

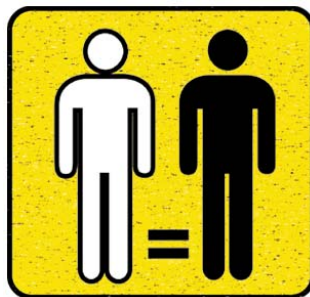
NODISCRIM

Projet mené par Émergences

Dans le cadre du programme
Leonardo Da Vinci



LES DISCRIMINATIONS RACIALES EN ENTREPRISE



Introduction

La discrimination raciale au travail est¹ un type particulier de traitement inégalitaire des personnes, qui se fonde non sur les compétences de ces personnes mais sur des caractéristiques qui révèlent leur « appartenance raciale » ou leur « origine ethnique », réelle ou supposée. La discrimination raciale et le racisme sont punis par la loi et condamnés comme étrangers aux valeurs républicaines ainsi que contraires aux droits de l'Homme.

Pourtant, la discrimination raciale et le racisme sont des phénomènes répandus dans le monde du travail. Ils s'expriment sous des formes très diverses et à tous les moments de la vie au travail (l'embauche, la gestion des carrières, les relations avec les collègues, éventuellement le licenciement, etc.). Ils se basent sur des caractères phénotypiques, l'accent, le patronyme, voire sur un lieu de résidence stigmatisant (la « banlieue », le « neuf trois »). Le racisme ne se résume pas à des propos tenus, il se traduit aussi par des comportements discriminatoires, non exprimés explicitement donc plus difficiles à dénoncer. Toutes les catégories socioprofessionnelles sont atteintes : ouvriers, employés, mais également cadres et professions intermédiaires, et à tout niveau de diplôme. De plus, c'est en période de mauvaise conjoncture, de chômage élevé, que le racisme peut se concrétiser le plus facilement, notamment au moment de l'embauche (puisque l'employeur a davantage « le choix »).

Le racisme comme idéologie affirmant l'existence de races humaines et leur inégalité naturelle n'est plus d'actualité,² mais de nouvelles formes du racisme se développent, de façon plus voilée et plus insidieuse. Cependant, cette métamorphose du racisme ne doit pas nous faire croire que le phénomène deviendrait moins dangereux, car on observe, parallèlement à l'évolution vers un racisme plus policé et moins brutal dans son apparence, la banalisation, voire la prolifération, du fait raciste dans le monde du travail. La seule dénonciation morale du racisme ne suffit pas à le faire reculer, et ce d'autant plus que le racisme devenant moins visible, il devient plus indicible.

Les actes racistes restent souvent cachés, dans un contexte de non-dit, de non-dénonciation, voire de déni de l'existence du phénomène. L'expression, individuelle comme collective, sur le phénomène discriminatoire est difficile. Il y a manifestement très peu de plaintes pour discrimination au regard de l'ampleur réelle du phénomène.

Ce silence autour de la question du racisme fut aussi un silence des pouvoirs publics jusqu'aux années 1990, les travaux des chercheurs sur la question restant assez confidentiels. Pendant très longtemps tout s'est passé comme si le racisme s'était arrêté aux portes des entreprises. Les délits raciaux se multipliaient en France, mobilisant la société civile (comme en témoignait la notoriété de sos-racisme), le monde politique mais sans échos dans le monde du travail, ni dans la législation sur le travail. La prise de conscience dans ce domaine a été tardive. Elle est aujourd'hui effective, mais il reste beaucoup à faire.

Le projet NODISCRIM, développé par Emergences avec le soutien de la Commission Européenne, veut faciliter la prise de parole sur la discrimination raciale en entreprise. Dire la discrimination, c'est déjà la combattre. La prise de parole est le premier pas vers l'action, car énoncer la discrimination, c'est lui donner une forme pouvant être identifiée par tous. Dire la discrimination raciale c'est la première étape, nécessaire, pour ensuite lutter contre les modes de pensée et les mécanismes sociaux qui la fondent.

¹ Définition que nous donnons en première approximation

² cf. Pierre-André Taguieff, 1998.

Pour mieux comprendre le fait raciste, pour mieux en parler, pour mieux le dire, nous nous attacherons ici à dresser un état des lieux socio-économique de la discrimination raciale en entreprise. Nous chercherons d'abord à définir le phénomène et ses formes concrètes (I), à mesurer son ampleur, tout en menant une réflexion méthodologique sur cette mesure (II), puis à en chercher les causes (III), et enfin, à recenser les réponses politiques (IV) et syndicales (V) qui sont aujourd'hui apportées au problème.

I. La discrimination raciale en entreprise, qu'est-ce que c'est ?

1.1. Recherche d'une définition

Les combats se mènent d'abord avec des mots. Pour combattre la discrimination, il est indispensable d'en avoir une définition, et celle-ci ne coule pas de source. Le champ sémantique du racisme et de la discrimination raciale - et ceci n'est pas sans rapport avec le caractère difficilement exprimable du phénomène - est marqué par un très grand flou. Nous chercherons à approcher la discrimination raciale en entreprise au plus près en comparant différentes définitions.

- Voici ce que dit le *Petit Robert* de la discrimination :

DISCRIMINATION : n. f. - 1870 ; lat. discriminatio "séparation" 1. psychol. action de distinguer l'un de l'autre (des objets de pensée concrets). ==> distinction. - littér. Action de discerner, de distinguer les choses les unes des autres avec précision, selon des critères définis. ==> départ, séparation. "*Une discrimination [...] entre l'essentiel et le superflu*" (Henriot). *La discrimination d'une chose et d'une autre* 2. cour. Le fait de séparer un groupe social des autres en le traitant plus mal. *Cette loi s'applique à tous sans discrimination, de façon égalitaire.* ==> distinction. Discrimination sexiste ==> sexisme. Discrimination raciale ==> racisme, ségrégation, apartheid. Discrimination sociale.
Contr. Confusion, mélange. Égalité. Non-discrimination.

L'action de discriminer consiste donc d'abord à **faire une (des) distinction(s) entre les personnes**. Ce premier fait ne doit pas être négligé, car des différences qui sont parfois complètement naturalisées (par exemple Noir/Blanc) sont en réalité des constructions sociales. En d'autres termes, avant de traiter différemment deux populations, il faut construire ces deux populations, décider de ce qui est un critère de rapprochement ou de différenciation. En particulier, la différenciation selon la race est une construction sociale. Ce n'est pas la présence de différences physiques objectives qui crée la race, mais la reconnaissance de ces différences comme socialement significatives (Dominique Schnapper, 1998). Comme le souligne Elisabeth Cunin (2001) « si l'identification raciale repose bien sur certaines différences perçues dans le phénotype, ces différences sont elles-mêmes socialement construites : ce ne sont pas n'importe quelles variations phénotypiques qui sont devenues racialisées. L'idée même qu'il y a des différences physiques significatives est une construction sociale et historique ».

Discriminer c'est aussi, au sens courant du terme, traiter un groupe, préalablement différencié, plus mal qu'un autre. La discrimination suppose donc un **traitement non seulement différent mais inégalitaire des groupes socialement différenciés**. La discrimination raciale est donc contraire à l'axiome de « commune humanité » défini par John Rawls (1971) comme un élément nécessaire à l'existence d'une société juste. La discrimination raciale va donc à l'encontre de la justice sociale, en plus d'être une atteinte aux Droits de l'Homme.

- Pierre-André Taguieff (1997), quant à lui, donne la définition suivante :

Discrimination : Traitement différentiel et inégal de personnes ou de groupes en raison de leurs origines, de leurs appartenances, de leurs apparences (physiques ou sociales) ou de leurs opinions, réelles ou supposées. Ce qui revient à exclure certains individus du partage de certains biens sociaux (logement, emploi, etc.)

Cette définition, qui englobe tous les types de discriminations, a le mérite de souligner que la discrimination ne porte pas nécessairement sur des caractéristiques réelles des personnes, mais

également sur des caractéristiques supposées. De plus, Pierre-André Taguieff ajoute une phrase sur les conséquences de la discrimination : une inégalité de fait, y compris dans un domaine (le partage des biens sociaux) où l'égalité de droit est le plus proclamée.

En effet, encore plus que le traitement inégalitaire, c'est son éloignement par rapport au principe égalitaire qui caractérise la discrimination. Comme le souligne Véronique De Rudder (1998)³, le terme « discrimination » n'a de sens que dans les sociétés où l'inégalité fondée sur des critères « ascriptifs » (sans relation avec ce que l'on fait, c'est-à-dire en relation avec le sexe, la classe, la caste, la collectivité ethnique ou religieuse) n'est pas légitime. « Dans les sociétés capitalistes industrielles à tradition libérale-démocratique comme la France, l'inégalité des droits et des chances basée sur des catégories prétendues naturelles et/ou héréditaires – telle « l'appartenance raciale » ou « ethnique » - est récusée au nom des valeurs individualistes et méritocratiques ». On ne parle de discrimination que lorsqu'il existe une différence entre les principes égalitaires d'une société et la réalité inégalitaire du traitement des personnes.

- Etudions maintenant la définition donnée par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (sur son site <http://www.social.gouv.fr/htm/modedemploi/index.htm>) :

DISCRIMINATION

Dom. : immigration, intégration.

Déf. : Manifestation quelconque d'une atteinte portée, volontairement ou non, à l'égalité des droits, à l'égalité des conditions de leur exercice, à l'égalité des chances, mais aussi à l'égalité des obligations de chacun et de tous.

Retenons ici le fait que **la discrimination peut ne pas résulter d'une intention discriminatoire**. Le fait discriminatoire se définit indépendamment de toute volonté de discriminer.

- François Vour'ch, chercheur à l'URMIS, (lors d'un colloque du 6-7 mars 1996) donne une définition qui éclaire la réalité de la discrimination au travail :

Selon lui, « La discrimination est le traitement inégal, volontaire ou non intentionnel, limitant le droit d'accès de certaines personnes ou de certains groupes à certaines ressources, en raison de caractéristiques non pertinentes au regard de la situation, telles que leur origine « raciale » ou ethnique. »

Ce qui est important ici c'est la précision selon laquelle le traitement inégal se fait sur des **caractéristiques non pertinentes au regard de la situation**.

Dans le monde du travail, et en particulier lors d'une embauche, les caractéristiques pertinentes sont les diplômes, l'expérience professionnelle, et si tant est que l'on puisse les définir de façon objective, les compétences qui permettent de remplir les fonctions attachées à un emploi. Ainsi, la discrimination est définie par les économistes néoclassiques comme un écart de traitement par rapport à la productivité. Une discrimination existe dès lors que deux individus sont, à productivité identique, évalués différemment sur le marché du travail, et que, par conséquent, ils n'ont pas le même salaire et/ou pas la même chance d'accéder à un emploi donné. Kenneth Arrow (1973) l'exprime ainsi : la discrimination « reflète la valorisation sur le marché du travail de caractéristiques personnelles d'un travailleur non reliées à la productivité ».⁴

Enfin, un responsable du FAS (colloque du 6-7 mars 1996) complète la définition de François Vour'ch, en indiquant toutes les formes que peut prendre la discrimination à l'embauche : « La discrimination à l'emploi est une attitude par laquelle un employeur potentiel, lors d'opérations

³ Dans ISERES, 1998, Racisme et comportement professionnel aux Finances

⁴ De ce fait, la discrimination est généralement considérée comme inefficace (sous-optimale) par les économistes néoclassiques. Nous y reviendrons dans la partie III.

d'embauche ou préalables à l'embauche, exprime de manière explicite ou implicite, éventuellement par sous-entendu, de manière écrite ou orale, au moyen de mots de tous les jours ou de codes, à un candidat ou à un tiers médiateur, une volonté de sélection en fonction d'une appartenance culturelle réelle ou supposée ou de caractères phénotypiques (la couleur), éléments éventuellement renforcés par le lieu d'habitat. Un tiers médiateur peut avoir une attitude similaire lorsqu'il retransmet à d'autres ces critères et/ou réalise une sélection en fonction de ces critères. » Cette définition a l'intérêt de souligner la responsabilité potentielle non seulement de l'employeur mais aussi des intermédiaires du marché du travail. Notons cependant que, comme nous le verrons plus loin, la discrimination à l'embauche n'est pas la seule forme de discrimination au travail.

