisons de la misère*, Paris, Liber-Raison d'agir, 1999 : pp 98-99

analysée comme une forme particulière de discrimination, un traitement inéquitable. Plus précisément, les processus de criminalisation relèvent de formes de discrimination institutionnelle c'est-à-dire de discriminations produites collectivement par le fonctionnement d'une institution, mais aussi relevant de comportements individuels abrités et couverts par cette institution. La part croissante des procédures d'outrage et rébellion à agents de la force publique dans la composition de la délinquance juvénile recensée, comme l'aggravation du dispositif pénal destiné à sanctionner ces comportements, permet d'exemplifier ce phénomène. Bien souvent, ces procédures font suite à des contrôles d'identité visant quotidiennement, (quand ce n'est pas plusieurs fois par jour) les mêmes individus, dans le cadre d'interventions "musclées" menées en particulier par les brigades anti-criminalité (BAC) dans les quartiers "sensibles"³⁰. Ce ciblage répétitif, organisé par les institutions policière et judiciaire, ouvre la voie à toutes les dérives individuelles et peut finir par placer les jeunes contrôlés et les policiers contrôleurs dans une situation qui sort d'une relation entre adultes référents et jeunes en formation pour ressembler à une rivalité de bandes pour le contrôle d'un territoire. Mais cette fausse symétrie, qui met en scène des personnes usant du même registre de vocabulaire et des mêmes pratiques gestuelles d'intimidation, s'arrête dès que des poursuites sont engagées puisque les sanctions pénales et civiles qui en découlent sont unilatérales. Décider, comme l'indiquent les orientations gouvernementales actuelles, d'aggraver ces sanctions et d'étendre encore leur champ d'application revient donc à choisir délibérément d'amplifier cette tendance. Celle-ci ne peut que nourrir les doutes de ceux qui en sont victimes sur leur droit à bénéficier des principes républicains de liberté (d'exister dans l'espace public), d'égalité (face aux contrôles policiers) et de fraternité (dans leurs rapports avec les représentants de l'Etat). Ces doutes se transforment en certitudes lorsque la différence de traitement apparaît au grand jour dès lors que les personnes contrôlées sont des personnages éminents. La presse s'est ainsi fait l'écho d'une altercation entre des policiers et un ancien ministre de la justice : celui-ci, interpellé pour une infraction au Code de la route, aurait insulté et menacé les policiers. La contravention, en ce cas, n'a pas été accompagnée du traitement habituel réservé aux récalcitrants qui, ordinairement, écopent d'un passage au tribunal correctionnel en comparution immédiate pour outrage et rébellion face aux agents de la force publique.

La criminalisation peut aussi être analysée comme un processus contribuant à délimiter, à produire et à reproduire des minorités ethnicisées ou racisées que l'on appelle "Maghrébins", "Noirs", "Blacks", "Beurs", "Jeunes des quartiers" ou "Sauvageons". C'est pourquoi, plutôt que de discriminations raciales ou ethniques, nous préférons parler de discriminations racistes ou ethnistes pour ne pas accréditer l'idée qu'il y aurait des "races" ou des "ethnies" qui seraient malheureusement victimes de discriminations. Nous ne souscrivons pas aux approches psychologisantes du racisme et de l'ethnisme qui tendent à réduire ce type de rapport social de domination à une question de préjugé ou de méconnaissance de "l'Autre", de sa "culture", de son "identité"... Il n'y a pas d'abord de l'altérité, des préjugés et puis ensuite des discriminations. Les "races" n'existent pas en soi, pas plus que les "ethnies". C'est bien le racisme comme forme de rapport social qui crée la "race". Il crée des catégories qui amalgament des traits biologiques (physiques ou généalogiques, réels ou supposés) et des caractéristiques culturelles, sociales et psychologiques. Ce faisant, à travers la production de catégories racisantes ou ethnicisantes, il construit des ressemblances et des différences, c'est-à-dire des catégories sociales, voire des groupes sociaux. Et ces catégories sont mobilisées en pratique dans des mécanismes ségrégatifs et

³⁰ cf. rapport de la commission d'enquête de la Ligue des Droits de l'Homme, du Syndicat des Avocats de France et du Syndicat de la Magistrature sur le comportement des policiers à Châtenay-Malabry, Poissy et Paris 20^{ème}, juillet 2002.

discriminatoires qui contribuent de manière essentielle à définir et à redéfinir les contours et le statut des groupes racisés ou ethnicisés, tout en les incarnant par la désignation des individus qui les composent. Bref, il convient donc d'aborder le thème de la criminalisation comme une composante des processus de construction de la déviance et des classes dangereuses et donc comme facteur de stratification sociale, y compris dans sa dimension ethnique.

Mais cette tendance ne va pas sans contradictions et sans luttes idéologiques y compris dans les institutions qui y participent. Celles-ci se traduisent notamment par des formes de résistance et surtout par un certain malaise parmi les acteurs institutionnels confrontés aux contradictions entre les pratiques discriminatoires qui alimentent la criminalisation de l'immigration et la réaffirmation officielle des grands principes républicains égalitaires.

Le double processus de criminalisation de l'immigration et de construction de l'insécurité comme problème social et politique aboutit à une configuration de sens qui lie immigration et insécurité. Les sciences sociales apportent d'ailleurs leur contribution à cet édifice, en fournissant certaines cautions "scientifiques" à l'élaboration de cette problématique sociale. Or, une des propriétés remarquables du discours sécuritaire est de permettre toutes sortes de manipulations des jeux de classement sociaux. Ainsi, lorsque le ministre de l'intérieur, explique que sa politique, ouvertement répressive à l'égard des plus mal lotis, à commencer par les "jeunes des quartiers" et les "clandestins", bénéficie d'abord aux classes populaires, il oppose implicitement une ligne de clivage ethnico-générationnelle à un clivage de classe. De la sorte, il renforce le poids de la dimension ethnique dans les configurations des rapports sociaux (de classe, de genre sexué, de génération...) qui structurent la vie sociale. Plus encore, il apporte une part de légitimité supplémentaire à une vision racisante du monde.

La criminalisation de l'immigration et sa constitution en enjeu politique s'inscrit, de fait, dans la question des formes de légitimation du racisme. A la suite de Max Weber³¹, Pierre Bourdieu a souligné que, pour être durables, les rapports de domination doivent toujours se doubler d'une justification symbolique qui les rendent légitimes et permettent d'obtenir un minimum de consentement de la part des dominés. En effet, le racisme contredit les valeurs universalistes, égalitaires et méritocratiques qui fondent les sociétés démocratiques. Comprendre la prégnance durable du rapport social raciste suppose donc de s'interroger sur les modalités de sa légitimation. Or ces modalités doivent être, au moins formellement, compatibles avec nos grands principes normatifs tout en rendant acceptable, et donc durable, ce rapport de domination. Fabienne Brion³² a écrit que *"le crime a cette vertu, toute politique, de signer la sortie du politique. De la signer du fait de l'exclu."* Il y a lieu, en effet, de s'interroger sur la contribution du champ judiciaire à la mise hors la loi et hors la citoyenneté des minoritaires constitués en classe dangereuses.

3.2. Les dispositions législatives et les dispositifs récents contre le racisme

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

Depuis la suspension de l'immigration et les aléas d'une politique d'"aide au retour" initiés en 1974, la politique officielle de la France s'est articulée, quelles qu'aient été les orientations gouvernementales, autour de deux volets présentés ensemble comme un

³¹ WEBER M., (1922) *Économie et société*, Paris, Plon, coll. Pocket Agora, 1995, 2 vol.

³² BRION F., *op. Cit.*, 2001.

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 (harmonisation de l'attribution des visas, du droit d'asile, du droit des étrangers...). Outre ce traité international qui limite la capacité d'action propre de la France en matière de politique migratoire, de très nombreuses mesures législatives et réglementaires sont venues, au cours des vingt dernières années, compléter le dispositif de verrouillage des frontières nationales (refus du droit de séjour, exécution des mesures d'éloignement...)

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

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

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

Depuis une vingtaine d'années, en effet, à peu près tous les aspects de la vie des étrangers en France ont fait l'objet de mesures législatives restrictives, au titre d'une volonté de contrôle accrue. Alors que l'évolution générale de la législation française (et européenne) tend de plus en plus à assimiler les étrangers aux nationaux, la subordination de ces droits à la régularité du séjour apporte de nombreuses restrictions à l'application de ce principe. Ainsi sont apparus la restauration des visas de courte durée (et le pouvoir discrétionnaire de les refuser), la fabrication "sur place" de clandestins auparavant régulièrement installés (cas des enfants et conjoints d'étrangers, des parents d'enfants français), la suppression ou la réduction de certains droits acquis, la limitation du regroupement familial, le contrôle des mariages "mixtes" et la possibilité pour la puissance publique de s'y opposer, la réduction de la protection sociale et sanitaire, la limitation drastique du droit d'asile, l'extension de la rétention administrative et des cas d'éloignement...

La plupart de ces mesures s'appliquent officiellement aux résidents irréguliers ou en cas de menace contre l'ordre public, mais elles concernent aussi leurs ayants droit, et,

comme elles rendent la situation de "régulier" de plus en plus précaire, elles menacent de fait l'ensemble des étrangers (GISTI, 1993).

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

3.2.1. La législation contre le racisme et les discriminations

Nous ne présenterons pas ici en détail le dispositif juridique de lutte contre le racisme et de répression des discriminations, et ne ferons que souligner les grandes lignes du droit français. L'arsenal en la matière est désormais relativement important et est complété régulièrement, notamment au titre des traités et conventions internationaux signés par la France, qui l'amènent parfois à ajuster son droit interne, comme ce fut le cas en novembre 2001.

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

Quelques grands textes régissent globalement le principe d'égalité et spécifient l'interdiction de la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale, sociale, la naissance, la fortune...³³. 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.

Mais c'est surtout depuis les années 70 que s'est affirmée, en France, la volonté d'inscrire dans la loi non seulement des principes, mais aussi des moyens de lutte contre le racisme et de répression des discriminations. Une part de ces apports juridiques est liée à l'adoption de traités et conventions internationales relatives, notamment, aux Droits de l'Homme³⁴. 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 pénal³⁵ et du Code du travail³⁶, à l'adoption de la loi dite "Informatique, fichiers et libertés" (1978)³⁷. Il faut noter que les textes qui répriment la discrimination ont, au fil

³³ Termes repris de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948.

³⁴ Pactes de 1966 sur les droits civils et politiques et sur les droits économiques, sociaux et culturels; Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1966 ratifiée par la France en 1971; Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales de 1950 et signée par la France en 1974; Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel de 1981...

³⁵ Article 416. Les administrations, en outre, ne peuvent refuser le bénéfice d'un droit ou d'une prestation en vertu de ces mêmes critères, et ne peuvent le refuser aux étrangers tant qu'aucun texte législatif ou réglementaire ne réserve ce droit aux seuls Français (Code Pénal, article 187-1)

³⁶ Articles 122-35 et 122-45.

³⁷ Celle-ci interdit le fichage manuel ou informatisé, sauf accord exprès de l'intéressé, de certaines

du temps, tendance à s'allonger d'une liste de cas d'interdiction, bien au delà des critères antérieurement spécifiés : "la situation de famille" (entrée en 1975 dans le droit pénal), "les mœurs" (1985), "le handicap" (1989), "l'état de santé" (1990), "l'appartenance syndicale" (1993).

La loi de novembre 2001, en application d'une directive européenne de 2000, a instauré la notion de « discrimination indirecte », mais n'en fournit pas de définition claire. Elle admet aussi un aménagement de la charge de la preuve, le procureur pouvant statuer sur l'opportunité de la poursuite judiciaire à partir d'éléments ne constituant pas une preuve, mais une présomption de discrimination. Il n'est, à ce jour, guère possible d'évaluer l'impact de ces changements qui, s'ils sont réellement mis en œuvre dans la jurisprudence, modifieraient considérablement la conception du racisme en France, et par conséquent, de sa répression.