En résumé, on peut définir la discrimination comme le **traitement inégal, volontaire ou non intentionnel, de personnes, non en fonction de caractéristiques pertinentes au regard de la situation** (dans le cas de la discrimination au travail, les diplômes, l'expérience, la compétence professionnelle) **mais en fonction de leur appartenance, réelle ou supposée, à des groupes socialement construits et différenciés** (dans le cas de la discrimination raciale, les races, ou, dans un sens élargi, les groupes ethniques).

1.2. Rapport avec des notions voisines

Afin d'éclairer un peu plus notre propos, il nous a paru utile de faire un détour par l'explication de notions proches de celle de discrimination raciale, afin de comprendre les liens qu'elles ont avec celle-ci et entre elles.

- La **xénophobie** peut être définie comme la peur ou l'hostilité à l'égard de celui qui est perçu comme étranger, et qui est en tant que tel supposé représenter une menace pour la communauté nationale d'appartenance du xénophobe.

La xénophobie relève donc du sentiment ou de l'opinion, pour celui qui se sent menacé par un supposé danger étranger. La xénophobie n'induit pas nécessairement la discrimination raciale – qui n'est pas une opinion mais un acte – bien qu'elle puisse en être une cause.

- Le **racisme** peut être défini de façon stricte ou élargie.

Dans sa définition stricte, le racisme est une idéologie fondée sur la croyance en l'inégalité naturelle entre des groupes humains appelés « races » et repérés par certains caractères phénotypiques (par exemple, la couleur de la peau). L'idéologie raciste a été théorisée au XIX^{ème} siècle par de nombreux auteurs (Arthur Gobineau, Gustave Le Bon, etc.), bien qu'elle ait été scientifiquement démentie. Cette idéologie peut avoir pour conséquence des comportements systématiquement hostiles voire violents des personnes qui se pensent appartenir à une « race supérieure » envers ceux qui sont considérés comme d'une « race inférieure » - discrimination, ségrégation (séparation physique des personnes supposées être de races différentes), violences physiques, voire extermination – mais ce n'est pas toujours le cas : l'idéologie raciste peut également être (et a également été) invoquée dans une perspective « civilisatrice », justifiant par exemple la colonisation, mais elle peut aussi dans certains cas rester une pure idéologie ne donnant lieu à aucun comportement spécifique.

Le racisme entendu *dans un sens élargi* comporte deux figures distinctes : le racisme comme opinion et le racisme comme comportement.

Le racisme comme opinion est très proche de la notion de « xénophobie » telle que nous l'avons définie plus haut : il regroupe l'ensemble des opinions (non-théorisées) hostiles vis-à-vis de ceux qui sont perçus comme « autres », par leur supposée « race », leur nationalité, leur « appartenance ethnique », leur « origine nationale » ou leur « origine ethnique ». Le racisme comme opinion se différencie donc sur deux points du racisme comme idéologie (le racisme stricto sensu) : l'absence de théorisation d'une part et d'autre part le fait que la référence à la race (concept pensé comme essentiellement biologique) peut être remplacée par (ou doublée d'une) référence à la nationalité (concept juridique) ou à l'appartenance ethnique (concept culturel⁵).

Le racisme comme comportement comprend tous les comportements qui consistent à traiter un groupe plus mal qu'un autre en fonction de critères relevant de « l'appartenance » raciale, nationale ou ethnique, réelle ou supposée. La discrimination raciale est une forme de racisme comme comportement.

⁵ Pierre-André Taguieff (1997) définit la notion de « groupe ethnique » comme un « ensemble d'individus qui se perçoivent ou sont perçus comme formant un groupe humain distinct, doté d'une identité collective (marquée par un nom propre) fondée sur une auto-identification impliquant la croyance à une origine et à une culture (langue, religion, mœurs) communes. Le mythe fondateur de tout groupe ethnique est le mythe d'un ancêtre commun »

- L'**ethnisme** est une vision du monde ayant pour présupposé l'idée selon laquelle l'identité ethnique serait « première dans l'ordre d'identification d'un sujet »⁶

Selon certains auteurs, l'ethnisme serait en plein développement. L'essor de cette idéologie dans tous les domaines de la vie sociale est nommé par ces auteurs « ethnicisation des rapports sociaux » (Christine Barats, Hervé Le Bras). L'ethnicisation des rapports sociaux est tout simplement le remplacement des critères de classe ou de catégorie socioprofessionnelle par un critère ethnique pour expliquer les phénomènes sociaux. Il s'agit d'un changement de point de vue sur le monde social.

L'ethnisme est une catégorie extrêmement large qui peut correspondre à un type de « racisme comme opinion » ou au contraire s'accompagner d'une volonté de défense des minorités ethniques.

⁶ Pierre-André Taguieff, 1997

1.3. Un phénomène multiforme

Maintenant que nous avons défini la discrimination raciale et les notions qui l'entourent, cherchons à décrire les formes concrètes prises par la discrimination raciale dans le monde du travail.

La discrimination est un phénomène multiple, dont on peut distinguer plusieurs formes, selon qu'elles sont légales ou illégales, selon le « moment » de la relation de travail où elles se produisent (à l'embauche ou dans l'entreprise), selon les personnes qui en sont victimes, selon la manière dont elles apparaissent.

a) les victimes

- Commençons par le plus simple. Les discriminations touchent tout d'abord les étrangers, c'est-à-dire les personnes ne disposant pas de la nationalité française.

Notons d'emblée que la notion d' « étranger » est essentiellement juridique.⁷ Pour cette raison, la discrimination en fonction de la nationalité ne peut donc s'opérer que quand ce critère juridique est considéré comme pertinent par la personne ou l'institution en position de discriminer. La discrimination légale, sur laquelle nous reviendrons, est dirigée vers les étrangers, ou plus exactement vers certains types d'étrangers.

En effet, tous les étrangers ne sont pas discriminés de la même manière. Les étrangers non européens sont plus discriminés que les étrangers européens. Ces derniers semblent ne subir quasiment aucune discrimination. Selon une étude de la DARES (2000), les chômeurs étrangers européens retrouvent même plus vite un emploi que les chômeurs français.

- Les immigrés - c'est-à-dire, selon la définition du Haut Conseil à l'Intégration, les personnes nées étrangères dans un pays étranger mais qui vivent en France, qu'elles aient ou non acquis la nationalité française - sont également victimes de discriminations.

La figure de l'immigré est celle qui alimente en priorité la xénophobie, la peur d'un individu, mythique, qui viendrait d'un pays étranger pour « envahir » la France, « voler le pain » et le travail des Français.

- Là où les choses se compliquent, c'est que des personnes qui ne sont ni des étrangers ni des immigrés subissent également des discriminations. La discrimination raciale touche tous ceux qui « ont l'air » d'être étrangers, immigrés, ou d'appartenir à une supposée race ou à une catégorie ethnique non dominante en France.

Cette discrimination là, la plus répandue, s'attache uniquement à l'apparence : les caractères phénotypiques (couleur de peau, cheveux, faciès), le patronyme et le prénom, la tenue vestimentaire (lorsque celle-ci est censée être liée à une identité ethnique particulière), le lieu de résidence (lorsque celui-ci est censé regrouper une « communauté » ethnique particulière).

Ainsi, des personnes qui ne sont ni étrangères ni immigrées sont parfois considérées comme telles par certaines personnes, et sont touchées par des discriminations raciales. C'est le cas de certains Français enfants ou petits enfants d'immigrés, ainsi que des Français originaires des DOM (populations antillaises en particulier). Pour parler clairement, c'est la couleur de peau, l'apparence physique, la consonance du nom, et non la nationalité ou le fait d'avoir immigré, qui désignent les victimes possibles de la discrimination raciale. Ainsi, des personnes de nationalité française peuvent être discriminés du fait de leur couleur de peau, alors même

⁷ Notion définie par l'article 1^{er} de l'ordonnance du 2 novembre 1945.

que des étrangers de couleur claire ne seront pas discriminés. L'étude (déjà citée) de la DARES (2000) à partir des données de l'enquête « Trajectoire des demandeurs d'emploi » (qui prend en compte l'origine des personnes, par la nationalité de leurs parents) montre que « toutes choses égales par ailleurs » les chômeurs français nés de deux parents non européens mettent beaucoup plus de temps pour retrouver un emploi que les chômeurs étrangers de nationalité européenne.

Mouna Viprey (2002), dans une étude pour le Conseil économique et social, montre bien que la question centrale n'est pas celle de la nationalité, au sens juridique, mais celle de la stigmatisation de minorités ethniques dans le cadre de règles légales et d'institutions formellement égalitaires.

b) le caractère légal ou illégal des discriminations

La définition des victimes de la discrimination est fortement liée au caractère légal ou illégal de cette discrimination. Si la discrimination légale porte sur le critère juridique de la nationalité, la discrimination illégale a tendance à se focaliser sur l'apparence des personnes.

- les discriminations légales

La discrimination raciale, rappelons le, est contraire aux droits de l'Homme⁸, aux valeurs républicaines⁹ et méritocratiques françaises, ainsi qu'à l'axiome de « commune humanité » nécessaire à l'existence d'une société juste selon John Rawls (1971). La discrimination raciale est donc fortement illégitime dans une société comme la nôtre. Pour autant, elle n'y est pas toujours illégale. Il existe une discrimination légale, qui touche les étrangers non ressortissants de l'Union Européenne au moment de l'embauche.

En France, environ 7 millions d'emplois, soit 30% du nombre total d'emplois, sont fermés aux étrangers non ressortissants de l'Union Européenne.¹⁰

En premier lieu, le secteur public est fermé aux personnes de nationalité étrangère non ressortissants de l'Union Européenne, sauf en ce qui concerne l'enseignement supérieur et la recherche (depuis 1982). Selon le GED (2000), les emplois de titulaires dans les trois fonctions publiques – d'Etat, hospitalière et territoriale – représentent environ 5,2 millions d'emplois fermés aux étrangers non communautaires. La fermeture des emplois du public aux étrangers s'exerce au nom de la « souveraineté nationale » et de la « puissance publique », un principe interprété de façon trop extensive selon Philippe Bataille (1997). De plus, on est en droit de se demander si, en la matière, les pouvoirs publics ne pratiquent pas un double discours, dissimulant derrière des principes généraux des questions d'économies budgétaires. En effet, la plupart du temps, les étrangers non communautaires peuvent exercer, en tant que contractuels, des fonctions similaires à celles des fonctionnaires, mais sans avoir le même statut, et souvent avec une rémunération moindre.

Deuxième point noir, les entreprises de services publics (La Poste, EDF, Air France, etc.) ainsi que les établissements publics industriels et commerciaux comptent plus d'un million d'emplois et ne peuvent recruter des agents statutaires que de nationalité française ou ressortissants d'un pays

⁸ L'article 1^{er} de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948 commence par ces mots célèbres : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits »

⁹ Selon la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789 (article 1^{er}) « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. »

¹⁰ cf. la note n°1 du GED (2000)

de l'UE. Depuis 1998, une réflexion a été entamée par les pouvoirs publics ainsi que par les directions et les syndicats de ces entreprises pour ouvrir leurs emplois aux étrangers non ressortissants de l'UE.

Enfin, selon le rapport du cabinet Bernard Brunhes Consultants pour le Ministère de l'emploi et de la solidarité (1999), de nombreuses professions du secteur privé sont interdites partiellement ou totalement aux étrangers, soit qu'elles fassent l'objet de restrictions explicites liées à la nationalité (615 000 emplois dans une cinquantaine de professions), soit qu'elles requièrent la condition de possession d'un diplôme français (625 000 emplois dans une trentaine de professions). Ces restrictions ont souvent été adoptées dans des périodes de crise économique, sous la pression des professionnels concernés, dans le but de protéger les nationaux contre la « concurrence étrangère ». Ce type de protectionnisme touche beaucoup les professions organisées en ordres (avocats, médecins, etc.). D'autres restrictions se sont ajoutées, notamment dans le but, pour les pouvoirs publics, de « préserver la moralité publique » (motivation fondée sur la crainte de l'influence étrangère) dans les professions liées à la diffusion du savoir et de la culture (directeurs ou codirecteurs de publications de presse, directeurs d'établissements privés d'enseignement primaire et secondaire, etc.), ainsi que dans certaines professions liées aux loisirs (directeurs de salles de spectacles, personnel des Cercles et des Casinos).

- les discriminations illégales

Dans le secteur privé, la règle générale est tout de même l'interdiction de la discrimination.

Ainsi, l'article 122-45 du code du travail dispose : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Notons de plus que partout, y compris dans la fonction publique et les entreprises de service public, toute discrimination liée à un autre critère que le strict critère juridique de la nationalité, est interdite.

Des discriminations raciales illicites existent et portent essentiellement sur l'apparence des personnes discriminées (couleur de peau, nom, accent, etc.).

c) le « moment » de la discrimination et la manière dont elle apparaît

- à l'embauche

Le premier « moment » de la discrimination raciale au travail est le moment de l'embauche.

La discrimination à l'embauche peut être le fait de l'employeur ou de n'importe quel acteur impliqué dans le processus de recrutement : personnes de l'entreprise qui recrute (responsable RH, chef de service, etc.), institutions ou membres d'institutions diverses qui sont des intermédiaires entre l'employeur et le candidat (ANPE, cabinets de recrutement, agences d'intérim), qu'ils réalisent une sélection en fonction de critères discriminatoires à la demande de l'employeur ou sur leur propre initiative.

Cette discrimination peut s'exprimer lors de plusieurs étapes de l'embauche. Une étude du BIT réalisée (par testing) en 2000 dans quatre pays européens (Allemagne, Belgique, Espagne, Pays-Bas) montre que les discriminations raciales ont lieu aux trois étapes principales du processus de

recrutement : prise de contact, entretien, décision. Selon cette enquête, la prise de contact serait l'étape la plus discriminatoire. Notons que la discrimination peut se concrétiser en amont, dès l'annonce d'offre d'emploi, ou dès l'expression du besoin de l'entreprise au cabinet de recrutement.

La discrimination raciale à l'embauche peut s'exprimer de manière explicite ou implicite, par sous-entendus, de manière écrite ou orale, au moyen de mots de tous les jours ou de codes (qui sont utilisés en particulier dans les offres d'emplois)

Les motifs avancés par les personnes impliquées dans le processus de recrutement pour justifier leurs actes discriminatoires lors de l'embauche, ne sont pas nécessairement racistes ou xénophobes. Selon Philippe Cormont (2002), consultant du COPAS (cabinet d'études dans le domaine social) qui a réalisé une étude de terrain pour Adecco, l'argument du type « Ce n'est pas moi c'est l'autre » est le point central de la justification. « La personne interrogée se présente elle-même comme n'ayant pas le choix, elle se dit contrainte, à son corps défendant, de relayer une discrimination qu'elle n'approuve pas. » Il s'agirait, selon ce type d'argumentaire, d'éviter une mésentente avec, au choix, le chef d'atelier, le directeur des ressources humaines, le chef de chantier, le contremaître, l'équipe de travail, les clients.

- dans l'entreprise

Dans l'entreprise, les pratiques discriminatoires sont multiples. Elles peuvent émaner de l'employeur ou d'un hiérarchique comme des collègues ou des clients.

Le racisme "horizontal" au travail, entre des personnes n'ayant pas de lien hiérarchique – entre collègues ou entre un salarié et un client – ne prend pas de forme particulière dans le monde du travail. Il s'agit d'un racisme « ordinaire », s'exprimant essentiellement par la parole : insultes, blagues raciste, etc. Ce type de racisme doit cependant être pris en compte, non seulement parce qu'il est inacceptable en lui-même, mais aussi parce qu'il peut donner une justification à la discrimination raciale « verticale », qui, elle, est spécifique au monde de l'entreprise.

La discrimination « verticale » est celle qui est pratiquée par une personne envers une autre qui lui est hiérarchiquement subordonnée. Le MRAP distingue des pratiques variées de discrimination raciale « verticale » au sein des entreprises.

- L'ethnisation des tâches dans l'entreprise : les salariés sont affectés à des postes ou à des tâches en fonction de leur origine ethnique (réelle ou supposée). L'ethnisation des tâches peut prendre la forme d'une déclassification professionnelle (au même niveau de diplôme, les salariés discriminés occupent des postes moins qualifiés et donc moins rémunérés que les autres). L'autre forme de l'ethnisation des tâche est la pure division ethnique du travail. Dans certaines entreprises, des emplois sont en effet systématiquement refusés aux personnes supposées d'origine étrangère (de « type » non européen), comme par exemple ceux en relation directe avec la clientèle. D'autres entreprises ont un organigramme très marqué par les différences d'appartenance ethnique (citons, comme un exemple parmi beaucoup d'autres, les entreprises de nettoyage, où la couleur de la peau semble être d'autant plus claire que le niveau hiérarchique est plus élevé).
- Les tentatives de dissimulation des origines étrangères: une personne d'origine étrangère embauchée dans une entreprise peut se voir demander, voire être contrainte, de modifier son nom ou prénom dans ses activités professionnelles, en particulier dans ses contacts (téléphoniques ou physiques) avec la clientèle, afin qu'il « sonne français ». Cette pratique, illégale, constitue parfois une condition à l'embauche.

- Les discriminations en matière de carrières, promotions et avancements : la discrimination au travail se manifeste également souvent dans le déroulement de carrière : la personne discriminée ne bénéficie alors pas des mêmes augmentations de salaire que ses collègues effectuant le même travail, et peut être écartée de toute promotion dans l'entreprise. Philippe Bataille (1997) parle d'une logique d'exploitation et évoque de nombreux témoignages de personnes discriminées qui n'ont jamais connu d'évolutions de carrière. Beaucoup sont français, ils maîtrisent évidemment la langue française, il ne s'agit pas non plus à ce stade d'un problème de diplôme ou de compétence, mais leur carrière est comme figée. Ils sont souvent victimes des représentations collectives sur les travailleurs immigrés et leur assignation à des tâches précises (production, travail manuel...) qui se perpétuent.
 - Le harcèlement moral et les sanctions : la discrimination peut prendre la forme d'une attitude visant à déstabiliser et à user moralement le salarié discriminé, selon une logique proche de celle du harcèlement moral : insultes, « placardisation », sanctions sans motifs ou appliquées de façon discriminatoire.
- lors d'un licenciement

En dernier ressort, la discrimination peut s'exprimer en matière de licenciement, forme ultime de la sanction disciplinaire. Les motifs sont alors largement analogues à ceux qui sont invoqués en cas de refus d'embauche.

La discrimination raciale en entreprise apparaît donc comme un phénomène complexe, multiforme, à la fois cousin du racisme « ordinaire » et spécifique au monde du travail pour ce qui est des formes concrètes qu'il prend. Du fait de la gravité du fait discriminatoire, il est important de chercher à en mesurer l'ampleur, mais la complexité du phénomène rend ardue cette mesure.

II. Mesurer les discriminations

2.1. Peut-on quantifier le phénomène ?

Les discriminations raciales au travail, en France, ça touche combien de personnes ? et à quel point ces personnes sont-elles discriminées ? A ces questions brûlantes, il n'est pas certain que l'on puisse, ni que l'on doive, apporter des réponses.

Généralement, lorsque l'on veut évaluer la discrimination subie par un groupe social, on compare la situation de ce groupe avec celle du reste de la population « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire en neutralisant l'effet des différences de structure entre les deux populations. C'est ainsi que l'on évalue, par exemple, l'inégalité salariale entre hommes et femmes « toutes choses égales par ailleurs » c'est-à-dire une fois tenu compte dans l'équation de salaire de toutes les caractéristiques connues (formation, expérience, qualification, conditions de travail, etc) des individus et des entreprises (ce qui permet de comparer le salaire moyen des hommes et des femmes à caractéristiques identiques).¹¹

La première étape pour quantifier les discriminations raciales consiste donc à définir un (ou des) groupe(s) potentiellement victime(s) de ce type de discriminations. Or, cette opération pose des problèmes importants, d'ordres technique, méthodologique, théorique, éthique et politique.

- à la recherche de la catégorie pertinente

Comment construire la catégorie pertinente pour évaluer statistiquement la discrimination raciale au travail ?

L'INSEE fournit des statistiques (taux de chômage, en particulier) concernant les étrangers (personnes n'ayant pas la nationalité française) vivant en France. La catégorie « étranger », rappelons le, est construite juridiquement (ordonnance du 2 novembre 1945).

Le Haut Conseil à l'Intégration utilise, quant à lui, la catégorie statistique d'immigré (personnes nées étrangères dans un pays étranger mais qui vivent en France, qu'elles aient ou non acquis la nationalité française) dans son premier rapport en 1990. La catégorie statistique « immigré » est construite *ex post* par le statisticien à partir d'une information sur le lieu de naissance.

Cependant, comme nous l'avons dit plus haut (cf. partie 1.3.), c'est la couleur de peau, l'apparence physique, la consonance du nom, bien plus que la nationalité ou le fait d'avoir immigré, qui désignent les victimes possibles de la discrimination raciale.

Certains chercheurs ressentent donc le besoin de créer une catégorie large incluant les enfants d'immigrés, afin de décrire l'ethnicisation des rapports sociaux, et repérer efficacement les victimes potentielles de discriminations ou les groupes effectivement discriminés. Or, la tradition

¹¹ Notons que cette méthode pose quelques problèmes étant donné qu'il existe des informations dont ne disposent pas les statisticiens (pénibilité du travail, régime horaire, etc.) ou dont ils n'ont qu'une approximation trop grossière (type de diplôme), ce qui est un obstacle à l'évaluation d'un phénomène « toutes choses égales par ailleurs ». En effet, imaginons par exemple que l'on puisse quantifier le taux de chômage des jeunes de 25-35 ans ayant un Bac+2 en fonction de leur origine (la nationalité de leurs parents). On peut imaginer que les différences de taux de chômage seront en partie le fait de discriminations à proprement parler (prise en compte par l'employeur de critères non pertinents pour le poste), et en partie induites par le fait que les différentes catégories de jeunes auront des Bac+2 différents (Deug, BTS, IUP, IUT, classe prépa, différences aussi selon les disciplines), qui ne se « valent » pas au yeux des employeurs. Notons de plus que cette méthode ne permet en aucun cas de prouver une intention discriminatoire.

française en matière de statistique publique interdit la construction de catégories ethniques, et la loi « informatique et liberté » (6 janvier 1978) interdit de « mettre ou conserver en mémoire informatisée sauf accord exprès de l'intéressé des données nominatives qui, directement ou indirectement, font apparaître les origines raciales ou les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou les appartenances syndicales des personnes ».

- le débat

Une controverse virulente divise partisans et opposants de l'introduction d'une variable ethnique dans l'appareil statistique pour pouvoir quantifier le nombre de personnes potentiellement exposées à la discrimination raciale.¹² Cette question est, de plus, renforcée par deux autres difficultés : d'une part, la manière d'introduire cette variable ethnique (auto-désignation comme c'est le cas aux Etats-Unis ? question sur la nationalité de naissance des parents, voire des grands-parents ? sur la langue maternelle ?), et d'autre part, la recherche d'une terminologie adéquate pour nommer les catégories discriminées.