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

3.2.2. Les dispositifs institutionnels

Dans la dernière période, le gouvernement a institué différentes instances de lutte contre les discriminations (CODAC, GELD, 114). Cependant, ces dispositifs ne semblent pouvoir, au mieux, qu'atténuer les effets des discriminations racistes. En effet, ils ne les combattent pas de front. Plus précisément, les discriminations qui procèdent de la loi et, plus encore, celles qui relèvent de comportements organisationnels ou professionnels routiniers, perpétrés ou abrités par des administrations et des institutions dont beaucoup font partie de l'appareil d'État, sont, en dépit de la loi de novembre 2001, encore totalement occultées. Or, c'est bien au sein même de ces instances officielles et/ou à travers elles que le racisme – reconnu, ignoré ou dénié – produit ses effets les plus structurants en termes d'ordre et de hiérarchie sociaux-ethniques.

Car ces institutions sont grandes pourvoyeuses de catégorisations *pratiques*. L'intense activité classificatoire de ces instances construit des ressemblances et des différences, c'est-à-dire des frontières entre des groupes réels ou inventés par la rationalité ou l'irrationalité bureaucratique. Celle-ci est d'autant plus efficace qu'elle rejoint souvent les croyances et stéréotypes infondés qui circulent à propos des groupes victimes de traitements inégalitaires.

La politique mise en place en France pour lutter contre les discriminations demeure très en retrait d'un certain nombre de dispositifs adoptés dans d'autres pays et aussi de la directive adoptée en 2000 par l'Union Européenne.

Depuis 1998, en effet, le gouvernement français refuse la création d'une Commission indépendante³⁸ préférant la constitution sous l'égide du Ministère des Affaires Sociales, d'un Groupe d'étude des discriminations (G.E.D., devenu depuis G.E.L.D, Groupe d'étude et de

catégorie de données nominatives "sensibles", telles celles qui *"directement ou indirectement, font apparaître les origines raciales ou les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou les appartenances syndicales"* des personnes.

³⁸ A l'inverse de bon nombre d'associations agissant contre le racisme (Mrap, Gisti, LDH etc.)

Lutte contre les Discriminations !) pendant que le Ministère de l'intérieur mettait en place des Commissions d'accès à la citoyenneté (C.O.D.A.C.) placées sous la présidence des préfets et la vice-présidence des procureurs de la République des tribunaux de grande Instance compétents.

Ce récent dispositif politico-administratif ne fait aucune référence à l'instauration en France de ce qui pourrait s'apparenter à des mesures de *positive* ou d'*affirmative action*. La circulaire du Premier Ministre datée du 2 mai 2000 "relative à l'accès à la citoyenneté et à la lutte contre les discriminations" reste bien en deçà des possibilités offertes par la notion de "discrimination justifiée" (Conseil d'État, 1996) puisqu'il s'agit seulement, par une attention particulière, s'alliant à des moyens "spécifiques", d'agir en faveur "d'une citoyenneté fondée sur l'égalité des droits et devoirs, et garantissant à tous une égale dignité". Le "public" concerné est désigné en tant que "Jeunes des quartiers", bien que soit ajoutée (une seule fois il est vrai) la mention "souvent *issus de l'immigration*".

Sous l'égide de trois ministères — Justice, Intérieur et Affaires Sociales — il articule le recueil des plaintes par l'intermédiaire d'un numéro de téléphone spécial, et leur traitement en cas de besoin par les Commissions d'accès à la citoyenneté. Celles-ci sont supposées mettre au point "un programme d'actions visant à la citoyenneté et permettant de lutter efficacement contre les discriminations".

On peut simplement s'interroger sur la pertinence de ce type de structure lorsque, pendant des années les mêmes institutions et administrations qui sont appelées à y siéger (Éducation Nationale, Police, Justice, poste, banques...) furent parties prenantes du processus de stigmatisation des plaignants. En effet, ces institutions qui auraient du et pu, depuis longtemps, non seulement appliquer les règles juridiques mais encore impulser les nécessaires adaptations des normes sociales ont, tout au contraire, montré leur incapacité, voire leur pure et simple mauvaise volonté en la matière. Elles sont aujourd'hui représentées ès qualité dans ces instances (le GELD, les CODAC) où elles se trouvent juges et parties.

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

Dans quelle mesure cette politique intégrationniste individualiste admet-elle le droit à des pratiques spécifiques ? La question de savoir si la législation et les pratiques de la société française doivent ou non s'adapter à des exigences particularistes reste problématique. Elle soulève des débats passionnés autour des pratiques religieuses (le port du foulard réputé "islamique" conduit aujourd'hui à l'expulsion d'élèves hors des établissements publics d'enseignement, en tant que signe religieux "ostentatoire", attentatoire à la laïcité). Il est aujourd'hui question de promulguer une loi interdisant tout signe d'appartenance religieuse à l'école, loi dont le seul but serait d'interdire le foulard en question ! Mais, à un degré moindre, l'intégration des calendriers religieux autres que chrétiens pour la détermination des dates d'élection ou d'examen pose régulièrement question. Certaines pratiques "culturelles" sont clairement hors-la-loi, telles la polygamie ou l'excision (mais la circoncision reste admise). Celles-ci ne laissent pas pour autant de poser problème : la polygamie parce qu'elle est contractée dans des États qui la reconnaissent légalement; l'excision (et, pour une part, la polygamie) parce

que les auteurs de délits passibles de sanction sont tout autant victimes que... leurs victimes.

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

Ce débat généralisé s'est retrouvé sur des points d'application particuliers dans l'univers de travail, et c'est autour des activités des comités d'entreprise³⁹, souvent maîtres d'œuvre des activités sociales dans l'entreprise, que les questions se sont concentrées.

3.2.3. Les mouvements anti-racistes

Si l'on excepte la ligue des droits de l'Homme, qui n'a pas pour objet principal la lutte contre le racisme, les associations anti-racistes, en France, se sont constituées après la seconde guerre mondiale. Elles ont toutes eu partie liée — plus ou moins directement mais non officiellement — avec des partis politiques, au moins lors de leur création. Elles sont peu nombreuses, ne disposent que d'un potentiel militant très limité et n'ont que très peu de relais institutionnels et médiatiques. La création de la plus récente de ces associations (SOS-Racisme, au milieu des années 80) avait précisément pour objectif de populariser l'anti-racisme, de le mettre « à la mode », de convertir les organes de presse et les groupes d'influence (journalistes, artistes, intellectuels,) à l'action anti-raciste et de renouveler les modes d'intervention (concerts, fêtes,) pour recruter un public plus jeune et « branché » que les associations plus anciennes, dites plus « traditionnelles ». En fait, en dépit d'un soutien politique important au départ, cette association n'est pas parvenue plus que ces dernières à former un réseau durable d'influence et d'interaction avec le monde politique (partis, élus, gouvernement). Aucune d'entre elles n'a pu ou su nouer de relations durables avec le mouvement syndical, non plus qu'avec les institutions gouvernementales. En dépit de quelques éphémères exceptions, leurs actions comme leurs campagnes restent peu connues du grand public. Leurs ressources sont faibles et précaires, soumises au aléas du financement public du mouvement associatif (annuel) ou à des contrats d'objectifs étroitement délimités sur le fond comme dans le temps. Cette situation paradoxale (relation plus ou moins prolongée avec un parti et influence politique très faible) leur confère un statut fluctuant d'autorité ou de caution morales, tout en étant régulièrement soupçonnées d'agir en sous-main pour ces partis, et donc d'instrumentaliser la cause anti-raciste.

Divers critiques ont reproché à ces associations de ne pas avoir, pendant longtemps, pris la mesure de l'ampleur et des effets discriminatoires du racisme post-colonial et anti-immigrés, en restant cantonnées dans un anti-racisme « commémoratif »⁴⁰ lié au choc de l'extermination des Juifs d'Europe au cours de la seconde guerre mondiale (le discours du « plus-jamais-ça »). Mais aujourd'hui, ces associations sont surtout

³⁹ Les comités d'entreprise ont été créés en 1947. Ils réunissent des élus syndicaux et des représentants de la direction.

⁴⁰ GALLISSOT R., *Misère de l'antiracisme*, Paris, Arcantère, 1985, TAGUIEFF P.A., *La force du préjugé*, Paris, La Découverte, 1988.

confrontées à l'exigence pratique d'interventions quasi-quotidiennes en faveur des sans-papiers, de consultation et soutien juridiques, de « référents » dans les commissions institutionnelles (CODAC, par exemple), soit d'actions qui pourraient relever du service public, laquelle paraît parfois reléguer dans le monde éthéré de l'idéologie la fonction de « rappel à l'ordre » qui s'exprime sous la forme de communiqués de presse ou de campagnes ciblées, encore une fois fort peu relayées publiquement.

Dans le monde du travail, une concurrence de fait s'est instaurée entre les syndicats et les associations anti-racistes, les premiers se jugeant « naturellement » aptes à défendre les salariés victimes de discriminations racistes et ignorant délibérément le racisme « ordinaire » et notamment celui qui peut exister en leur sein-même, les secondes n'ayant pas autorité pour intervenir dans les entreprises et ne souhaitant de toutes façons pas entrer en rivalité et moins encore en conflit avec les organisations syndicales. Leur désaccord est cependant apparu publiquement à propos de l'éventualité de la création d'une autorité indépendante contre les discriminations, lorsque les associations ont pris une position favorable alors que les organisations syndicales y étaient opposées, estimant qu'une telle institution les déposséderait de leur rôle dans la défense des salariés

4. LES DISCRIMINATIONS DANS L'ENTREPRISE

L'inégalité structurelle des étrangers sur le marché du travail, en France, ne provient pas seulement de la faiblesse relative des qualifications professionnelles antérieures à leur immigration, faiblesse d'ailleurs souvent surestimée. Elle résulte également d'une série de dispositions officielles qui soumettent les non-nationaux — particulièrement les ressortissants des pays extérieurs à l'Union Européenne — à un régime particulier. Mais elle est aussi engendrée par des pratiques discriminatoires directes ou indirectes, non légales voire illégales, perpétrées par nombre d'employeurs, d'institutions, comme par l'encadrement ou les collègues de travail. Cet ensemble conditionne une situation marquée par l'infériorité et la subordination qui prolonge les “ avantages “ économiques de l'importation de main d'œuvre bien au delà des conjonctures d'expansion qui l'ont motivée.

Il n'est pas toujours facile, comme nous allons le voir, de faire le tour des dispositifs et des actions qui contribuent à la formation de la situation désavantagée associée à la nationalité étrangère. Mais il est encore plus ardu de montrer par quelles voies et à quel point le racisme et l'ethnisme directs ou indirects relaient une “ préférence nationale ” pour partie officielle et concourent à l'extension de cette condition subalterne à des personnes qui disposent de la nationalité française mais sont traitées inéquitablement en raison de leur “ origine étrangère ” réelle ou supposée, elle-même support, fréquemment, d'un stigmatisme “ racial ” dévalorisant (physionomie, patronyme...).

Les discriminations xénophobes, ethnistes et racistes sont, en France, à la fois connues et méconnues, selon une perception paradoxale de la réalité assez singulière. Les sondages d'opinion montrent en effet que ces pratiques ne sont pas entièrement ignorées, non plus, d'ailleurs, que la hiérarchie ethnico- raciale qu'elles induisent. Mais — même parmi les personnes qui les jugent inacceptables — elles sont assez généralement sous-estimées et mésestimées. L'ampleur des traitements inéquitables est certes sous-évaluée, mais leur consistance et leurs conséquences sociales sont, elles, inaperçues ou regardées comme marginales. Cette représentation double et quelque peu ambivalente relève pour partie de la représentation et de la définition implicite du racisme qui dominant en France. Celui-ci, en effet, y est bien plus fréquemment considéré comme une idéologie (idées, représentations, stéréotypes, opinions) que comme une relation sociale concrète (discrimination, ségrégation,

marque de mépris, rejet, agression...). Ainsi y est-il plus facile d'affirmer que le Front National diffuse des idées racistes que d'admettre l'existence de pratiques discriminatoires. Il y est d'ailleurs, comme nous le verrons, plus aisé d'y faire condamner des écrits appelant à la "haine raciale" que des refus d'embauche ou de promotion professionnelle sur critères "raciaux".