L'introduction d'une variable ethnique dans l'appareil de statistique publique est en effet une question méthodologique ardue, qui est loin de ne poser que des questions techniques. Les catégories statistiques ne sont pas politiquement neutres. La constitution de 1958 stipule que la France « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ». Comment dans le même temps l'appareil de statistique publique pourrait-il sans grave contradiction distinguer les citoyens français en fonction de leur « appartenance ethnique » ?

Cet égalitarisme de principe est pourtant jugé contre-productif par de nombreux chercheurs, qui considèrent qu'il cache les inégalités de fait. Les partisans de la création de catégories ethniques pensent qu'elles sont nécessaires pour comprendre le phénomène d'ethnisation des rapports sociaux - qui traverse la société entière et qui reste invisible pour la statistique publique en l'état actuel des choses - , repérer les discriminations raciales et lutter efficacement contre elles. Ces auteurs invoquent fréquemment l'exemple des Etats-Unis et de la Grande-Bretagne en support de leur argumentaire.

Les opposants développent des arguments divers. Certains craignent une stigmatisation des populations ainsi catégorisées, et ne manquent pas de souligner l'ethnisation à outrance des rapports sociaux aux Etats-Unis - ethnisation qui serait le terreau de la discrimination sur critères ethniques -, ce qui tendrait à montrer au mieux que la capacité à appréhender le phénomène ne permet pas nécessairement de le combattre, et au pire que l'existence de catégories statistiques ethniques renforce l'ethnisation de la société. Selon Hervé Le Bras (1998), le danger est aussi celui du délitement de la nation : il faut absolument préserver le mystère des origines sans lequel « les raisons d'appartenir à une nation se défont ».¹³ Enfin, dernier argument des opposants aux statistiques ethniques : on peut agir face aux discriminations même sans avoir de chiffres précis sur l'ampleur du phénomène.

Le débat français sur les statistiques ethniques, récurrent chez les démographes, a pris une nouvelle tournure à l'approche du recensement général de la population de 1999¹⁴ avec la controverse¹⁵ qui a suivi la publication de deux ouvrages de Michèle Tribalat, chercheuse à l'Ined :

¹² Selon le point de vue historique proposé par Alain Blum (2002), ce débat fait écho à celui sur l'introduction dans la statistique publique de catégories basées sur l'origine qui s'est développé pendant la seconde moitié du 19^{ème} siècle.

¹³ Hervé Le Bras défend ici une définition de la nation proche de celle développée par Ernest Renan au XIX^{ème} siècle, en particulier lors de sa conférence à la Sorbonne (1882) : « Une nation est une âme, un principe spirituel. [...] le désir de vivre ensemble » et « L'homme n'est esclave ni de sa race, ni de sa langue, ni de sa religion, ni du cours des fleuves, ni de la direction des chaînes de montagnes. Une grande agrégation d'hommes, saine d'esprit et chaude de cœur, crée une conscience morale qui s'appelle une nation. »

¹⁴ Les principales étapes de la controverse ont été rappelées par Yoan Stavo-Debaugé (2000).

¹⁵ également appelée « la controverse des démographes »

Faire France en 1995 et *De l'immigration à l'assimilation. Enquête sur les populations d'origine étrangère* en 1996.

L'enquête MGIS (Mobilité Géographique et Insertion Sociale, dont ces deux ouvrages sont issus, avait démarré en 1992, et se base sur trois échantillons :

- 1) un échantillon « immigrés »,
- 2) un échantillon de « jeunes nés en France d'origine étrangère »,
- 3) et un « échantillon témoin représentatif de la France entière ».

Cette enquête entendait rompre avec la traditionnelle distinction entre français et étrangers pour améliorer la connaissance des phénomènes migratoires. L'« appartenance ethnique » y est définie à partir de la langue maternelle et la détermination de l'« origine ethnique » des individus se base sur leur pays de naissance ou sur celui de leur parents. De plus, l'ouvrage utilise la catégorie de « français de souche », ou « français d'origine » définie comme correspondant « à toute personne née en France de parents eux-mêmes nés en France ».

La critique de la méthode, de l'épistémologie, des outils de l'enquête, ainsi que des termes utilisés pour nommer les différentes catégories, notamment par Hervé Le Bras, Sandrine Bertaux, Jean-Luc Richard et Alain Blum sont le point de départ de cette controverse qui se développe alors de façon violente sur le thème de la généalogie des liens entre la démographie et l'extrême droite.

En juin 1998, Hervé Le Bras publie *Le démon des origines. Démographie et extrême droite* dans lequel il écrit que la démographie est « en passe de devenir (...) un moyen d'expression du racisme », ce qui conduira l'INED à déposer plainte pour « diffamation politique d'administration publique » contre Hervé le Bras et l'éditeur, plainte qui sera retirée par la suite.

Michèle Tribalat (soutenue par une partie seulement des partisans de l'introduction de variables ethniques dans la statistique publique) réplique que seules des données de ce type permettent de connaître les discriminations, et donc de lutter efficacement contre celles-ci. Ainsi, la Grande-Bretagne et les Etats-Unis utilisent des catégories ethniques dans leur statistique publique. Si l'origine de ces catégories est clairement raciste (issue de l'histoire colonialiste de la Grande-Bretagne et de l'histoire esclavagiste des Etats Unis), elles ont pu ensuite servir des causes plus nobles, comme le repérage des discriminations voire l'action contre les multiples handicaps dont sont victimes les populations appartenant aux « minorités ethniques ». Aux Etats-Unis, par exemple, la reconnaissance de l'existence de « minorités ethniques » a rendu possible des politiques de discrimination positive (affirmative action).

Le débat est porté sur la scène publique le 4 novembre 1998 par la CFDT et la CGT de l'INSEE, lors du colloque « statistiques sans conscience n'est que ruine... ». La question est de savoir s'il faut ou non introduire des « catégories ethniques » dans la statistique publique, en ajoutant, par exemple, une question relative au lieu de naissance des parents dans le bulletin individuel de recensement.

A la fin de l'année 1998 les médias se font l'écho de la controverse, qui est alors pour l'essentiel présentée sous la forme d'un affrontement entre deux camps et entre deux personnes en particulier Hervé Le Bras et Michèle Tribalat. Deux articles du *Monde* s'intitulent « Les démographes sont en guerre » et « une virulente polémique divise les démographes ».

Ce résumé dualiste de la question est loin de correspondre à la diversité des contributions à ce débat. A la fin 1998, une liste de discussion électronique et un site Internet sont mis en place par Alain Blum et Maurizio Gribaudi « List census débats démographiques et catégories ethniques », qui recueille l'inscription de 80 personnes et suscite plus d'une centaine de contributions de chercheurs en démographie et en sciences sociales.¹⁶ En 1999 et 2000 de nombreuses revues de

¹⁶ Parallèlement, l'association Pénombre née en 1993 pour « développer un espace de réflexion sur l'usage des nombres dans les débats de société » a mis en place un groupe de réflexion « catégories ethniques et statistiques ».

sciences sociales accueillent des contributions directes au débat (on peut citer *Mouvements, Hommes et Migrations, Raisons politiques, Sociétés contemporaines, le Mouvement social*).

Parmi les contributions les plus nuancées, notons celle de Maryse Tripier (1999) qui insiste à la fois sur les dangers politiques de l'introduction de statistiques « ethniques » dans l'appareil institutionnel (car personne ne peut assurer que le pouvoir politique voudra toujours lutter contre les discriminations ethniques et raciales, et qui peut dire alors l'usage qui sera fait de statistiques ethniques ?), sur le caractère potentiellement stigmatisant de questions à caractère ethnique dans le recensement (qui est une opération civique), mais aussi sur les besoins de connaissance de la recherche dans ce domaine. Elle appelle donc à « séparer les genres », en n'introduisant pas de variable ethnique dans la statistique publique, mais seulement dans des enquêtes quantitatives, indépendantes, non officielles et sans réponse obligatoire, s'accompagnant de la destruction du fichier d'enquête à la fin de la recherche).

Le débat est loin d'être clos, d'autant plus que l'étude des pratiques étrangères en la matière apporte plus de questions que de réponses au problème. En témoignent les échanges qui ont eu lieu lors du colloque « Mesure et malmesure des populations. Les usages statistiques des catégories ethniques et raciales dans les sociétés multiculturelles », organisé en 2001 par le CERI (Centre d'Etudes et de recherche Internationales) et l'INED, avec le soutien du GELD, qui visait notamment à éclairer le débat français par une comparaison internationale. Sont alors présentés et discutés les systèmes d'enregistrement des données ethniques et « raciales » des Etats Unis, de la Grande Bretagne, du Canada, des Pays-Bas. Du point de vue de la comparaison franco-américaine, qui structure largement le débat, un paradoxe semble se dégager de ces journées : au moment où en France on s'interroge sur l'introduction de statistiques ethniques, les chercheurs américains effectuent un retour critique sur la pertinence du système rigide d'enregistrement de la race, maintenu dans l'objectif de réparer les inégalités historiques et, de plus, évoquent une implosion possible du système suite à l'introduction d'une possible identification à plusieurs « races » (l'identification multiple avait été réclamée par des groupes de la société civile revendiquant leur identité métisse).

La mesure de la discrimination raciale n'est donc pas chose aisée. Du fait du non accord des chercheurs sur la méthode, on dispose aujourd'hui des résultats de plusieurs enquêtes de types différents, qui donnent des évaluations quantitatives différentes du phénomène discriminatoire. La confrontation de ces différents chiffres peut nous donner une appréciation générale, un ordre de grandeur, de l'ampleur du phénomène.

2.2. Quelques enquêtes quantitatives utilisant des catégories ethniques

Parallèlement au développement du débat concernant l'introduction de catégories ethniques dans la statistique publique, des enquêtes quantitatives sur échantillon utilisent ce type de variables. Ces études ont l'intérêt de démontrer l'existence de nombreuses discriminations à l'embauche, en parvenant à introduire des comparaisons à niveau de qualification égale et en prenant en compte les enfants d'immigrés quelle que soit leur nationalité.

- L'enquête MGIS, qui fut, comme nous l'avons rappelé, à l'origine de la « controverse des démographes », a démarré en 1992 et a été conduite par Michèle Tribalat. Cette enquête porte sur quelques « groupes ethniques » et se base sur trois échantillons : un échantillon « immigrés », un échantillon de « jeunes nés en France d'origine étrangère », et un « échantillon témoin représentatif de la France entière ». L'enquête MGIS utilise deux classifications pour décrire les « jeunes nés en France d'origine étrangère » : d'une part, l'« origine ethnique » construite à partir du pays de naissance des individus ou celui de leur parents, et d'autre part, l'« appartenance ethnique » construite de la langue maternelle. L'ouvrage définit, a contrario, la catégorie de « français de souche », ou « français d'origine » comme correspondant « à toute personne née en France de parents eux-mêmes nés en France ».

L'enquête MGIS montre que les « jeunes nés en France d'origine étrangère » subissent une discrimination à l'emploi importante malgré leur nationalité française. Les plus touchés sont les jeunes Français « d'origine algérienne ». L'enquête permet en effet d'estimer à 39% le taux de chômage des jeunes Français d'origine algérienne de 20 à 29 ans, contre 16% en moyenne pour cette tranche d'âge. De plus, les jeunes nés en France de parents algériens ayant un niveau égal ou supérieur au bac sont au chômage pour 32% d'entre eux, contre 17% pour ceux nés de parents portugais et 15% pour la moyenne nationale. Ils ont donc, à même niveau de diplôme, une probabilité d'être au chômage deux fois supérieure.