La première enquête que nous avons menée sur le racisme et les discriminations dans l'univers de travail a rencontré de telles difficultés (aperception, euphémisation, dénégation...) que nous avons alors décidé de faire porter sur ces dernières une partie de notre investigation (De Rudder, Tripier, Vourc'h, 1995). Ainsi, au delà des faits que nous avons pu collecter qui attestent des inégalités liées à la xénophobie, à l'ethnisme et au racisme, nous nous sommes intéressés au "mystère" entretenu autour de cette question, au "mur du silence" qui la dissimule ou la dissout sous d'autres considérations. Ceci nous a permis de mettre en évidence les conditions, à la fois concrètes et idéologiques, qui s'opposent à la reconnaissance des discriminations, à leur prévention ou à leur répression et qui rendent difficiles la lutte contre le racisme, dès lors que l'on s'y intéresse en tant que réalité concrète. Il est vrai que depuis cette enquête, un mouvement de reconnaissance et de dénonciation de ces discriminations est apparu et que des dispositifs d'évaluation et de correction viennent d'être mis en place. Une bonne part des obstacles que nous avons pu identifier, cependant, est loin d'être aplanie.

4.1. Inégalité et vulnérabilité structurelles des étrangers⁴¹.

Globalement, la structure des qualifications des 1,7 millions d'actifs étrangers en France est nettement plus faible que celle des nationaux : ils occupent, dans des proportions supérieures aux moyennes, des emplois non qualifiés et souvent précaires (Marchand, 1992). Quasiment absents de la fonction publique (5,8% contre 23,2% pour les Français de naissance) et des emplois aux statuts les mieux garantis, les étrangers sont sur-représentés dans les catégories "salariés du privé" (76,4% contre 56%) et "emplois temporaires" (7,8% contre 5,7%).

Pendant un siècle, l'immigration en France a "fait le prolétariat" (Gallissot et alii, 1994), et malgré la diminution globale de l'emploi ouvrier, plus de la moitié des actifs étrangers demeure dans cette catégorie (contre un peu plus du quart, seulement, des Français), avec d'importantes variations selon les nationalités, puisque c'est le cas de huit Turcs et de six Maghrébins ou Portugais sur dix. La tendance à la diminution de la part des étrangers dans l'ensemble des ouvriers est pour partie liée au transfert, du fait de la sous-traitance, des emplois non qualifiés vers le secteur tertiaire. Annick Echardour et Eric Maurin (1993) relèvent ainsi que de 1975 à 1990, "*les étrangers sont de moins en moins nombreux dans l'industrie (-25%, contre -9% pour l'ensemble de travailleurs de l'industrie) et travaillent de plus en plus dans le tertiaire (+22% contre +16%). Après avoir été ouvriers dans les grandes unités industrielles où l'emploi est stable et la division du travail très poussée, les étrangers deviennent la force de travail sur laquelle s'appuient les petites entreprises de l'artisanat, du commerce et des services*". La progression concomitante des employés ne correspond donc que partiellement à une amélioration des qualifications et des statuts des étrangers car ce sont pour une bonne part des emplois non qualifiés qu'ils occupent (gardiennage, blanchisserie, nettoyage ...). Ces mêmes auteurs soulignent aussi que ce déplacement vers le tertiaire s'accompagne d'une augmentation de la précarité des étrangers : il "*est à l'origine non seulement d'une vulnérabilité accrue des jeunes étrangers mais aussi de difficultés de reclassement pour les anciens de l'industrie*".

⁴¹ Les discriminations ethnistes et racistes ne s'arrêtent pas au critère juridique de la nationalité, mais c'est pour les seuls étrangers que les textes limitant les droits sont explicites et que des données chiffrées existent. Ces éléments permettent d'anticiper quelque peu sur les pratiques discriminatoires qui atteignent les Français d'origine étrangère et/ou racisés.

La mobilité ascendante existe, cependant, mais elle reste fort limitée. Les étrangers cadres ou exerçant des professions libérales ou intermédiaires sont proportionnellement plus nombreux en 1990 qu'en 1982. Ils ne représentent toutefois respectivement que 3,7 et 3,2 % des actifs occupés. Parmi l'ensemble des ouvriers qui n'avaient aucune qualification en 1981, 6% sont devenus ouvriers qualifiés, 6,5% employés et 3,5% techniciens ou cadres en 1989. Ces proportions sont bien moindres, par exemple, pour les Maghrébins : 3,5% ont acquis une qualification ouvrière, 3,5% sont devenus employés et 2% techniciens ou cadres.

Les étrangers trouvent difficilement des emplois dans les secteurs "nobles" (banques, assurances, administrations) ou à haute technologie et sont plus concentrés dans les secteurs les moins "modernes" (Mines, B.T.P., confection...) où les conditions de travail sont les plus dures et dans lesquels les entreprises sont souvent soumises à des impératifs de rentabilité à court terme et fortement dépendantes des aléas conjoncturels⁴². Dans ces secteurs, les restructurations sont fréquentes, les taux de chômage élevés et le turn over important.

A l'intérieur même des entreprises, la mobilité des étrangers, très forte dans certains secteurs, se fait entre fonctions équivalentes. La flexibilité à laquelle ils sont soumis n'est donc pas compensée par des avancements (Maurin, 1991). Les flux de reclassements et de promotions analysés par l'INSEE montrent que si un étranger veut être promu, il a intérêt à changer d'employeur. Ce sont donc les blocages internes aux organisations qui forment obstacle, et non la maîtrise du français, la qualification ou les compétences des personnes concernées. D'ailleurs, dans trois des quatre secteurs dans lesquels les taux de promotion interne sont très élevés — banques, assurances, location et crédit bail immobiliers — les scores des étrangers sont si faibles qu'ils sont jugés "statistiquement non significatifs". Pour le quatrième, l'énergie, ils atteignent tout juste 1%. Les étrangers n'ont ainsi que fort peu accès aux entreprises dans lesquels les principes de "séniorité" sont les plus efficaces et, quand ils y ont accès, ils ne bénéficient pas toujours des règles appliquées aux nationaux.

L'inégalité devant le chômage est très accusée : en moyenne, les étrangers sont deux fois plus fréquemment privés d'emploi que les Français. "Entre 1980 et 1992, le taux de chômage global est passé de 6% à 10%. Pour les étrangers, il croît de 9% à près de 19%. [...] avec des écarts entre nationalités qui s'accroissent" (Marchand, 1992). Ici encore, ce sont les ressortissants des pays non membres de l'Union Européenne qui sont les plus touchés. Ainsi, le taux de chômage des Maghrébins est-il triple de celui des Français. Les calculs de l'INSEE, à partir de l'enquête "Emploi" de 1989, suggèrent que, toutes choses égales par ailleurs, le risque de chômage est 80 fois plus élevé pour les originaires d'Afrique du Nord que pour les Français ; 67 fois pour les Asiatiques et les Turcs et 28 fois pour les Italiens, Espagnols et Polonais. Seuls les Portugais sont moins exposés que les nationaux. En outre, alors que la durée moyenne du chômage a augmenté de quatre mois pour les Français entre 1980 et 1992, elle a cru de sept mois pour les étrangers (INSEE, 1994). L'écart entre les taux de chômage des Français et des étrangers, contrairement à ce que l'on croit parfois, s'accroît avec le niveau de scolarisation et de qualification, notamment chez les jeunes.

Quant à l'augmentation des employeurs et travailleurs indépendants (environ 4% des actifs employés), elle recouvre des situations diverses, mais nombre d'observateurs soulignent que la "mise à son compte" est fréquemment une stratégie palliative du chômage qui, tout en impliquant un net affaiblissement de la couverture sociale, est souvent vouée à l'échec.

⁴² Il est impossible de connaître la part de l'entrepreneuriat "ethnique" et donc de l'emploi irrégulier — qui ne concerne pas que les étrangers mais qui les recrute en proportion importante.

4.2. Des discriminations légales, non légales ou illégales.

Depuis une quinzaine d'années, à peu près tous les aspects de la vie des étrangers en France ont fait l'objet de mesures législatives restrictives, au titre d'une volonté de contrôle des frontières et de répression de l'immigration irrégulière. Alors que l'évolution générale de la législation française (et européenne) tend à assimiler de plus en plus les étrangers aux nationaux, la subordination de ces droits à la régularité du séjour apporte de nombreuses restrictions : restauration des visas de courte durée ; fabrication "sur place" de "clandestins" auparavant régulièrement installés (cas des enfants et conjoints d'étrangers, des parents d'enfants français) ; limitation du regroupement familial ; contrôle des mariages "mixtes" et possibilité pour la puissance publique de s'y opposer ; réduction de la protection sociale et sanitaire ; limitation drastique du droit d'asile ; extension de la rétention administrative et des cas d'éloignement... (lois "Pasqua-Méhaignerie" de 1986 et 1993, et plus récemment loi "Chévènement" de 1998). La plupart de ces mesures s'appliquent officiellement aux résidents irréguliers (ou en cas de menace contre l'ordre public), mais elles concernent aussi directement leurs ayants droit, et, comme elles rendent la situation de "régulier" de plus en plus incertaine, elles menacent de fait l'ensemble des étrangers (GISTI, 1993)⁴³.

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

En plus des textes de référence (Constitution, Déclaration Universelle des Droits de l'Homme...), une série de lois contre le racisme et les discriminations a été adoptée depuis 1972. Il subsiste, néanmoins, des discriminations inscrites dans la législation et tout un série de pratiques discriminatoires non légales, voire illégales, non ou faiblement sanctionnées parce que non reconnues.

Certains emplois sont officiellement interdits à tout ou partie des étrangers. C'est le cas du corps des titulaires de la fonction publique fermé (sauf dans la recherche et l'enseignement supérieur) à tous les étrangers jusqu'en 1991 et désormais ouvert aux ressortissants communautaires (à l'exception des corps de police, armée, magistrature, administrations centrales). Au total, alors que les étrangers forment 5,5% de l'ensemble des salariés, ils ne forment que 1,7% des employés de la fonction publique (CERC, 1999). La Sécurité sociale, les entreprises du secteur public et nationalisé (Électricité et Gaz de France, Société Nationale des Chemins de Fer Français, Régie Autonome des Transports Parisiens...) appliquent ce même principe d'exclusion. Plus de cinq millions d'emplois de fonctionnaires et d'un million d'emplois publics sont ainsi interdits aux étrangers non communautaires. La plupart d'entre eux ne comportent pourtant aucune prérogative de puissance publique ou de souveraineté étatique. Nombre d'étrangers extra-communautaires participent cependant à des activités de service public tout en restant exclus du statut correspondant. Ils sont recrutés sur contrats plus ou moins précaires (cas des maîtres auxiliaires de l'Éducation Nationale et des médecins étrangers de l'Assistance Publique, notamment) ou par l'intermédiaire d'associations sous-traitantes (en particulier dans les services sociaux).

⁴³ La Commission des Droits de l'Homme de l'O.N.U. a dénoncé la teneur des dispositions législatives françaises et a maintes fois demandé des modifications "pour les rendre plus humaines et conformes à l'idéal français des Droits de l'Homme ainsi qu'aux conventions internationales relatives aux droits de la personne humaine". cf. par exemple M. Glele-Ahanhanzo (1996).

Certaines professions libérales, particulièrement celles qui sont liées aux secteurs juridiques et de santé, mais aussi celles d'architecte, d'expert-comptable, de géomètre-expert sont aussi fermées aux étrangers extra-communautaires⁴⁴. Les professions de santé sont même soumises depuis les années trente à la double exigence de la nationalité et du diplôme français. Bien des professions indépendantes ou de direction leur sont aussi, interdites selon un inventaire qui conjugue suspicion et protectionnisme (débits de boisson, fabrication ou commerce des armes, direction ou gestion d'entreprise de surveillance, de gardiennage, de transports, de messagerie de presse, d'assurances...)

L'étude du CERC (Connaissance de l'emploi, des revenus et des coûts) déjà citée conclut qu'en additionnant secteurs public, parapublic et privé, “ *l'estimation des emplois fermés aux étrangers non ressortissants de l'espace économique européen aboutit à une fourchette de 6,5 à 7,2 millions d'emplois, soit 29 à 33% du 'stock' ”*.

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

Le principe d'égalité en matière de droits sociaux s'est progressivement imposé et se trouve explicitement rappelé dans la plupart des conventions internationales relatives à la protection des travailleurs migrants et de leurs familles. La principale discrimination subsistant juridiquement est une conséquence de la réglementation sur le séjour. Les enfants d'étrangers qui ne sont pas nés en France et qui n'y sont pas entrés dans le cadre d'un regroupement familial régulier n'ouvrent pas droit au versement des allocations familiales, même s'ils sont de nationalité française. D'une manière générale, désormais, le versement des prestations sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, allocation logement...) est subordonné à la régularité du séjour non seulement du bénéficiaire direct, mais encore de ses ayants-droits, même s'il existe des exceptions dictées soit par des impératifs de santé publique, soit par des considérations humanitaires (Lochak, 1999). Une bonne part de ces dispositions semblent en contradiction avec les traités internationaux signés par la France⁴⁵. Une autre source de discrimination légale se trouve dans l'application du principe de territorialité, pourtant déclaré anticonstitutionnel. Les prestations familiales ne sont versées à taux plein que pour les enfants vivant en France. Pour ceux restés au pays, elles le sont selon un barème inférieur déterminé par des conventions bilatérales et elles cessent, en outre, d'être versées en cas de chômage ou de préretraite. Ainsi, le prétendu principe de territorialité conduit à spolier des travailleurs de droits acquis par des années de travail et de cotisation. Ce n'est que depuis 1998 qu'il est devenu possible de liquider sa retraite à partir de l'étranger et d'y exporter les rentes d'invalidité et d'accidents du travail, mais les obstacles (justificatifs à fournir) sont tels qu'ils rendent parfois cela impossible. Quant aux décisions municipales visant à réserver aux seuls Européens le bénéfice de certaines aides sociales, elles ont été condamnées par le

⁴⁴ sauf accords internationaux de réciprocité. Pour plus de détail voir Lochak, (1990).

⁴⁵ Traité de Rome ; Convention n°118 du Bureau International du Travail qui parle de “ résidence habituelle ” et définit le principe d’“ absence de condition administrative de résidence ” pour ce qui concerne la sécurité sociale ; Accord de coopération C.E.E.-Algérie, Tunisie, Maroc, Turquie assimilant, dans le domaine de la protection sociale, les ressortissants de chacun de ces pays aux ressortissants des États membres de la Communauté européenne et donc, aux nationaux de ces pays ; Convention de Lomé, Charte sociale européenne, Convention des droits de l'enfant.

Conseil d'État et les Tribunaux administratifs, et, désormais, la plupart des allocations dites " non contributives " ou " de solidarité " (allocation supplémentaire du Fonds National de Solidarité, allocations aux adultes handicapés, aux personnes âgées, aux mères de famille...) sont accessibles aux étrangers.

Aux discriminations issues de la loi, ou de son interprétation, s'ajoutent les discriminations illégales. Plusieurs jugements, au cours de ces dernières années, ont permis que soient enfin appliquées les dispositions déjà anciennes du Code Pénal qui prévoient des sanctions contre les offres d'emploi discriminatoires. Les infractions de ce type ne sont cependant presque jamais sanctionnées lorsqu'elles émanent d'un service public. Comme le souligne le MRAP (Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples), " *il semble que la mise en cause des dépositaires de l'autorité publique se heurte souvent à la dilution des responsabilités au sein de l'administration* ". Notons, à cet égard, que les directeurs des Agences pour l'emploi qui laissent publier ou apposer dans leurs locaux des annonces discriminatoires ne sont qu'exceptionnellement condamnés, alors qu'ils sont personnellement responsables au regard de la loi.

Les refus d'embauche à caractère discriminatoire sont souvent cités, tant par les victimes que par les organisations syndicales ou anti-racistes, comme monnaie courante. L'action, en cette matière, est très malaisée. L'employeur est en effet libre d'embaucher qui bon lui semble, à condition de ne pas se fonder sur des critères prohibés par la loi. Mais comme il n'est pas tenu de justifier son choix, il lui est aisé d'échapper à toute accusation formelle. Deux types de droits en viennent à s'opposer : celui de la liberté de choix de l'employeur et celui de l'égalité de traitement des demandeurs d'emploi (Ray, 1990).

L'inégalité entre étrangers et Français dans les rémunérations, l'application des règles concernant le salaire de base ou le règlement des heures supplémentaires, l'accès à la promotion et à la formation professionnelle, se lit, parfois, dans les statistiques lorsque celles-ci existent. Mais l'octroi discriminatoire des primes (d'assiduité, de rendement...) est à peu près impossible à démontrer : " *Le principe 'à travail égal, salaire égal' interdit à l'employeur de rémunérer différemment les femmes que les hommes, les étrangers que les nationaux etc... il ne lui interdit pas de différencier les rémunérations en fonction des mérites et des performances de chacun ou d'accorder des primes dont la jurisprudence reconnaît la licéité* " (Lochak, 1987).

Il est notoire que l'activité syndicale ou l'exercice du droit de grève fait encourir plus de risques aux étrangers, aux Français d'origine étrangère et aux Français " de couleur " qu'aux autres.

Le bénéfice de divers droits dérivés de la qualité de salarié leur est souvent difficile à obtenir. C'est particulièrement vrai pour l'obtention d'un logement dans le cadre du dispositif dit " du 1% patronal " (contribution des entreprises de plus de 50 salariés au logement social permettant une réservation de logements).

4.3. Stéréotypes et construction de la différence.

“ Derrière les problèmes particuliers aux immigrés⁴⁶ il y a sans doute le handicap d'une expérience tardive de la France et celui de la langue. On estime qu'environ un immigré sur trois maîtrise très mal le français. Mais cela n'explique pas tout : les Portugais dont l'immigration est plus récente et qui ne parlent pas mieux le français, ont moins de difficultés que les Algériens. D'autres facteurs entrent en jeu, dont le dynamisme propre à chaque communauté. Chez les Portugais le taux d'activité féminine est très fort et nombreux sont les ouvriers du bâtiment qui se mettent à leur compte : autant d'atouts pour contourner le déclin industriel et la menace du chômage. Le cas particulier portugais traduit peut-être aussi une politique différente des employeurs à l'égard d'une main-d'œuvre européenne plus proche culturellement : dans l'industrie par exemple, les passages d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié sont quatre fois plus fréquents chez les Portugais que chez les Maghrébins. Ces derniers semblent avoir plus de difficultés à s'intégrer à l'entreprise ”.

Nous avons choisi ce long extrait d'une article à vocation scientifique pour son caractère exemplaire. Il montre en effet à quel point les explications fournies pour rendre compte de la situation inférieure des étrangers, et particulièrement de certains d'entre eux, sur le marché de l'emploi évitent de renvoyer expressément aux pratiques et processus discriminatoires, pourtant ici présents en filigrane sous l'expression euphémisée “ *politique différente des employeurs* ”.

Selon un raisonnement récurrent, qui s'étend bien au delà des publications savantes, les causes du “ handicap ” des populations étrangères sont d'abord recherchées dans les “ caractéristiques ” de ces dernières. Les différences entre groupes nationaux sont considérées comme des effets de leurs “ particularités ” : certains “ *semblent avoir plus de difficulté à s'intégrer à l'entreprise* ”, tandis que d'autres font preuve de “ *dynamisme* ”, sans qu'on sache ni pourquoi ni comment ces traits seraient apparus ou se seraient développés. Puis, lorsque aucune de ces interprétations ne semble suffisante, l'invocation de la fameuse “ *proximité culturelle* ” — idée selon laquelle il y aurait moins de “ distance ” entre un paysan portugais non francophone et un patron d'entreprise qu'entre ce même patron et un ouvrier algérien francophone... — vient remplir le vide. Cette “ explication ” mérite qu'on s'y arrête car elle fait partie des idées reçues, sans avoir jamais pu recevoir de validation scientifique (De Rudder, 1987). En effet, la proximité et la distance culturelles sont des appréciations subjectives et pour partie idéologiques socialement construites au cours même des rapports interethniques et n'ont aucune consistance hors de ces rapports. Or ces jugements de proximité ou de distance sont généralement considérés en France, comme des évidences, des réalités objectives susceptibles, en conséquence, de servir de fondement rationnel, à tout le moins raisonnable, à l'action. C'est pourquoi une “ *politique différente* ” basée sur une présumée “ *proximité culturelle* ” n'est pas qualifiée clairement pour ce qu'elle est : une politique purement et simplement discriminatoire érigée sur des préjugés et des stéréotypes ethniques hiérarchisants. Le recours aux notions de “ distance ” ou de “ proximité ” culturelle ne sont qu'un leurre idéologique qui, par soumission au sens commun, objectivise des représentations et catégorisations éminemment relatives. On peut s'inquiéter du fait qu'une publication scientifique s'y réfère sans autre forme de procès critique, ni au plan scientifique, ni au plan juridique...

Mais si ce texte est fort démonstratif de la généralité de l'évitement, voire de la forclusion, d'une bonne part du procès de formation de l'inégalité “ ethno-raciale ” en France, c'est aussi parce qu'il fait apparaître que le racisme ou l'ethnisme en acte ne sont pas considérés comme des causes efficientes de cette inégalité. Une sorte de prévention “ objectiviste ” ou

⁴⁶ Il s'agit ici, selon une fréquente confusion, non d'immigrés, mais précisément d'étrangers.

“ positiviste ” entrave l'analyse, parce que celle-ci ne peut s'appuyer sur l'évidence de faits dûment collectés, répertoriés, comptabilisés ou susceptibles de l'être. Et pour cause ! C'est une cécité sociale largement partagée qui frappe les discriminations, directes ou indirectes, logées au cœur de stratégies dissimulées et de dispositifs routinisés, et tout se passe même, bien souvent, comme si leur simple évocation relevait d'une démarche obscène ! Quelques exemples permettront d'étayer et d'illustrer cette analyse.

4.4. A l'embauche : des procédés directs et indirects d'évitement des “ indésirables ”.

Un certain nombre, évidemment incalculable, d'employeurs refuse tout candidat dont l'origine ou la couleur ne lui convient pas et cet ostracisme touche particulièrement les personnes d'origine maghrébine, africaine, gitane ou antillaise. Ces rejets *a priori* s'exercent en toute impunité dès lors qu'ils ne sont pas assortis de propos racistes explicites : ainsi un patron peut-il déclarer, comme chacun sait, que l'emploi est déjà pourvu, mais il peut aussi faire passer un test technique trop difficile pour la qualification requise, exiger des compétences hors de propos (parler parfaitement le Français pour un poste de femme de ménage, par exemple) ou des horaires intenable, voire prétendre que le candidat est trop qualifié pour l'emploi qu'il propose.... Il existe aussi des stratégies d'évitement préventif. L'exigence de photos d'identité sur les documents de candidature peut venir compléter le tri effectué à partir des patronymes, tandis que les postulants habitant des quartiers stigmatisés peuvent être récusés au vu de leur adresse. C'est d'ailleurs pour remédier à l'effet repoussoir des noms des cités trop mal famées qu'une municipalité de la banlieue parisienne a profité d'une opération d'urbanisme pour changer les libellés des rues et bâtiments.