- L'étude menée par Yaël Brinbaum et Patrick Werquin en 1997 à partir du panel du CEREQ (Centre d'études et de recherche sur les qualification) utilise elle aussi la variable « langue maternelle » en tant que variable explicative, ainsi que le lieu de naissance des parents et du jeune et la durée du séjour en France.

Cette étude confirme la surexposition au chômage des enfants d'immigrés : les jeunes dont les deux parents sont nés à l'étranger connaissent un chômage deux fois supérieur à ceux dont les deux parents sont nés en France.

- L'enquête de la DARES « Trajectoire des demandeurs d'emploi », qui porte sur une cohorte de nouveaux inscrits à l'ANPE au cours du deuxième trimestre 1995, prend en compte l'origine des personnes par la nationalité de leurs parents.

Une étude réalisée en 2000 à partir de ces données montre que « toutes choses égales par ailleurs » les chômeurs français nés de deux parents non européens mettent beaucoup plus de temps pour retrouver un emploi que les chômeurs français nés de deux parents français. Au contraire les chômeurs d'origine ou de nationalité européenne réussissent à quitter le chômage plus rapidement que les Français nés de deux parents français.

Plus étonnant, l'étude révèle que le retour à l'emploi des chômeurs d'origine non européenne est (« toutes choses égales par ailleurs ») paradoxalement plus délicat pour ceux qui sont de nationalité française que pour ceux qui ont conservé leur nationalité d'origine, car les premiers, ayant intégré les normes d'emploi de la société française plus que les seconds, manifestent

plus d'exigence par rapport aux emplois qui leur sont offerts (en termes de salaires, conditions de travail, etc.) : 13% de ceux qui ont reçu une offre l'ont refusée, contre 8% seulement des étrangers.

Ces différentes enquêtes ont en commun de montrer l'importance d'un critère ethnique indépendant de la nationalité pour rendre compte de l'inégalité des chances devant l'emploi liée à l'origine ethnique. Il est à souligner, cependant, que ce type d'enquêtes, sur données statistiques, ne donnent qu'une approximation du phénomène discriminatoire (cf. note n°11), et ne permettent pas de donner la preuve du phénomène discriminatoire (ni *a fortiori* de l'intention de discriminer).

2.3. Les enquêtes par Testing

Le testing est une méthode qui permet à la fois de recueillir des données sur les discriminations raciales et de prouver le fait discriminatoire.

Le testing met en situation des individus ayant de nombreuses caractéristiques communes (sexe, âge, formation, diplôme, niveau de qualification, expérience professionnelle, situation familiale...) mais différant sur des caractéristiques pouvant susciter une discrimination (couleur de peau, nom, etc.). Le rejet systématique du candidat supposé étranger prouve la discrimination.

- Le testing comme mode de preuve

Le testing comme mode de preuve destiné à établir l'existence d'une sélection discriminatoire a, en France, d'abord été utilisé, notamment par SOS Racisme, pour dénoncer les abus commis, à l'entrée de boîtes de nuit ou de débits de boisson, à l'égard de la clientèle supposée être d'origine étrangère, cette méthode tend aujourd'hui à devenir un mode de preuve de la discrimination dans l'accès aux biens et aux services en général (établissement de nuit, camping, commerce, logement...) mais également en matière d'accès à l'emploi.

Les associations militantes (en particulier SOS Racisme) utilisant le testing, ont appris par l'expérience quelles sont les conditions pour un testing juridiquement recevable. En matière pénale, la preuve des faits peut être rapportée par tous moyens, y compris en organisant des opérations de testing, mais ces éléments de preuve seront soumis à l'appréciation souveraine des magistrats saisis du dossier. Il est donc impossible d'affirmer à l'avance si une opération de ce type aboutira effectivement à une condamnation pénale. Pour mettre toutes les chances de leur côté, les utilisateurs du testing cherchent de plus en plus à garantir l'objectivité de l'opération.

Le testing doit de préférence être mené avec la présence d'un huissier de justice ou d'un officier de police judiciaire chargé de constater la matérialité et le motif du refus, sous peine de voir le juge pénal considérer que les seuls témoignages des personnes participant à l'opération ne présentent pas les garanties suffisantes d'objectivité.¹⁷ Il peut également être nécessaire de répéter l'opération afin de mettre en évidence le caractère systématique de l'infraction.

- Le testing comme mode d'enquête

- En France, la méthode du testing est surtout utilisée par des associations militantes telles que SOS Racisme ou le MRAP en tant que mode de preuve, mais n'est pas institutionnalisée comme mode d'enquête.¹⁸ Au contraire, la méthode du testing, comme mode de preuve mais aussi comme mode d'enquête, est beaucoup utilisée au Royaume-Uni et a montré fréquemment l'existence de comportements discriminatoires. ». En Grande-Bretagne, des tests de discrimination sont conduits régulièrement, et ils montrent que dans 35 à 50% des cas, il y a discrimination.

Des études à dimension européenne ont été réalisées à l'aide de la méthode du testing, et permettent de disposer de données comparatives.

- Une étude du BIT (Bureau international du travail) a été conduite au début des années 1990 dans 10 pays occidentaux en s'appuyant sur la méthode du testing développée à grande échelle. Il s'agissait d'analyser les réponses obtenues de la part d'un employeur par deux

¹⁷ Toutefois, un arrêt de la Cour de Cassation, chambre criminelle en date du 11 juin 2002, affirme que le juge ne peut pas écarter purement et simplement le Testing au motif qu'aucune de ces autorités n'étaient présentes : il a l'obligation d'apprécier les éléments de preuve ainsi présentés après que les parties en aient contradictoirement débattus.

¹⁸ Les résultats n'en sont pas exploitables sur grande échelle en l'absence de catégorisation ethnique.

candidats à un poste, l'un appartenant à une minorité ethnique, l'autre non. L'étude révèle qu'en moyenne dans un cas sur trois, le candidat appartenant à la minorité ethnique était refusé pour des motifs discriminatoires.

- Une étude de 1996 (cf. John Wrench, 1996) menée dans 16 pays européens, confirme ces résultats et relève que « la discrimination raciale ou ethnique opère de façon routinière sur le marché du travail des différents pays européens, et elle n'est pas forcément menée par des "racistes" »
- Une étude du BIT réalisée en 2000 dans quatre pays européens (Allemagne, Belgique, Espagne, Pays-Bas) utilise le testing pour rechercher les discriminations raciales qui ont lieu aux trois étapes principales du processus de recrutement : prise de contact, entretien, décision. La prise de contact apparaît comme l'étape la plus fortement discriminatoire.

La méthode du testing est donc un mode de preuve des discriminations qui s'apparente au flagrant délit. Elle est également utilisée comme méthode d'enquête en Grande-Bretagne ainsi que dans des études à dimension européenne, où elle montre l'existence de discriminations raciales à l'embauche dans tous les pays « testés ». La limite principale de ces enquêtes est leur champ d'application réduit : de toutes les formes de discrimination au travail, seule la discrimination à l'embauche peut être « testée ». D'autre part, tout comme les enquêtes statistiques, elles ne prennent en compte que la discrimination « objective » et non la discrimination ressentie par les victimes.

2.4. Quelle mesure de la discrimination ressentie ?

Comment mesurer à quel point la discrimination raciale en entreprise est ressentie par ses victimes ?

- Le nombre d'actions en justice : la brindille qui cache la forêt

La première idée pour mesurer la discrimination ressentie consisterait à prendre en compte le nombre d'actions en justice, avec l'idée que la plainte juridique est la manifestation la plus visible d'une discrimination ressentie. Pourtant, en réalité, cette méthode conduirait à sous estimer grandement le phénomène, car le fait discriminatoire est très peu dénoncé, il reste souvent dans le non-dit, et les contentieux sont donc rares. Ceci semble d'ailleurs particulièrement vrai en France, si l'on en croit Michel Miné (1999), qui a réalisé une étude comparative de l'approche juridique de la discrimination raciale au travail en France et au Royaume-Uni : « Au Royaume-Uni, alors que le nombre de plaintes devant les tribunaux du travail (tous motifs confondus) est inférieur à celui existant en France (74 000 en 1996 pour 200 000 en France devant les Conseils de Prud'hommes), les plaintes en matière de discrimination raciale ont augmenté de 27% en 1996 (environ 1000 par an), les condamnations représentant environ 20% des plaintes initiales. En France, sur le plan pénal, la discrimination à l'encontre des salariés étrangers n'est même pas comptabilisée dans de nombreuses sources officielles [...] Le nombre total de condamnations est, chaque année, inférieur à cinq. Sur le plan civil, les statistiques de condamnation pour discrimination font défaut. »

Le nombre d'actions en justice ne peut donc pas nous donner de mesure de la discrimination ressentie par les victimes, d'une part parce que les données sont très lacunaires, d'autre part parce que cette mesure sous-estime fortement le phénomène.

- Les appels au 114¹⁹

Le nombre d'appels au 114 donne une mesure très imparfaite, car toujours sous-évaluée, de la discrimination (toutes les victimes et témoins ne font pas la démarche d'appeler le 114), mais dans une moindre mesure par rapport au nombre d'actions en justice (l'appel au 114 étant une démarche moins lourde que l'action en justice). Selon le Ministère des affaires sociales, de l'emploi et de la solidarité, depuis la mise en service du 114 le 16 mai 2000 et jusqu'au 31 janvier 2002, 39 353 appels ont été transférés aux écoutants, et ceux-ci ont transmis 10 663 fiches aux secrétariats permanents des CODAC²⁰, chargés d'assurer le traitement. Notons que l'emploi, la vie professionnelle et la formation représentent le domaine de la vie quotidienne qui fait l'objet du plus grand nombre de signalements de cas de discriminations au 114, avec environ 35% des appels.

Ainsi, toutes les mesures de la discrimination raciale en entreprise posent des problèmes méthodologiques importants, et ne donnent que des résultats partiels. Une seule chose est sûre : la discrimination raciale au travail est un phénomène répandu. De plus, les différentes méthodes de quantification de la discrimination que nous avons passées en revue peuvent utilement être complétées par des enquêtes qualitatives ainsi que par des analyses plus théoriques, qui sans mesurer le phénomène, permettent d'en dévoiler le fonctionnement et d'en rechercher les causes.

¹⁹ numéro de téléphone gratuit mis en place le 16 mai 2000 pour les victimes et témoins de discriminations raciales

²⁰ Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté mises en place en janvier 1999. Elles ont pour mission lutter contre les discriminations dont sont victimes les jeunes nés de parents immigrés.

III. Les causes des discriminations

L'analyse des causes des discriminations raciales au travail est extrêmement importante pour pouvoir les comprendre et, partant, les combattre. Ces causes sont multiples – relevant de logiques individuelles comme collectives, de facteurs émotionnels, idéologiques, culturels, ainsi que de mécanismes d'ordre institutionnel - et peuvent se combiner entre elles, rendant le phénomène plus compliqué qu'il n'y paraît au premier abord.

3.1. Les discriminations comme conséquence du racisme

La cause la plus évidente des discriminations raciales au travail, celle qui vient tout de suite à l'esprit, est le racisme de l'employeur ou, plus généralement, du supérieur hiérarchique.

Ainsi, selon le MRAP,²¹ parmi les facteurs possibles de la discrimination, « on peut tout d'abord être confronté à un racisme clair et net de l'employeur, que ce racisme soit exprimé ou non. L'embauche d'une personne d'origine étrangère lui paraîtra inconcevable, et il n'aura à la limite pas conscience de l'illégalité et de la gravité de son comportement. »

Revenons à la définition que nous avons donné du racisme. *Dans sa définition stricte*, le racisme est une idéologie fondée sur la croyance en l'inégalité naturelle entre des groupes humains appelés « races » et repérés par certains caractères phénotypiques. *Dans un sens élargi*, le racisme a deux autres figures : d'une part, le racisme comme opinion, qui regroupe l'ensemble des opinions (non-théorisées) hostiles vis-à-vis de ceux qui sont perçus comme « autres », par leur supposée « race », leur nationalité, leur « appartenance ethnique », leur « origine nationale » ou leur « origine ethnique ». et, d'autre part le racisme comme comportement, qui comprend toutes les pratiques consistant à traiter un groupe plus mal qu'un autre en fonction de critères relevant de « l'appartenance » raciale, nationale ou ethnique, réelle ou supposée. Il y a donc trois sortes de racisme : le racisme-idéologie, le racisme-préjugé et le racisme-comportement.