Les formules codées inscrites par les agences d'intérim sur les offres d'emploi discriminatoires — comme le fameux “ B.B.R. ” (pour dire bleu-blanc-rouge, soit Français d'origine française !) — participent, en toute illégalité, de ces procédés d'élimination (Yamgnane, 1992). Mais, de façon plus générale, les intermédiaires qui mettent en relation l'offre et la demande, comme par exemple les employés des agences pour l'emploi, se trouvent parfois en situation difficile pour refuser ce type d'exigence, et finissent par s'en faire complices de fait. A quoi bon, en effet, chercher à s'opposer à un patron qui, de toutes façons, décidera en dernier ressort comme il l'entend ? Pourquoi envoyer “ au casse-pipe ” un candidat qui ne sera pas accepté ? Ne vaut-il pas mieux pourvoir l'emploi avec une personne qui “ convient ” plutôt que de perdre l'offre et, ensuite, la clientèle de l'employeur ?

De façon plus globale, le fait que les procédures de recrutement accordent désormais une place croissante aux entretiens oraux, aux investigations sur la “ personnalité ”, les opinions personnelles et des aspects de la vie des candidats qui ont de moins en moins de rapport avec les compétences professionnelles laisse une place considérable à l'arbitraire (Lyon-Caen, 1990). De multiples procédés garantissent à l'employeur sa liberté de choix à partir de critères prétendument objectifs : tests psychologiques et même graphologiques, questions sur les loisirs et les engagements personnels (vie associative)... Ce changement affecte aussi la fonction publique qui s'enorgueillissait de recruter ses personnels sur concours écrits et anonymes (procédure qui a sans doute historiquement favorisé l'embauche des femmes).

Certains employeurs, cependant, développent des arguments explicites en défaveur de l'emploi de “ gens de couleur ” ou dont les origines étrangères sont considérées comme “ visibles ”. Le plus répandu concerne l'impossibilité qu'il y aurait à mettre ces employés en contact avec la clientèle ou le public, sans dévaloriser l'image de l'entreprise et sans mettre en péril ses performances économiques face à la concurrence. L'exposé d'un directeur de l'A.N.P.E., dans un colloque sur l'exclusion le 27/2/1994, est plus qu'illustratif à cet égard : “ *Ce qu'on attend dans le tertiaire, c'est pour une part du culturel, du relationnel. [...] Pour*

cette relation, pour ce relationnel dont je parle, on voit qu'il y a des gens, sans qu'ils y puissent rien, qui ne sont pas bien qualifiés pour ça. [...] Malheureusement il y a des gens avec lesquels on a du mal à se sentir de plain-pied. C'est quoi ? C'est les étrangers, et plus la couleur est foncée, plus on a du mal à se sentir de plain-pied" (Cf. *Le Monde*, 14/1/1995 ; voir aussi De Rudder, 1995)⁴⁷. L'ethnicisation des tâches ou des emplois est ainsi fréquente. Un employé de supermarché d'origine algérienne résumait crûment cette ségrégation parfois systématique : " Nous, déjà, il faut qu'on nous embauche, et quand on nous embauche, on nous met dans les réserves, pas dans les rayons ni aux caisses ". Aujourd'hui apparaissent des mouvements revendicatifs contre l'absence de représentation des " minorités visibles " ⁴⁸, ou leur cantonnement dans des rôles négatifs ou dévalorisants stéréotypés, à la télévision et dans la publicité⁴⁹.

D'autres employeurs font valoir que ce sont leurs employés qui refusent de travailler avec une personne étrangère ou " de couleur ", d'autres estiment qu'un " déséquilibre " ethnique créerait des difficultés ou des conflits dans le collectif de travail... Les refus d'embauche explicitement argumentés sur le nombre des " immigrés " déjà employés ont été, jusqu'ici, appréciés contradictoirement par les tribunaux. Si un employeur a été sanctionné au motif que c'était à lui d'organiser le travail de façon à éviter les antagonismes, un autre a été relaxé parce que ses motivations n'étaient ni racistes ni xénophobes.

Dans nombre de grands services publics, les offres d'emploi circulent dans l'entreprise et sont en fait déjà pourvues par les enfants du personnel, ou par " recommandation " avant d'être rendues publiques. Il semble, par exemple, que 80% des Contrats Emploi-Solidarité⁵⁰ d'une entreprise de transports publics de la région parisienne ont été attribués de cette façon au début des années quatre vingt dix. Dans certains organismes publics (transports, hôpitaux...), la moitié des agents a au moins un parent qui y travaille également. La concentration d'un grand nombre de personnes originaires d'un même lieu géographique (Auvergnats, Corses, Antillais, ou Bretons) atteste aussi de l'existence de ce qu'on appelle pudiquement des " réseaux informels de recrutement ". Ces pratiques de recrutement préférentiel des enfants du personnel ou sur recommandations ont des effets discriminatoires indirects, notamment sur les jeunes d'origine étrangère. En effet, ceux-ci — dont les parents n'ont pu être recrutés du fait de la clause de nationalité — n'ont pas accès à l'information anticipée et restreinte. Ce système de recrutement existe aussi dans le secteur privé, où il fonctionne parfois comme une loi non écrite, consensuelle, et souvent soutenue par les organisations syndicales. Le résultat varie donc, aujourd'hui, selon que les entreprises employaient ou non beaucoup d'immigrés il y a 15 ou 20 ans. Mais celles où ils étaient nombreux sont souvent en récession et embauchent très peu. Au cours de notre enquête, certains immigrés, employés dans de grandes entreprises où l'embauche préférentielle des enfants a traditionnellement cours, se sont toutefois plaints que leurs enfants en bénéficient moins que ceux des " Français ".

Il faut signaler, enfin, que l'embauche préférentielle d'étrangers ou de minoritaires est rarement synonyme de traitement égalitaire : leurs caractéristiques juridiques, " culturelles " ou d'apparence sont alors autant de prétextes pour les employer à des conditions désavantageuses. C'est ce qui s'est passé dans les années soixante et c'est ce qui se perpétue dans le travail illégal offert aux " clandestins ". Le " réalisme " que l'on attribue à

⁴⁷ Notons qu'à la suite d'un procès intenté par le M.R.A.P., l'auteur de ce discours a été relaxé

⁴⁸ L'expression "minorité visible" est d'usage courant au Canada. Elle commence tout juste, en ce printemps 2000, à apparaître en France, presque simultanément dans les discours revendicatifs et ceux de membres du gouvernement. Les textes officiels, depuis que le gouvernement se préoccupe de lutter contre les discriminations (début 1999), utilisaient plutôt l'expression "personnes étrangères ou issues de l'immigration"...

⁴⁹ cf. *Libération*, 22 mai 2000, p. 28 ; *Le Monde*, 23 mai 2000, p. 23.

⁵⁰ C.E.S. : Contrats temporaires réservés aux chômeurs depuis plus d'un an, financés en partie par l'État.

l'entrepreneur se traduit aussi bien par le recrutement de jeunes issus de l'immigration maghrébine, s'il pense qu'ils sont adaptés à son public, qu'à leur exclusion dans le cas contraire. La question est alors reportée sur leurs conditions d'emploi, de travail et de rémunération.

4.5. Racisme ordinaire et intimidation des victimes.

Plaisanteries d'« un goût douteux », stéréotypes dévalorisants et globalisants, célébration de la supériorité de la culture française, plainte à l'égard du nombre des « immigrés » et du comportement des jeunes « issus de l'immigration », critique de la religion musulmane... les relations de travail et de péri-travail (vestiaire, cantine, cafétéria...) sont souvent fortement imprégnées d'un racisme plus ou moins ouvert, plus ou moins voilé. Traditionnellement, le patronat et l'encadrement tentent, lorsque des minoritaires font partie de leur personnel, d'en limiter l'expression pour éviter les heurts. En fait, ce sont surtout les injures et les coups qui peuvent s'ensuivre, qui sont réprimés, ainsi que, parfois, les discriminations perpétrées par l'encadrement, lorsqu'elles sont « trop grossières ».

Il est ainsi des formes de racisme qui sont jugées « acceptables » et qui font même fréquemment partie de la convivialité ordinaire des collectifs de travail. Plus même, il est des expressions fort explicites de racisme qui ne sont pas perçues comme telles. L'appréciation du caractère raciste de tel propos ou de tel comportement n'est nullement consensuelle, encore moins l'évaluation de sa gravité. D'où l'accusation récurrente de « manque d'humour » et « d'exagération » adressée aux victimes non consentantes, accusation qui vient accoler un stéréotype de plus au portrait du minoritaire.

De celui-ci, en effet, on attend la soumission. C'est de son silence qu'il peut, éventuellement, tirer une certaine « acceptation » de ses collègues ou de ses supérieurs. S'il admet et plus encore s'il participe de ces échanges de propos de fait insultants ou calomnieux, il sera estimé « conforme » ; il sera alors extrait de son groupe : comme le merle blanc, « il est une exception », « il n'est pas comme les autres ». Sa situation correspond à l'expression proverbiale selon laquelle « *tout antisémite a son bon juif* ».

On est loin, en France, de la *political correctness* qui impose au moins un minimum de respect langagier, et il n'y existe pas même de « code de bonne conduite ». Le racisme ordinaire est soit ignoré, soit admis, à tout le moins toléré (comme d'ailleurs le sexisme ordinaire). Cette dénégation et cette indulgence généralisées pèsent lourdement sur les capacités d'action des victimes qui se retrouvent ainsi isolées à double titre : d'une part, elles sont contraintes de taire la souffrance que leur imposent les atteintes réitérées à leur dignité ; d'autre part, elles sont privées de moyens d'agir puisque ce qui leur est infligé n'est pas reconnu comme un délit. Lorsque, tout de même, elles protestent, elles sont renvoyées à leur prétendue « hypersensibilité » qui déforme leur perception et à leur tendance à la « paranoïa », imputations de troubles qui constituent, à l'insu des accusateurs, la reconnaissance paradoxale des tourments qu'ils lui imposent. Quant à ceux qui franchissent le pas de la mise en accusation, elles rencontrent les plus grandes difficultés pour obtenir justice, et même pour parvenir jusqu'aux tribunaux.

4.6. L'opacité de l'entreprise et le syllogisme de sa rationalité.

Les entreprises privées ou publiques, les administrations, comme toutes les grandes organisations, fonctionnent, en France, sur une opacité structurelle érigée en principe de gestion. Cette opacité n'est que faiblement tempérée par l'obligation légale de fournir des statistiques concernant les étrangers (mais évidemment pas les Français d'origine étrangère). A cela s'ajoute la difficulté pour des syndicats, voire pour des inspecteurs du travail (lesquels en ont le droit), comme pour des chercheurs, d'accéder aux données biographiques des salariés. L'entreprise, en effet, se considère comme un lieu privé et ce qui s'y passe reste pour partie impénétrable. Il est donc très difficile d'y faire apparaître au grand jour les éventuelles discriminations en matière de conditions d'emploi, de salaires, de carrières et de promotions, de licenciements. Les actions en justice et les jugements des tribunaux sont loin de constituer une source de renseignements satisfaisante, nous le verrons. Et en dehors des associations anti-racistes et de solidarité et, plus récemment, de certains syndicats, les discours sur le monde du travail nient ou minimisent presque toujours ce type de pratiques. Cette réponse d'une employée de l'ANPE est typique de cette démarche :

“ Lorsqu'ils sont confrontés à des refus, ils [les travailleurs étrangers] se sécurisent en l'attribuant à la couleur de leur peau. Or, s'ils ne sont pas pris, c'est parce qu'ils ne sont pas rentables. [...] Pourquoi voulez-vous que les employeurs introduisent dans l'entreprise des éléments de gestion étrangers à sa vocation de producteur, c'est à dire qui ne soient pas liés à une rentabilité d'ordre économique ou financier ? ”.

La prétendue rationalité du monde du travail et de l'entreprise, sa soumission à des impératifs économiques et à des normes abstraites (compétence, spécialisation des fonctions, ancienneté...) servent d'argument d'autorité pour invalider toute interrogation sur les discriminations ethnistes ou racistes. Le caractère “ non raciste ” de l'univers du travail est ainsi “ démontré ” par un raisonnement en forme de syllogisme : l'entreprise est un lieu de rationalité ; le racisme est d'ordre irrationnel ; ils sont donc incompatibles.

Du coup, tout se passe comme si n'existaient que des cas isolés, condamnables et même parfois effectivement condamnés, relevant d'attitudes individuelles “ imbéciles ” ou de comportements “ maladroits ” et rabaissés au rang d'anecdotes. On a vu, pourtant, qu'une part des employeurs qui évitent d'embaucher des minoritaires avancent très officiellement des arguments fondés sur ce qu'ils jugent correspondre à une bonne gestion entrepreneuriale.

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

5. RÉPONSES SYNDICALES

5.1. Structure et rôle des organisations syndicales

Le syndicalisme français recèle quelques caractéristiques qui le distinguent de celui de la plupart des autres pays du monde, et notamment, des pays européens. Sa première spécificité est d'être extrêmement minoritaire. Même si les chiffres disponibles peuvent être sujets à

caution, aucune estimation ne donne un taux supérieur à 10% des salariés. Selon Michel Noblecourt, « cette particularité résulte de sept spécificités »⁵¹

La première d'entre elles est ce qu'il nomme le « refus du mutualisme », c'est à dire le refus de constituer une ressource sociale basée sur l'offre de services (caisses d'entraide, bourses du travail, assurances et crédit mutuels, formation...), refus qui s'enracine dans l'option révolutionnaire et notamment anti-capitaliste qui en constitue la seconde caractéristique fondatrice. Cette orientation, elle-même alimente un « anti-réformisme » traditionnel qui, même s'il est aujourd'hui moins prégnant, a tendu à privilégier la conquête de droits les plus universels possibles au détriment des négociations sectorielles (par branche, par catégorie de salariés, par entreprise...). Ainsi la promotion de la « solidarité » comme celle de la « paix sociale », qui orientent l'action de nombreux syndicats d'Europe du Nord, ne trouvent-elles guère de traduction concrète au sein du mouvement ouvrier français. L'arme de la grève, dans un syndicalisme minoritaire et d'affrontement, est largement valorisée, pour des raisons historiques (les conflits sociaux préalables à la reconnaissance des syndicats) et parce qu'elle illustre le radicalisme hostile aux compromis. Enfin, Michel Noblecourt signale que les divisions politiques, l'influence prépondérante du secteur public et la reconnaissance *a priori* comme interlocuteur légitime du patronat et du gouvernement (la « représentativité » octroyée légalement) sont aussi des traits spécifiques liés à la faible syndicalisation⁵².

La structuration syndicale est essentiellement pyramidale. Les confédérations sont divisées en « secteurs » économiques (fédérations) et en sections d'entreprise. Le poids des Unions locales, qui échappent en partie à ce schéma centraliste, est particulièrement faible et celles-ci ne servent de relais réel qu'en cas de crise affectant un bassin d'emploi tout entier.

5.2. Syndicats et immigration

Jusqu'aux années 70, les syndicats ouvriers, écartés de tout pouvoir décisionnel, adoptèrent une position critique à l'égard de la politique de recrutement de main d'œuvre étrangère du patronat et des gouvernements. La CGT refusait l'appel à la main d'œuvre étrangère, tandis que, si elle s'opposait à la politique du patronat, la CFDT considérait la migration comme un droit imprescriptible. La tendance générale est, sur le long terme, principalement au protectionnisme : la CGT estime que la surexploitation risquée par les immigrés met en péril l'unité de la classe ouvrière en instaurant une concurrence déloyale. Elle a longtemps laissé les immigrés à l'écart de ses campagnes de recrutement, et ceux-ci n'y sont entrés, généralement, à partir de la fin de la première guerre mondiale, qu'au cours de luttes sociales de grande ampleur. Il ne faut pas sous-estimer, cependant les hiatus qui se sont reproduits régulièrement au cours de l'histoire entre les prises de position des dirigeants confédéraux, qui valorisent la fraternité et la solidarité ouvrières, et les résistances de la base à l'« intrusion des étrangers dans le mouvement syndical français »⁵³. Ces positions, cependant, sont largement influencées par les événements politiques : phase de rapprochement et d'acquisition de droits sous le Front Populaire (obtention du droit de vote des étrangers dans

⁵¹ Noblecourt M. « Les sept spécificités syndicales », *Le Monde*, 22/06/2003. Article reproduit en annexe.

⁵² Aujourd'hui, en dépit de la formation plus récente de nouveaux syndicats nationaux (FEN, SUD, ...) dont le statut, en termes de « représentativité » officiellement reconnue est passablement flou, aux termes de la loi de 1966 cinq confédérations bénéficient de la légitimité légale d'« organisations syndicales représentatives » : la CGT (Confédération générale du travail), FO (Force ouvrière), la CFDT (Confédération française démocratique du travail), la CFTC (Confédération des travailleurs chrétiens), et la CGC (Confédération générale des cadres).

⁵³ Le Peuple, organe de la CGT, 25 juin 1936, cité in SCHOR, *op. cit.*, p. 153.

les élections professionnelles) ou après 1968 (droit à la représentation syndicale) ; phases de rejet xénophobe ou nationaliste et de mise à l'écart (crise des années 30, nationalisme de l'après-guerre).

En s'appuyant sur la thèse de Léon Gani⁵⁴ sur les relations entre syndicats et travailleurs immigrés, Yvan Gastaut distingue, après la seconde guerre mondiale, deux périodes distinctes : une « phase d'approche » (1960-1974) suivie d'une « phase de soutien plus intensif »⁵⁵

La « phase d'approche » se caractérise, en fait, par une prise de conscience de l'importance des immigrés dans le prolétariat.. Au delà des positions de principe passablement difficiles à faire passer sur le terrain — à savoir opposition plus ou moins ferme au recrutement de main d'œuvre étrangère, d'une part, et soutien aux immigrés victimes du patronat, d'autre part — les confédérations ont commencé à se préoccuper de leur recrutement et de leur représentation. Les réflexions commencent au cours des années 60 (journées d'étude ou de réflexion, création de commissions...) et se concrétisent dans les années 70, après le constat la fraternisation induite par la forte participation d'immigrés aux grèves et manifestations de 1968 (tracts multilingues, « groupes de langue » au sein de la CGT, instauration de « permanents immigrés » au sein de la CFDT, ...).

Si la priorité a été longtemps donnée à la conquête de droits sociaux et syndicaux pour les travailleurs étrangers, avec le double objectif d'affaiblir la concurrence et de renforcer la solidarité (Accords de Grenelle en 1968), la suspension de l'immigration de main d'œuvre, en 1974 et la crise économique ont induit de nouvelles orientations. Les questions relatives au droit au séjour (les « papiers ») et, plus généralement à l'intégration globale des immigrés dans la cité (regroupement familial, école, logement, ...) ont conduit, après 1975, à des prises de position plus fréquentes — non sans difficultés ni contradictions, notamment pour tout ce qui concerne l'éventualité d'obtenir des droits spécifiques (délais de route, congés bonifiés) et l'expression culturelle et religieuse, y compris au sein de l'entreprise (salles de prière, aménagement des horaires lors du Ramadan, adaptation des repas des cantines...).

Mais c'est avec les descendants d'immigrés, première génération de Français, que la question du racisme et des discriminations dans le travail est apparue comme une nouvelle difficulté, non prévue, et d'autant plus violemment que l'arrivée de ces nouvelles générations issues de l'immigration sur le marché de l'emploi est intervenue dans un contexte de crise durable de l'emploi.

5.3. Syndicalisme et lutte contre les discriminations : des positions de principe antiracistes et une action anti-discriminatoire difficile.

Les syndicats, seules organisations collectives présentes au sein des entreprises de quelque importance, ont des positions antiracistes affirmées, mais rencontrent des difficultés pour lutter contre les discriminations ethniques et racistes. Leurs problèmes sont d'ordres divers, internes et externes, mais malheureusement pour partie convergents.

Les confédérations syndicales ont depuis longtemps une double position : revendication d'égalité des droits, donc opposition au patronat lorsqu'il surexploite les « immigrés », pèse ainsi sur les salaires et divise les travailleurs, d'une part ; exigence d'un contrôle étatique de

⁵⁴ GANI L., *Syndicats et travailleurs immigrés*, Pais Éditions Sociales, 1972.

⁵⁵ GASTAUT Y., *L'immigration et l'opinion en France sous la Vème République*, XXX

l'immigration et forte tendance au protectionnisme sur le marché du travail, surtout en période de récession de l'emploi, d'autre part. Présentée comme la défense conjointe des intérêts de la classe et de la nation, cette double position, si elle peut être favorable à l'intégration des immigrés, notamment via l'incorporation au mouvement ouvrier, ne manque cependant pas d'ambiguïtés (Gallissot, 1988). Depuis longtemps aussi, les déclarations générales des centrales contre le racisme rencontrent des problèmes de traduction concrète à la base — c'est même, pour certaines régions et certaines périodes historiques un euphémisme !

Contrairement à ce que l'on a souvent laissé accroire, le racisme et la xénophobie ne sont ni nouveaux ni rares, dans les entreprises, y compris chez les militants. Aujourd'hui, le vote pour le Front National n'est pas exceptionnel. Certains représentants syndicaux, membres de ce parti, ont été déchargés de leur mandat par leur fédération ou par leur confédération (quelques sections d'entreprise ou locales « tenues » par le Front National ont même été dissoutes), mais les adhérents de base ne sont généralement pas exclus. L'adhésion au principe de la « préférence nationale », (ou, dans une moindre mesure, aujourd'hui, à une « préférence européenne »), est très répandue et se meut (ou masque) souvent en position « anti-immigrés ». Il est aussi nombre de syndiqués qui, surtout attachés à la défense des salariés et/ou à des revendications corporatistes, estiment que la lutte contre le racisme est de nature politique et n'est donc pas du ressort du syndicat ou n'est pas une priorité.

On ne peut entièrement séparer les élus ou les militants de leur base. Les uns comme les autres baignent dans le climat général de racisme plus ou moins « soft », c'est à dire à la fois très présent et dénié. Ceux qui considèrent qu'il est nécessaire que le syndicat intervienne dans la lutte contre les discriminations avouent leurs difficultés et parfois leur désarroi. Beaucoup craignent, non sans raison, de ne pas être suivis par l'ensemble du personnel lorsqu'ils veulent dénoncer une injustice, et du même coup, de provoquer des divisions et des défections, voire une sanction lors des élections professionnelles. Cette inquiétude a même été un temps « théorisée » par le secrétaire général de Force ouvrière, qui, après avoir affirmé : « *le racisme dans l'entreprise, ça n'existe pas* », ajoute « *il n'est pas intelligent* » d'introduire le débat sur ce sujet dans l'entreprise, car cela risque d'entraîner « *une césure entre les travailleurs* » (AFP, 1997). Les militants anti-racistes sont d'ailleurs parfois brocardés pour leur « préférence » pour « ces gens là » et même tenus à l'écart par leurs collègues qui leur reprochent de délaisser les principales revendications au profit de la défense d'une minorité qu'ils ne jugent pas réellement maltraitée, souvent tout au contraire ("*il n'y en a que pour eux*" est une doléance fréquente en milieu populaire).