Dire que le racisme est la cause (ou une cause) des discriminations raciales est une façon rapide de dire que le racisme-idéologie ou le racisme-préjugé engendre le racisme-comportement (dont la discrimination est une forme). Qu'en est-il en réalité ?

Le racisme comme idéologie a indubitablement été au cours de l'histoire des XIXème et XXème siècles, une cause de pratiques hostiles, voire violentes, en tout cas discriminatoires à l'encontre de personnes censées appartenir à une supposée « race inférieure ». Le racisme-idéologie engendre généralement le racisme-comportement.

Cependant, selon Pierre-André Taguieff (1997), le racisme-idéologie n'existe quasiment plus dans notre société. Les œuvres des théoriciens majeurs de la race - Gobineau, Vacher de Lapouge, Le Bon - qui furent passionnément lues et commentées pendant près d'un siècle, font aujourd'hui, d'après Pierre André Taguieff, figure de reliques. « A la fin du vingtième siècle, la page du racisme scientifique est tournée en dépit de survivances facilement observables. » Le racisme a changé de visage. Le « néoracisme » ne « se réfère plus centralement à la race biologique et n'affirme plus directement l'inégalité entre les races » préférant à l'ancien « déterminisme biologioracial » une « reformulation différentialiste » qui se traduit en célébration du « droit à la différence ». Ce néoracisme semble donc se rapprocher plus d'un racisme-préjugé que du racisme-idéologie, car il est moins théorisé et ne se réfère plus (ou plus uniquement) au concept de « race » biologique.

²¹ dans sa « fiche thématique sur les discrimination à l'emploi »

Que peut-on dire, maintenant, sur le lien entre racisme-préjugé et discriminations raciales ? Les discriminations sont-elles le fruit de préjugés racistes ? A cette question, on peut à la fois répondre oui et non. En effet, si les préjugés sont parfois le fondement et la justification des discriminations pour ceux qui les pratiquent, de nombreux travaux ont également montré, comme le rappelle Pierre-André Taguieff (1997), que les préjugés racistes n'induisent pas nécessairement des comportements discriminatoires.

Ainsi, si celui qui a un comportement discriminatoire peut en trouver la raison dans ses opinions racistes, le lien de causalité entre préjugé raciste et discrimination raciale est loin d'être systématique. Il ne faut donc pas voir la discrimination raciale comme une simple résultante de l'existence de préjugés. De ce fait, en ne combattant que les préjugés racistes pour lutter contre la discrimination raciale, on se tromperait de cible, et ce d'autant plus que, comme nous allons le voir par la suite, il existe bien d'autres causes possibles à la discrimination.

3.2. Les discriminations : résultat d'un calcul économique ?

Les économistes néoclassiques ont analysé la discrimination raciale à l'embauche. Leurs réflexions se sont portées sur la question du caractère économiquement rationnel ou irrationnel des discriminations, avec l'idée que de la réponse à cette question dépendent les mesures à mettre en place pour lutter efficacement contre les discriminations.

La discrimination est définie par les économistes néoclassiques comme un écart de traitement par rapport à la productivité. Une discrimination existe dès lors que deux individus sont, à productivité identique, évalués différemment sur le marché du travail, et que, par conséquent, ils n'ont pas le même salaire et/ou pas la même chance d'accéder à un emploi donné. Kenneth Arrow (1973) l'exprime ainsi : la discrimination « reflète la valorisation sur le marché du travail de caractéristiques personnelles d'un travailleur non reliées à la productivité ».

Rappelons que dans un cadre de « concurrence pure et parfaite » (modèle idéal-typique du marché libéral), et avec l'hypothèse que les individus agissent de manière économiquement rationnelle (ce sont des « homo oeconomicus »), chaque travailleur est rémunéré à sa productivité marginale. D'où la conclusion suivante : le marché, lorsqu'il fonctionne correctement, induit une rémunération des travailleurs en lien direct avec leur productivité. La discrimination constitue donc un cas d'échec du marché. Cet échec peut provenir de deux causes : soit une attitude irrationnelle de certains individus (sorte de « défaillance humaine » par rapport à l'hypothèse d'homo oeconomicus), soit un obstacle au bon fonctionnement du marché (si l'une au moins des hypothèses de concurrence pure et parfaite – atomicité, homogénéité, libre entrée et sortie, transparence, mobilité des facteurs de production – est fortement contrariée).

- La discrimination comme résultat d'un « goût » des employeurs : la théorie de Gary Becker

Gary Becker a été le premier économiste, en 1957, à s'intéresser au problème spécifique de la discrimination raciale sur le marché du travail. Selon lui, celle-ci résulterait d'un pur « goût » des employeurs pour la discrimination. Cette idée est très proche de celle que nous avons développée plus haut d'une discrimination qui serait le simple résultat des préjugés de l'employeur. Ce « goût pour la discrimination » est irrationnel selon Gary Becker car il est coûteux. En effet, l'employeur ayant un goût pour la discrimination sera prêt à payer un travailleur blanc plus cher qu'un travailleur noir qui a une productivité égale. De ce fait, pour atteindre un niveau de production donné, l'employeur discriminateur paye sa main d'œuvre plus cher que son concurrent non discriminateur. Gary Becker en conclut donc que la discrimination ne peut être qu'un comportement transitoire amené à disparaître par le simple jeu concurrentiel des marchés.

La discrimination serait donc un comportement irrationnel que le marché concurrentiel va l'éliminer. Cette théorie amène Gary Becker à prendre position contre toute mesure politique de lutte contre les discriminations, et en particulier contre l'« Affirmative Action »,²² car ces mesures risquent de perturber le libre jeu de la concurrence et par là même d'empêcher l'élimination « naturelle » de la discrimination par le marché.²³

- La discrimination comme résultat d'un « goût » des salariés

Kenneth Arrow (1973) reprend l'analyse de Gary Becker, puis déplace l'hypothèse du « goût pour la discrimination » vers les travailleurs. Si ce n'est plus l'employeur mais les travailleurs qui ont un goût pour la discrimination, alors l'employeur aura intérêt à n'embaucher que des travailleurs

²² L'Affirmative Action (traduit en français par « discrimination positive ») désigne un type de politique de lutte contre les discriminations, développé surtout aux Etats-Unis, utilisant des mesures actives en direction de minorités ethniques (en particulier, fixation de quotas) afin de garantir une égalité de résultat dans un contexte d'inégalité des chances.

²³ C'est l'argument classique de l'effet pervers (cf. Albert O. Hirschman, 1991).

ayant la même identité ethnique (dans le modèle, simplifié, que des travailleurs noirs ou que des travailleurs blancs).²⁴ Dans ce cas, on observe une ségrégation de fait, durable, rationnelle et économiquement viable.

- La discrimination comme résultat d'un « goût » des clients

L'hypothèse d'un « goût pour la discrimination » des clients n'est pas envisagée par Arrow, mais on peut raisonner de la même manière : si les clients ont un goût pour la discrimination, l'employeur aura intérêt à embaucher prioritairement, pour les emplois en contact avec la clientèle, des travailleurs ayant la même identité ethnique que la majorité des clients de l'entreprise. Ceci peut donc expliquer des phénomènes d'ethnicisation des tâches (les « minorités ethniques » ont moins de chance de pouvoir accéder à des emplois qui nécessitent un contact avec la clientèle) et de ségrégation spatiale, telle qu'on peut l'observer par exemple dans la grande distribution²⁵ (dans un quartier où une « minorité ethnique » est sur-représentée, mieux vaut embaucher des travailleurs issus de cette minorité). Ces phénomènes sont alors considérés comme économiquement rationnels.

- Théorie du signal et discrimination statistique

Une explication dite « statistique » de la discrimination est théorisée par Edmund Phelps (1972) et développée par Kenneth Arrow (1973).²⁶ L'idée est la suivante : dans un cadre de marché du travail avec information imparfaite, lorsque l'employeur veut embaucher mais ne peut pas avoir une information parfaite sur la « qualité » des candidats (leur productivité), il a intérêt à prendre sa décision sur la base d'une donnée observable qu'il pense être statistiquement en lien avec la donnée non observable (ici la productivité). De ce fait, si l'employeur pense par exemple qu'en moyenne les travailleurs noirs sont moins qualifiés ou moins performants que les travailleurs blancs, il va préférer, à autres caractéristiques identiques, embaucher un travailleur blanc. La discrimination est économiquement rationnelle.

Le caractère particulièrement pervers de ce type de discrimination tient au fait que même si la croyance des employeurs est erronée au départ, elle tend à s'autovalider, car les personnes appartenant à des minorités ethniques considérées comme statistiquement moins qualifiées, anticipant qu'elles seront discriminées, ne voient pas l'intérêt de s'investir dans de longues études. A terme, les individus de la minorité discriminée seront effectivement statistiquement sous-qualifiés, ce qui valide la croyance des employeurs (qui était au départ fausse).

Le seul salut pour se sortir de ce cercle vicieux consiste à rendre le marché le plus « transparent » possible, en multipliant les signaux sur la « qualité » des travailleurs (CV très détaillés, tests de mise en situation, etc.)

Les explications économiques de la discriminations sont donc de deux types : l'explication par les goûts de certains individus d'une part, l'explication par la prise de décision sur la base de croyances dans une situation d'information imparfaite d'autre part. Pourtant, ces analyses ne dévoilent qu'une partie des causes des discriminations, comme nous allons le voir maintenant.

²⁴ Dans son modèle, Arrow justifie ceci par une hypothèse selon laquelle les travailleurs accepteront un salaire plus bas s'ils travaillent avec des personnes qui ont la même identité ethnique que s'ils sont mélangés (l'exigence salariale sera plus élevée pour compenser le « désagrément » subi). On peut l'expliquer d'une autre manière : les conflits interethniques entre travailleurs peuvent faire chuter la productivité.

²⁵ Cf. Christian Poiret et François Vour'ch (1996) sur la comparaison de deux magasins Carrefour (Montesson et Sartrouville).

²⁶ Cette explication de la discrimination s'inspire d'une théorie plus large, la théorie « du signal », qui étudie la question de la révélation d'informations dans un marché où l'information est imparfaite.

3.3. Les discriminations : fruit d'un fonctionnement social complexe

Nous avons passé en revue plusieurs causes de discriminations raciales, qui avaient pour point commun d'expliquer une discrimination directe²⁷ et résultant d'une décision individuelle.²⁸ Mais les discriminations raciales peuvent aussi résulter de causes plus complexes ou d'un enchevêtrement de causes. Ainsi la discrimination peut aussi être indirecte ou systémique.

- La discrimination indirecte²⁹ se produit lorsque un acte ou une mesure qui ne procède pas d'une intention discriminatoire a pour effet de discriminer. La discrimination a alors pour origine un ensemble de pratiques apparemment neutres qui aboutissent à exclure ou à diminuer les chances d'une catégorie de personnes.