Désormais, les organisations syndicales peuvent entamer des procès pour discrimination ethniste ou raciste et se porter partie civile. Il est trop tôt pour savoir s'ils se saisiront, et comment, de cette nouvelle possibilité. Mais, si l'on ne s'intéresse qu'aux instances et personnes désireuses d'intervenir, on constate qu'un bon nombre de militants pense que le recours juridique est à double tranchant et d'une efficacité douteuse. Selon elles, il convient surtout d'agir à l'intérieur de l'entreprise, de convaincre, d'unifier le personnel et, sur cette base, d'obtenir des résultats tangibles, et non uniquement différés ou « purement symboliques ». Elles estiment notamment, et à juste titre tant les procès sont rares et de peu de résultats, que les sanctions judiciaires sont très difficiles à obtenir et qu'elles risquent d'entraîner des « effets pervers » opposés aux buts poursuivis.

La situation est en pleine évolution. Les organisations syndicales ne peuvent plus cacher le racisme qui sévit dans la sphère du travail et s'ibnquêtent désormais, timidement, mais réellement, de celui qui s'exprime en leur sein même. Cette mutation leur est difficile et se produit de façon très contrastée selon les secteurs économiques et les conditions locales. La définition même de la discrimination et la qualification de celle-ci (raciste, sexiste, syndicale,...) donnent lieu à des débats et des réticences souvent très vives, qui témoignent du

malaise continué au fil des ans, à considérer les relations avec le patronat autrement qu'en termes de classe socio-économique.

5.4. Les aléas de la défense des victimes de discrimination

Il existe, en France, un décalage fondamental entre les textes de loi et les conditions de possibilité de leur application. Le droit français respectait jusqu'ici scrupuleusement — comme ailleurs ou plus qu'ailleurs ? — le principe de la présomption d'innocence. Le plaignant était donc tenu de faire formellement la preuve de la discrimination ethnique ou “ raciale ” dont il se disait victime. Plus encore, il devait montrer *l'intention* discriminatoire de celui, personne physique, qu'il accusait. Cette preuve n'est plus exigée depuis novembre 2001, et il suffit désormais de s'adresser au procureur en lui fournissant des éléments présumptifs ou même de fait (le constat de l'inégalité).

Cette question de la preuve a longtemps paralysé l'action en justice. Il est trop tôt pour évaluer l'effet de son aménagement. Demeurent cependant bien des difficultés. Tenter de montrer qu'une personne est privée d'un déroulement de carrière normal en vertu de son apparence “ ethnique ” ou “ raciale ” suppose un protocole (que seul l'inspecteur du travail peut établir) qui mette en évidence que d'autres personnes, en tous points comparables à l'exception de ce trait, ont eu un déroulement de carrière plus favorable. Qui va s'adresser à l'inspecteur du travail, pour lui proposer cette mission ? S'engager dans cette voie signifie qu'on envisage une suite juridique. Or les victimes comme leurs défenseurs sont la plupart du temps dans l'incapacité de réunir un nombre d'éléments suffisants pour entamer cette action en justice avec quelque chance de succès. Il n'y a guère de preuve vraiment tangible, le poids des “ connivences de groupe ” fait que les éventuels témoins hésitent à dénoncer des collègues ou des supérieurs et la situation de l'emploi rend fort efficaces les pressions qu'ils peuvent subir.

Par surcroît, il s'avère qu'attaquer un employeur ou ses représentants pour discrimination est une procédure grave. En cas de succès, il y a parfois nullité de l'acte discriminatoire (la personne licenciée doit être réintégrée) mais, plus souvent, condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts : “ *en pratique, un licenciement raciste peut intervenir sans que le salarié qui en est la victime puisse obtenir une réintégration. Tout au plus ce salarié pourra obtenir des dommages et intérêts basés sur le caractère abusif du licenciement* ”⁵⁶. Comme l'observe le GISTI (1994), il existe “ *une opposition jurisprudentielle à la réintégration* ”. En cas d'échec, le plaignant peut à son tour être attaqué devant les tribunaux pour diffamation par l'employeur innocenté.

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

Ainsi, la discrimination raciste ou ethniste n'est pas, en France, un argument premier, ni même secondaire. Elle n'est, le plus souvent, pas évoquée du tout : “ *La discrimination pour motif racial n'est souvent pas même soulevée par le plaignant, persuadé de ne pas parvenir à rapporter la preuve du fondement discriminatoire* ” (GISTI, 1994). Il se dit même, aux Prud'hommes et dans les tribunaux, que l'accusation de racisme est de l'ordre de “ l'effet de manche ” d'avocats à cours d'argument. Il semble ainsi que plaider sur ce terrain risque d'entraîner la victime dans une voie sans issue et lui faire perdre le bénéfice — si l'on peut dire — d'une ligne de défense plus efficace et plus sûre.

⁵⁶ DUPEYROUX J.J., “ Peut-on être licencié en raison de sa race ? ” *Le Monde*, 7/4/1993.

Cette recherche de l'efficacité dans la défense des salariés tend donc à décourager le recours aux lois réprimant les discriminations et participe de ce fait à la non-(re)connaissance du racisme. En 1994, la Présidence du Tribunal des Prud'hommes de Paris nous a ainsi affirmé que, jamais, sur les 17 000 cas traités chaque année par les tribunaux consulaires de Paris, l'accusation de racisme n'avait été portée. Elle ajoutait (malgré l'existence, depuis 1990, de l'article L 122-45 du Code du travail) que si cela arrivait "*nous ne voudrions pas l'entendre et nous renverrions les personnes devant les tribunaux de droit commun*". Il semble néanmoins qu'une évolution des Prud'hommes sur ce point soit possible, dont témoigne la condamnation récente d'un employeur au motif que le plaignant était victime "*d'une certaine discrimination due à son origine camerounaise*". Il reste que les services centraux de l'Inspection du Travail de Paris, nous ont répondu ne s'être jamais livrés à des études sur cette question et ne pouvoir donc fournir la moindre indication...

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

Les discriminations ethnistes ou racistes, explicitement revendiquées par l'extrême droite, n'ont pas acquis, dans l'opinion française, un statut d'illégitimité tel que des victimes se sentent autorisées à se mettre en mouvement, à faire connaître leur situation et à espérer la mise en place de formes de solidarité. L'action juridique en est d'autant plus entravée. Le problème, cependant, a désormais émergé dans l'action publique. Pour nombre d'intervenants sur le marché du travail, l'inégalité de traitement de personnes installées depuis longtemps en France ou qui y sont nées apparaît comme un frein à l'intégration et comme une des principales remises en question des "vertus" du "modèle assimilateur" français. Une certaine urgence est désormais ressentie par les organisations anti-racistes, les centrales syndicales et un certain nombre d'institutions pour que les discriminations soient connues, dénoncées et condamnées. . Cependant, nombreux sont encore ceux qui, de fait, considèrent que "reconnaître" les discriminations constitue, par soi-même, un risque majeur de déstabilisation sociale et politique.

6. UNE SITUATION EN PLEINE EVOLUTION

La situation est en rapide évolution. La thématique de la « discrimination », notamment raciste, est entrée dans l'agenda politique très récemment, mais elle est maintenant relayée par les médias et de nouveaux dispositifs voient le jour.

Les études en matière de discrimination qui tentent de surmonter l'obstacle de l'interdit d'enregistrement de catégories ethniques se multiplient. Des rapports sont commandés à des experts qui donnent lieu à des publications officielles. Il n'y a pas encore de vue d'ensemble, mais des données partielles et parcellaires, obtenues selon des méthodes elles-mêmes extrêmement variées.

Il reste que leurs résultats s'accumulent et convergent dans la mise en lumière d'un « délit d'origine », qui décline et, souvent, cumule les stigmates du patronyme, du faciès, de l'adresse (habiter un quartier populaire lui-même stigmatisé). En dépit d'un contexte où le chômage des jeunes demeure à un niveau plus élevé que dans l'ensemble de l'Union européenne et où se généralise la précarisation de l'emploi, la situation des descendants d'immigrés post-coloniaux s'avère particulièrement défavorable. Dans une période de rapide renouvellement démographique de la population active, lié au départ en retraite de l'importante génération des

natifs de l'après-seconde guerre mondiale, les obstacles qu'ils rencontrent finissent par apparaître comme dysfonctionnels, même aux organisations patronales elles-mêmes.

La dénégalation des discriminations racistes n'est plus réellement praticable, même si beaucoup de syndicalistes les relativisent et participent eux-mêmes de la stigmatisation de la jeunesse issue de l'immigration en mettant en avant une sorte de « conflit des générations » qui présente cette dernière comme une nouvelle « classe dangereuse » (absence de discipline, de respect du travail et/ou de l'entreprise ; comportements déviants ; attitude « instrumentaliste », même à l'égard des organisations syndicales ; etc.

En partie — comme d'ailleurs les gouvernements français eux-mêmes — du fait de l'impulsion des instances européennes, les organisations syndicales françaises se saisissent de ces questions, ce que la Confédération européenne des syndicats leur impose également. Leur signature les engage au niveau des principes, mais elle tend aussi à les presser de ne pas s'y cantonner.

En fait, c'est à un remaniement des définitions socialement partagées du racisme et des discriminations que l'on assiste. Pour le premier, la question posée est de savoir comment sortir d'une définition strictement limitée à une idéologie qui n'aurait que des relations aléatoires avec les pratiques. Pour les secondes, il s'agit de savoir si une définition purement pragmatique en termes d'inégalité de traitement illégitime est suffisante pour agir.

Les débats sont vifs et leurs enjeux souvent peu explicites. Ils traversent l'ensemble de la société française et les syndicats ne peuvent qu'en être partie prenante. Plus que pour d'autres instances de la société civile et politique, cette conjoncture met en jeu leur influence et leur crédibilité.

ANNEXES

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

Année	Pop Tot Nbre	Français de Naissanc e	Français par acquisition	étranger s	Total
	1000	%	%	%	%
1946	39 848	93,5	2,1	4,4	100
1954	42 781	93,4	2,5	4,1	100
1962	46 459	92,6	2,8	4,7	100
1968	49 655	92,1	2,7	5,3	100
1975	52 599	90,8	2,6	6,5	100
1982	54 296	90,5	2,6	6,8	100
1990	56 652	90,5	3,1	6,4	100

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

Tableau n° 2:

ORIGINES NATIONALES DES ETRANGERS RESIDANT EN FRANCE METROPOLITAINE⁵⁷

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

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

⁵⁷ Les pourcentages sont calculés par rapport au total de la population étrangère en France. Pour l'année 1968 le total partiel correspond à 56,3+23,6+1,2+0,3.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* Hors Etat et Collectivités locales

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

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

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

ENSEMBLE	13,3	12,9	10,1
-----------------	-------------	-------------	-------------

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

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

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

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

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

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

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

* France = population de référence (réf.)

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

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

En Gras la seule probabilité négative

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

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

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

Actifs occupés en 1989 ayant entre 30 et 60 ans

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

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

LES SEPT SPECIFICITES SYNDICALES

Michel Noblecourt

Pourquoi la France connaît-elle, plus que d'autres pays industrialisés, des mouvements sociaux récurrents de contestation des réformes ? Explication par un retour aux origines du syndicalisme, ainsi que sur ses particularités et ses évolutions.

Avec un taux de syndicalisation, par rapport à la population active salariée, d'à peine 8 % en 2002, le syndicalisme français est un des plus faibles du monde. Lanterne rouge de l'Union européenne comme des pays industrialisés de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), il souffre de l'indifférence, du désintérêt ou de l'absence d'engagement des salariés.

La France est sous-syndicalisée, voire "a-syndicalisée" - et cette particularité, liée à l'histoire et à l'organisation du mouvement syndical, résulte de sept spécificités.

Le refus du mutualisme. Dans une histoire jalonnée de longues périodes d'interdiction de toute coalition, le mouvement ouvrier se construit dans la clandestinité et les luttes sociales. Influencé par le socialisme et l'anarchisme, il est révolutionnaire avant même d'avoir droit de cité. Lorsque, au terme de huit années de débats, la République reconnaît aux syndicats, par la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884, le droit de "se constituer librement sans autorisation du gouvernement", elle veut les encadrer dans un système de services.

Les syndicats sont invités à développer des bibliothèques, des bureaux de placement et des coopératives.

Ce syndicalisme de services, adopté par les pays d'Europe du Nord et expérimenté par les bourses du travail, n'est repris par aucune organisation. Au mutualisme défendu par Proudhon - "assurances mutuelles, crédit mutuel, secours mutuels, enseignement mutuel, garanties réciproques de débouché, d'échange, de travail de bonne qualité et de juste prix des marchandises" -, le syndicalisme naissant préférera la lutte des classes chère à Karl Marx. Dès 1886, la Fédération nationale des syndicats désigne le capitalisme comme "l'ennemi commun" de la classe ouvrière. Les conservateurs ne s'y trompent pas : en 1893, L'Illustration présente à ses lecteurs une carte de l'implantation des syndicats définie comme une "tache rouge". La CGT, qui naît en 1895, est révolutionnaire.

Le syndicalisme attendra 1924, et la circulaire Chautemps, pour être autorisé dans la fonction publique, et 1968 pour que les sections syndicales fassent légalement leur entrée dans les entreprises. Mais ce refus du syndicalisme de services explique la désaffection originelle des salariés.

L'option révolutionnaire. Au départ, le mouvement ouvrier voit dans les syndicats des structures permanentes qui se substituent aux coalitions créées de façon éphémère le temps d'une grève. Révolutionnaire, la CGT, anticapitaliste, antimilitariste et anticléricale, prône l'action directe pour "la disparition du salariat et du patronat". Cette ambition de transformation sociale se retrouve dans la CFTC, fondée en 1919 sur la base de l'encyclique

papale Rerum novarum. Hostile à la lutte des classes, la CFTC veut aussi remodeler la société "par l'application des principes de justice et de charité chrétiennes".

L'arme de la CGT pour faire la révolution est la grève générale, préconisée par les anarcho-syndicalistes, ce qu'Aristide Briand appelle en 1892 "la suspension universelle, simultanée, de la force productive dans tous les métiers". Popularisée par l'anarcho-syndicaliste Emile Pouget, dans *Le Père peinarde*, cette arme a été rarement utilisée et n'a jamais abouti à... la révolution.

Les divisions politiques. En France, le pluralisme syndical résulte moins de différences organisationnelles que de clivages politiques. Texte fondateur de l'indépendance du syndicalisme, la charte d'Amiens, adoptée par la CGT le 13 octobre 1906, qui interdisait à chaque syndiqué d'"introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe en dehors", définissait surtout un syndicalisme se suffisant à lui-même pour changer la société. Mais les frontières entre les syndicats et les partis n'ont jamais été étanches.

Chaque syndicat s'est construit sur un refus politique : le refus de l'exploitation capitaliste pour la CGT (1895) ; le refus de la lutte des classes pour la CFTC (1919) ; le refus d'un syndicalisme politisé et d'abord ouvriériste pour la CGC (1944) ; le refus du modèle communiste pour FO (1948) ; le refus de la subordination à l'Eglise catholique pour la CFDT (1964) ou, plus récemment, le refus de l'adaptation du syndicalisme à l'économie de marché pour les syndicats SUD (1989). Unique, le syndicalisme britannique rassemble au sein du Trade Unions Congress (TUC) tous les syndicats, toutes tendances confondues. En France, le syndicalisme a été façonné par ses divisions politiques.

La "gréviculture" avant la négociation. La culture de la grève est profondément enracinée. Pour la majorité des syndicats, les conquêtes sociales résultent d'abord des luttes : rien n'est acquis, rien n'est octroyé, tout se gagne. Depuis près de deux siècles, l'histoire leur a souvent donné raison, même s'ils se sont souvent appuyés sur des changements politiques pour avoir gain de cause. La CGT s'est battue pendant plusieurs décennies avant d'obtenir, en 1919, la journée de 8 heures. Droit constitutionnel, la grève est fort peu réglementée par le code du travail, davantage encadrée dans les services publics.

Le syndicalisme est d'autant plus "gréviculteur" qu'il est minoritaire dans le salariat. Il a besoin de cette arme pour tenter d'imposer un rapport de forces à un patronat peu enclin à jouer le jeu de la négociation. A la Libération, la CGT et le CNPF, réunis dans une conférence du Palais-Royal, le 27 juillet 1946, s'étaient reconnus mutuellement. Promesse sans lendemain : le patronat est resté hostile au syndicalisme et la CGT a usé de la grève sans relâche.

En dehors de périodes flamboyantes où le syndicalisme a pu espérer s'appuyer sur un mouvement social pour changer la société - comme en 1947, avec 22 673 000 journées de travail perdues, ou surtout en 1968 avec 150 millions de journées perdues -, il a recouru à la grève pour remplir sa besogne de défense des revendications quotidiennes. Conséquence de la désyndicalisation et de la crise, la grève est en recul depuis 1980, particulièrement dans le secteur privé (809 860 journées perdues en 2000 contre 1 674 300 en 1980). Rare au niveau interprofessionnel - en dehors des quinze glorieuses de la politique contractuelle entre 1969 et 1984 -, la négociation s'est développée dans les entreprises à partir de 1982, avec l'obligation annuelle de négocier, et a connu un regain avec les 35 heures. A la différence de nombreux pays européens, comme l'Allemagne, la Belgique ou la Suède, où les accords ne s'appliquent

qu'aux membres du syndicat signataire, les contrats de branches ou d'entreprises qui, pour être valides, n'ont besoin, sauf opposition majoritaire, que de la signature d'une organisation syndicale, bénéficient à tous.

La domination du secteur public. Ouvriériste et masculin à l'origine, le syndicalisme s'est développé là où l'emploi était le mieux protégé : dans les grandes entreprises industrielles, la fonction publique, le secteur public et nationalisé. Les bastions coexistaient avec de vastes déserts syndicaux dans les services et les PME. Les restructurations industrielles ont amplifié les effets de la désyndicalisation. En 1998, les délégués syndicaux n'étaient implantés que dans 37 % des établissements de plus de 20 salariés. Ce chiffre tombe à 22 % dans les PME de 20 à 50 salariés.

Paradoxalement, c'est le reflux de la syndicalisation dans le secteur public qui a permis aux confédérations de se rééquilibrer au profit du secteur privé. Lors de son 47^e congrès, à Montpellier, en mars, la CGT comptait, parmi ses 1 000 délégués, 45,1 % de congressistes venant du privé, 19,8 % du secteur nationalisé et 35,1 % des trois fonctions publiques. Par rapport à 1999, le secteur privé a progressé de 5 %. Sur les 547 543 adhérents actifs revendiqués par la CGT en 2002, 300 080 venaient du privé (soit 55 %, contre 52 % en 1999). La CFDT affiche un rapport encore plus favorable : sur 865 000 adhérents revendiqués en 2001, 59,4 % provenaient du secteur privé (contre 54,9 % en 1976). Moins publiques, les confédérations sont aussi moins ouvriéristes : à son congrès de 2002, la CFDT n'avait que 13 % d'ouvriers parmi ses délégués (contre 18 % en 1998 et 32 % en 1973). La CGT met, elle, en avant la progression des employés, se flattant de se rapprocher "assez fidèlement de la composition du salariat".

La "représentativité" ou les armes de la faiblesse. D'une certaine façon, le législateur a placé le syndicalisme sous "assistance respiratoire" en instaurant des règles de représentativité bienveillantes. Après la naissance de la CGC, Alexandre Parodi, directeur de cabinet du général de Gaulle, édicte, dans une circulaire en date du 10 mai 1946, des critères de représentativité. Ces critères au nombre de cinq - effectifs, indépendance vis-à-vis de l'employeur, cotisations, expérience et ancienneté, attitude patriotique pendant l'Occupation - sont repris dans la loi du 11 février 1950 sur la négociation collective, promulguée au lendemain de la troisième scission de la CGT qui a provoqué l'émergence de FO et de la FEN. C'est en application de cette loi qu'un arrêté du 31 mars 1966, consécutif à la transformation majoritaire de la CFTC en CFDT et à l'existence d'une "CFTC maintenue", a désigné cinq confédérations représentatives : la CGT, FO, la CFDT, la CFTC et la CGC.

Pour des syndicats faibles et divisés, ces critères (confirmés dans la loi Auroux du 13 novembre 1982) sont les armes de la faiblesse ou une assurance tous risques. Les cinq confédérations représentatives n'ont pas besoin de conquérir des adhérents, de faire la preuve de leur représentation pour être reconnues. Elles bénéficient de droits inversement proportionnels à leurs forces puisqu'elles sont légitimées comme interlocuteurs privilégiés du gouvernement et du patronat, représentées dans de nombreuses instances de concertation et autorisées à présenter des candidats dès le premier tour des élections professionnelles dans les entreprises, même si elles n'ont pas d'adhérents.

En marge de la réflexion engagée par François Fillon, ministre des affaires sociales, sur la rénovation de la démocratie sociale, le débat sur la représentativité bat son plein. La jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation a évolué au point de considérer désormais qu'il suffit qu'un syndicat soit "indépendant et influent" pour être reconnu

représentatif dans une entreprise. En pointe sur ce sujet, la CFDT a proposé de remplacer ces critères par une élection de représentativité qui aurait lieu le même jour dans toutes les entreprises d'une même branche. Dans ce cadre-là, les salariés pourraient élire leurs délégués syndicaux.

La réticence aux réformes. Pour défendre le salariat et améliorer la condition sociale, le syndicalisme français a longtemps joué la carte de la revendication uniforme, s'appliquant à tous les salariés, dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité. Qu'il s'agisse de salaires, d'emploi, de formation, de retraite, de droit syndical, de durée du travail, de conditions de travail, l'objectif était de conquérir de nouveaux droits pour tous. Dès l'origine, le syndicalisme s'est montré rétif à l'idée de réformes, soit parce qu'il préférait la révolution, soit parce qu'il y voyait d'abord une remise en question des acquis sociaux. C'est au nom de ce dernier principe que FO, qui se veut pourtant réformiste, s'arc-boute contre la plupart des réformes sociales proposées.

Les changements apparus dans le salariat, avec la montée des cadres et des "cols blancs" et la diminution des catégories ouvrières, accompagnés d'une diversification et même d'une individualisation des aspirations des salariés, favorables par exemple aux horaires variables quand leurs représentants s'y opposaient farouchement, ont conduit le syndicalisme français à évoluer. La construction européenne, qui a amené les syndicats français à confronter leurs expériences avec des voisins bien plus puissants qu'eux, a aussi servi d'aiguillon à cette adaptation à marche forcée. Le protocole social de Maastricht prévoit ainsi que les partenaires sociaux préparent par une négociation préalable les lois sociales.

Sans désertier ses fonctions traditionnelles de revendication et de protestation, le syndicalisme français, qui a toujours majoritairement refusé, à la différence des Suisses ou des Autrichiens, d'inclure des clauses de "paix sociale" dans les accords sociaux, s'aventure sur de nouvelles voies. En se resyndicalisant, dès 1978, la CFDT a réhabilité l'arme de la négociation et la recherche du compromis. Elle a surtout inauguré un syndicalisme réformiste, en adoptant, face à ses interlocuteurs patronaux et gouvernementaux, la posture du "syndicalisme de propositions". A son tour, la CGT, sous l'impulsion de Bernard Thibault, a emprunté la voie du réformisme et de la proposition.

Mais l'épisode du plan Fillon sur les retraites, où la CFDT de François Chérèque a cautionné un compromis de dernière heure avec le gouvernement tandis que la CGT prenait la tête de la contestation, tout en se gardant de suivre le jusqu'au-boutisme de FO et de SUD, a brouillé le message. Chaque organisation a retrouvé sa position. Accident de parcours ? Coup d'arrêt à la rénovation ? Conforté par ses spécificités mais affaibli par ses divisions, le syndicalisme hésite.