Un type de discrimination indirecte particulièrement répandue est la discrimination raciale à l'embauche qui résulte de la pratique courante du recrutement par l'intermédiaire de réseaux sociaux. Comme le souligne le sociologue Mark Granovetter (1973) l'utilisation des voies formelles de recrutement, telles que les agences pour l'emploi, les cabinets de recrutement et les annonces dans les journaux, n'explique qu'une partie du recrutement. Les méthodes informelles (par exemple, l'utilisation de l'information obtenue par des parents, des employés et des connaissances) sont très répandues, et, également, à l'origine d'un très grand nombre d'embauches. Mark Granovetter souligne l'importance des réseaux (contacts) en tant que sources d'information servant à un travailleur dans sa recherche d'emploi. Or, cette méthode de recrutement aboutit à l'embauche de personnes socialement et ethniquement proches du recruteur ou du personnel déjà présent dans l'entreprise, ce qui produit une discrimination indirecte à l'embauche, qui exclut certains « groupes ethniques » de certains emplois, et peut également aboutir à une ségrégation (division ethnique selon des entreprises, les secteurs).

- On parle de discrimination systémique lorsque la discrimination est coproduite par des acteurs institutionnels.

Nous avons déjà montré (en 3.2.) que la discrimination peut être d'une certaine manière coproduite par l'employeur et d'autres personnes internes ou externes à l'entreprise (salariés ou clients). De même, on peut estimer que la discrimination légale, en ce qu'elle légitime en partie la discrimination illégale, rend l'Etat en partie coproducteur de celle-ci. Cependant, dans tous ces cas, la discrimination résulte finalement de la décision individuelle de l'employeur. La discrimination systémique implique au contraire une intrication forte de décisions individuelles et de pratiques institutionnelles, de telle sorte qu'il est impossible de désigner un seul coupable.

La discrimination systémique dans le domaine de l'emploi s'observe en particulier dans le rôle des intermédiaires du marché du travail comme coproducteurs de la discrimination (cf. Olivier Noël 1999 et 2000). Ces intermédiaires (ANPE, missions locales, agences d'intérim, cabinets de recrutement...) ont pour mission de faciliter l'appariement entre une offre et une demande de travail. Ils doivent donc s'efforcer de satisfaire les demandes des entreprises, et peuvent dans ce cadre être amenés à devenir coproducteurs de la discrimination en anticipant les réactions supposées des employeurs comme ceux-ci anticipent celles de la clientèle.

La participation des intermédiaires à la production de la discrimination peut prendre plusieurs formes: répondre favorablement à une demande d'opérer un tri ethnique des candidats, mais

²⁷ En effet, à chaque fois, les personnes discriminées l'étaient directement du fait de leur origine ethnique.

²⁸ L'acte discriminatoire était le fait d'une seule personne, le discriminateur.

²⁹ Le concept de discrimination indirecte a été utilisé par la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) et repris initialement dans la directive 97/80 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. Il vise une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre qui est susceptible de porter préjudice à une ou plusieurs personnes sauf à ce qu'il(elle) soit justifié(e) par un but légitime étranger aux motifs prohibés susvisés.

également, sachant qu'une entreprise (voire un secteur d'activités) écarte systématiquement les candidats d'origine étrangère, ne plus les y envoyer, que ce soit pour les protéger ou gagner du temps. Cette participation des intermédiaires aux discriminations n'est le plus souvent pas volontaire et crée un certain malaise chez eux selon Olivier Noël.

Le rôle des intermédiaires en matière de discrimination est d'autant plus crucial que des populations fortement discriminées, les jeunes d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne en particulier, sont celles qui ont le plus recours au service public de l'emploi et aux agences d'intérim dans leurs recherches d'un travail, n'ayant pas de réseau susceptible de les aider dans leur recherche. Patrick Simon (2000) souligne ainsi que « leur exposition aux discriminations est d'autant plus élevée qu'ils sont dépendants des dispositifs institutionnels de l'emploi ».

Ainsi, les causes des discriminations sont multiples et se combinent de façon complexe. D'une manière plus générale, Mouna Viprey (2002), dans une étude consacrée aux jeunes d'origine étrangère met en évidence le caractère interdépendant et cumulatif des sources de discrimination qui frappent cette population : inégalités de réussite dans le système scolaire, inégalités dans l'accès à l'emploi, concentration géographique dans des quartiers défavorisés. En confrontant les résultats de travaux, réalisés de façon disjointe par les spécialistes de disciplines diverses, Mouna Viprey montre que les différents mécanismes de discrimination, intentionnelle ou inintentionnelle, font système.

3.4. Quoi de neuf ?

La diversité des causes des discriminations raciales et leur combinaison prend des formes différentes selon les époques. Selon Philippe Bataille (1997), le racisme n'est certes pas un phénomène nouveau dans le monde du travail, mais certains éléments de nouveauté, qui en modifient le fondement, ne doivent pas être négligés.

Philippe Bataille rappelle que des « bouffées xénophobes » ont existé dès le début de l'industrialisation. On en trouve ainsi des traces en 1815-1820, avant même que le mouvement ouvrier se constitue. Ces bouffées xénophobes s'appuyaient sur des arguments qui sont brandis aujourd'hui encore : la protection du marché du travail et la préférence nationale. Des actes racistes, souvent violents, étaient généralement perpétrés par des ouvriers peu syndiqués et peu qualifiés, qui percevaient l'étranger comme une menace économique pour eux.

Le phénomène du racisme au travail est donc ancien. Cependant, selon Philippe Bataille, depuis les années 1970-1980, trois éléments de nouveauté sont apparus, qui donne un tour nouveau au phénomène raciste.

Premier élément : les victimes des discriminations ne sont plus les mêmes. En effet, l'origine des populations immigrées qui arrivent en France s'est profondément modifiée. Entre 1946 et 1982, la part d'immigrés d'origine non européenne est passée de 3,5% à 42,8%. Cette modification de la structure de l'immigration induit des formes de xénophobie nouvelles. Par exemple, les étrangers d'origine algérienne, qui représentent en 1982 21,6% des étrangers vivant sur le territoire français, sont victimes du contentieux entre Algériens et Français (notamment marqué par la guerre d'Algérie) qui participe de leur stigmatisation. D'une façon plus générale, les immigrés des anciennes colonies françaises pâtissent de certains préjugés qui sont des survivances de l'époque coloniale. Ajoutons ici au propos de Philippe Bataille celui de Patrick Simon (2000) selon lequel le fait que le racisme vise aujourd'hui non plus seulement les immigrés mais les « jeunes de la seconde génération » constitue une situation totalement inédite.

Deuxièmement, c'est la durée de la crise économique qui crée un contexte particulièrement propice à la xénophobie. En effet, historiquement, les appels à la protection du marché pour les nationaux correspondent généralement avec des périodes de crise économique. C'est lorsque le taux de chômage est élevé et/ou croissant que les étrangers sont le plus stigmatisés comme des « voleurs de travail ». Or, depuis 1974, la France s'est presque toujours trouvée en situation de crise. Soulignons que ce point de l'analyse de Philippe Bataille reste correct après la publication de son livre (1997) car même lors d'années de reprise, le chômage est resté important : entre 1999 et mai 2001, le taux de chômage a baissé mais n'est jamais passé au dessous de 8,5% de la population active.

Le troisième élément de nouveauté est la place prise par la thématique du racisme en politique. Selon Philippe Bataille, le Front National a construit une intention idéologique dans ce qui n'était au départ que de simples comportements de peur. De plus, le FN a une influence forte auprès des salariés, et en particulier des ouvriers.

Ce sont ces représentations sociales nouvelles et cette situation économique particulière qui se conjuguent pour créer les discriminations raciales actuelles et leur donner leur forme actuelle, en particulier, selon Philippe Bataille, celle d'un malaise social vis-à-vis d'une société qui évolue trop vite.

Les discriminations raciales en entreprise ont donc, comme nous venons de le montrer, des causes diverses, qui se conjuguent de façon complexe, et qui évoluent au cours du temps.

L'existence de ces causes multiples nécessite donc des remèdes multiples au problème de la discrimination. Pierre-André Taguieff (1991) souligne également qu'il ne faut pas chercher de réponse monolithique au racisme : « le combat contre le racisme doit être polymorphe et se poursuivre sur plusieurs fronts : lutte intellectuelle, éducation, action sur les causes sociales et économiques, sanction judiciaire et action politique. En matière d'antiracisme, comme ailleurs, l'arme absolue n'existe pas ».

Nous nous pencherons, dans la suite de ce rapport, sur les réponses diverses, politiques et syndicales, qui sont apportées au problème de la discrimination raciale au travail.

IV. Les réponses politiques

4.1. Une prise en compte récente

Ce n'est qu'au cours des années 1990 que le thème des discriminations est apparu dans les discours émanant des pouvoirs publics.

Selon Didier Fassin (2002), « l'invention française de la discrimination » date de la fin des années 1990. Ce n'est qu'à partir de ce moment que les pouvoirs publics et plus largement la société française ont commencé à reconnaître l'existence de discriminations liées à l'origine. Cette évolution est en rupture avec un discours et une idéologie qui avaient consisté à nier la réalité des discriminations. Antérieurement disjointes, les problématiques du racisme et de l'inégalité trouvent alors un lieu d'articulation, ce qui a des conséquences en termes à la fois de représentation du monde social et de conception des politiques publiques.

- Les causes de l'occultation antérieure : un phénomène difficilement pensable par les pouvoirs publics français.

Selon Patrick Simon (2000), les discours des pouvoirs publics sur l'immigration ont d'abord privilégié l'assimilation. Pendant longtemps, on a considéré que le modèle français d'intégration permettait d'encadrer la diversité culturelle et de la fondre dans un ensemble pensé comme unifiant, reposant sur la convergence des comportements et des valeurs des immigrés et des non-immigrés, gommant les différences.

Le principe de ce modèle républicain d'intégration est contenu dans l'article 1^{er} de la Constitution de la Vème République (1958) : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. »

Les débats publics avaient pour base le modèle républicain d'intégration, assimilationniste, visant les immigrés et prenant fin avec l'accession de ceux-ci à la nationalité française. Les problèmes de discriminations raciales touchant des individus ayant la nationalité française (en particulier les enfants d'immigrés) étaient donc hors du champ de pensée des pouvoirs publics.

Pour les mêmes raisons, la France rejetait en bloc les politiques dites « de discrimination positive » (traduction de l'anglais « Affirmative Action »), développées surtout aux Etats-Unis, utilisant des mesures actives en direction de minorités ethniques (en particulier, fixation de quotas) afin de garantir une égalité de résultat dans un contexte d'inégalité des chances. En effet, ces politiques supposent la reconnaissance de l'existence de différences entre « minorités ethniques » et l'affirmation de la nécessité d'inégalités de droit pour garantir l'égalité de résultat.

- La crise du modèle républicain d'intégration à la française

Le « modèle républicain d'intégration à la française » universaliste et uniformisateur d'intégration des étrangers par le biais de l'école, l'armée, les partis politiques ou les syndicats produisait une citoyenneté individuelle, assimilatrice et peu "communautaire", à la différence du modèle d'intégration anglo-saxon, plus communautaire et plus différentialiste. A partir des années 1980, ce modèle connaît une certaine crise sous la poussée d'une revendication multiculturelle qui risque d'affaiblir le lien social. Les contradictions deviennent croissantes entre, d'une part, l'idéal traditionnel français de l'égalité républicaine qui donne comme objectif la pleine intégration des

immigrés à la culture nationale et, d'autre part, les formes diverses de développement d'identités ethniques séparées, à la fois comme réaction à un sentiment de rejet et comme revendication d'autonomie et de spécificité.

Le modèle français d'intégration a alors été modifié, selon Patrick Simon (2000), avec l'idée nouvelle selon laquelle l'intégration ne devait plus se faire nécessairement par l'assimilation. On n'attendait plus systématiquement que les immigrés deviennent des Français « dans la norme ». L'idée de l'intégration correspondait alors à « l'image d'un grand contrat entre la société et les immigrés, dans lequel chacun devait faire un pas et où tous pouvaient se retrouver ».

Cependant, l'aménagement du cadre du modèle d'intégration français n'a pas suffi à en terminer la crise. La thématique de l'intégration est devenue de moins en moins pertinente.

- La problématique nouvelle de la discrimination

Le modèle républicain d'intégration à la française, même aménagé, visait les immigrés. Il perd donc de sa signification, selon Patrick Simon, au fur et à mesure que sont apparus une nouvelle population et de nouveaux acteurs, les « jeunes de la seconde génération ». Cette situation apparaît inédite car jusqu'alors le modèle français d'intégration avait empêché la reproduction de l'altérité sur plusieurs générations. Jamais auparavant les descendants d'immigrés (italiens, polonais, etc.) n'avaient été décrits comme la « deuxième génération » et perçus collectivement comme un groupe homogène. Cette nouvelle perception de la réalité pointe l'échec du modèle français d'intégration, car ces jeunes sont intégrés mais se trouvent rejetés par la société française.

C'est ainsi qu'émerge une nouvelle conception des groupes sociaux : après les immigrés viennent les « minorités », c'est-à-dire des communautés installées en France depuis longtemps mais perçues de façon distincte, voire traitées de façon inégale. La thématique de la discrimination apparaît donc dans les discours publics : pour ces Français « d'origine immigrée », l'enjeu est de rétablir le principe d'accès aux biens et aux services.

Selon Didier Fassin, le « tournant symbolique dans l'histoire du traitement de la question immigrée » est la remise, en 1998, au Premier ministre par le Haut Conseil à l'Intégration du rapport sur les discriminations. Ce rapport marque une double rupture dans le discours des institutions officielles. Premièrement, il déplace la question de l'intégration vers la mise en cause des discriminations, et par là inverse l'imputation causale : ce ne sont plus les attributs des étrangers qui sont les responsables des difficultés qu'ils rencontrent, mais c'est le fonctionnement de la société française qui en est la source. Deuxièmement, le critère de la nationalité n'est plus la pierre angulaire de l'interprétation des faits, les différences pertinentes deviennent phénotypiques (couleur de la peau). « Désormais, donc, dans le langage officiel, la discrimination existe et elle est raciale ».

Cette prise en compte nouvelle des discriminations raciales par les pouvoirs publics conduit ceux-ci à développer une gamme importante de dispositifs institutionnels et de dispositions réglementaires destinés à lutter contre les discriminations raciales, en particulier dans le domaine de l'emploi.

4.2. Aujourd'hui, les réponses politiques en France

Le dispositif français actuel de lutte contre les discriminations raciales au travail est le fruit d'une construction politique qui connaît un essor impressionnant à partir de 1998.

- Avant le rapport Belorgey

Le principe de non-discrimination, comme corollaire du principe d'égalité en dignité et en droit de tous les citoyens, existe dès la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789. C'est ce principe de « l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion » qui est réaffirmé dans la Constitution de 1958.

En 1972, la loi Pleven crée l'infraction pénale de discrimination raciale.

Dans le domaine du travail, la loi Auroux du 4 août 1982 intègre dans le Code du travail l'article L.122-45 qui interdit la sanction ou le licenciement d'un salarié sur le fondement de « son origine, son appartenance à une ethnie, une nation ou une race ».

La loi Gayssot du 13 juillet vise à réprimer tout acte raciste, antisémite ou xénophobe.

En 1994, le nouveau Code pénal entrant en application aggrave la répression des « discriminations fondées sur l'origine » et reconnaît la responsabilité pénale des personnes morales.

- Le rapport Belorgey « Lutter contre les discriminations » (1998)

Le rapport du Haut Conseil à l'Intégration « Lutter contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité » écrit par Jean-Michel Belorgey et remis au Premier Ministre le 20 octobre 1998³⁰, dresse un diagnostic inquiétant sur les discriminations raciales dont sont victimes, en France, les étrangers mais aussi les personnes qui ont « l'air étranger ».

Il se s'agit pas à proprement parler d'un rapport sur les discriminations mais d'un rapport sur les stratégies institutionnelles et législatives permettant de lutter efficacement contre ces discriminations, qu'elles soient associées à la nationalité, aux origines ethniques ou aux comportements religieux. Le rapport Belorgey est important en ce qu'il opère un déplacement de la problématique de l'intégration vers celle de la lutte contre les discriminations. En d'autres termes, il « déplace l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil ».

Le rapport Belorgey montre que les structures administratives rencontrent des difficultés pour prendre part à la lutte contre les discriminations, hormis les structures dédiées à ces problèmes (FAS, par exemple). Le rapport se prononce donc pour le maintien de structures spécifiques et pour la recherche d'un équilibre entre actions spécialisées répondant aux besoins des personnes et « actions positives » s'inscrivant en rupture par rapport à la tradition française.

Le lendemain de la remise du rapport, plusieurs décisions ont été annoncées, dans une communication au Conseil des ministres, pour mobiliser l'Etat et les autres acteurs de la vie sociale dans une lutte contre les discriminations.

³⁰ Il sera publié en mars 1999

- La création du GED et des CODAC (1999)

Avant même la remise du rapport Belorgey, Martine Aubry annonce la création d'un observatoire des discriminations, qui n'était d'ailleurs pas préconisé par le rapport. Cet observatoire, le Groupe d'Etudes des Discriminations (GED) est créé en avril 1999 sous forme de groupement d'intérêt public. Le GED a pour mission d'étudier les phénomènes discriminatoires liés à l'origine réelle ou supposée des personnes dans tous les domaines de la vie sociales (emploi, loisirs, logement, etc.), et ce avec un double objectif : expliquer les mécanismes qui créent des processus discriminatoires d'une part, et d'autre part donner aux pouvoirs publics des recommandations pour combattre les discriminations. D'aucuns regrettent cependant que le GED ne soit pas une autorité administrative indépendante, ayant des pouvoirs d'investigation plus grands, ainsi que le proposait le rapport Belorgey.

Parallèlement, des Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté sont mises en place en janvier 1999 par Jean-Pierre Chevènement. Ces CODAC ont pour mission d'aider les jeunes nés de parents immigrés à trouver un emploi et une place dans la société et à lutter contre les discriminations dont ils sont victimes. Les CODAC sont conçues comme « le volet opérationnel de l'action publique de lutte contre les discriminations » et réunissent dans chaque département, sous l'autorité du préfet, des représentants de l'Etat, des services publics, des élus, des employeurs, des partenaires de la vie économique et sociale. Notons qu'à la suite des Assises de la citoyenneté (2000), les CODAC ont vu leur rôle élargi par la circulaire du premier ministre du 2 mai 2000 qui leur a assigné une mission de réflexion sur les phénomènes discriminatoires dans le département et de mise en œuvre d'actions de lutte contre les discriminations. Il leur a été également confié le traitement des signalements de discrimination raciale transmis par l'intermédiaire du numéro d'appel gratuit 114 créé le 16 mai 2000.

- La déclaration de Grenelle des partenaires sociaux (1999)

Lors d'une table ronde le 11 mai 1999 au Ministère de l'emploi et de la solidarité, le problème du racisme au travail est abordé par le gouvernement et les partenaires sociaux. La table ronde aboutit à la proposition par Martine Aubry d'une déclaration de Grenelle sur les discriminations raciales et à l'adoption de celle-ci à l'unanimité.

La déclaration de Grenelle réaffirme les principes républicains d'égalité, de non discrimination et de laïcité et prône leur mise en œuvre effective. Elle affirme la responsabilité collective de toute la société vis-à-vis des victimes de pratiques discriminatoires. Elle se présente comme un engagement commun pour lutter contre les discriminations raciales.

Cinq orientations sont présentées aux partenaires sociaux dans ce but :

- mieux comprendre et mieux connaître les pratiques discriminatoires,
- mobiliser et renforcer la formation de tous les acteurs publics et privés à la lutte contre les discriminations,
- développer le parrainage des jeunes vers l'emploi,
- inscrire la lutte contre les discriminations dans les contrats de ville,
- envisager les modifications législatives de nature à donner une meilleure efficacité à la lutte contre les discriminations raciales.

Les partenaires sociaux sont partagés sur certains moyens à mettre en œuvre pour lutter contre les discriminations. En particulier, les modifications législatives envisagées (aménagement des règles relatives à la charge de la preuve, possibilité pour les inspecteurs du travail de verbaliser en matière de discrimination raciale au travail, etc.) créent le désaccord. Le Medef se prononce contre l'introduction dans le code du travail de nouvelles « dispositions répressives ». Les syndicats sont partagés sur la question. La CGT et la CFDT sont favorables à une modification du code du travail, FO est mitigée, la CFE-CGC y est opposée. La CFTC souhaiterait élargir le

domaine d'action de la négociation collective à la lutte contre les discriminations. Tous les syndicats sont en revanche d'accord pour créer la possibilité pour les organisations syndicales de saisir le juge dans les conditions prévues à l'article L.123.6 du code du travail (possibilité de porter plainte en lieu et place d'un salarié victime de discrimination).³¹

- Les Assises de la citoyenneté et de la lutte contre les discriminations (2000)

Le 18 mars 2000, des Assises de la citoyenneté et de la lutte contre les discriminations ont été organisées par le gouvernement dans le but de constituer le point de départ d'une politique volontariste de l'Etat dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

- Le 114 et le GELD

Un numéro de téléphone gratuit, le 114, est mis en place le 16 mai 2000, à la suite des Assises de la citoyenneté et de la lutte contre les discriminations à la disposition des personnes qui ont fait l'objet ou qui ont été témoins de discriminations à caractère racial. Le traitement des signalements de discrimination raciale transmis par l'intermédiaire du 114 est confié aux CODAC. Le dispositif local doit garantir l'organisation d'une rencontre avec les personnes ayant saisi le 114 afin de s'informer sur les faits signalés, d'en vérifier l'exactitude et de prendre les mesures de nature à faire cesser la cause des discriminations.

Parallèlement, le 19 mai 2000, le GED change de statuts et devient le GELD (Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations). Le GED a été transformé en GELD (Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations) à la suite des Assises de la citoyenneté, le Premier ministre lui ayant confié le soin de rédiger un rapport annuel sur les discriminations en France et les actions engagées pour les combattre. Le GELD s'est vu par ailleurs confié la gestion 114 à partir du début de l'année 2001.

- La loi du 16 novembre 2001

Malgré l'existence de lois contre les discriminations dans le monde du travail, les affaires contentieuses restaient extrêmement rares, notamment en raison de la grande difficulté pour la victime de rassembler les preuves de la discrimination. Un certain nombre d'aménagements juridiques ont donc été proposés aux partenaires sociaux lors de la table ronde du 11 mai 1999, qui ont été complétés en 2000 à l'occasion des Assises de la citoyenneté et pour tenir compte des directives européennes adoptées sur ce sujet. Ces dispositions, introduites dans le projet de loi de modernisation sociale adopté en conseil des ministres le 24 mai 2000, ont été reprises dans une proposition de loi déposée devant l'Assemblée en septembre 2000 et définitivement adoptées le 16 novembre 2001. Les principales dispositions sont les suivantes :

- élargissement du champ des discriminations visées à l'article L 122-45 du code du travail aux stages et formations en entreprise et à l'ensemble des actes de la vie professionnelle,
- allongement de la liste des discriminations visées à l'orientation sexuelle, l'apparence physique, le patronyme et l'âge,
- introduction de la notion de discrimination indirecte,
- aménagement de la charge de la preuve, la victime devant simplement établir des faits, l'employeur devant ensuite prouver que sa décision n'a pas été prise sur un motif discriminatoire et le juge formant ensuite sa propre conviction,³²
- droit pour les syndicats d'ester en justice à la place des victimes

³¹ cf. Mouna Viprey, 2000

³² Notons que la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 étend également les dispositions de la loi du 16 novembre 2001 au domaine de la location de logements.

- extension des pouvoirs des inspecteurs du travail et de la procédure d'alerte des délégués du personnel,
- mise en place de mesures préventives dans les conventions collectives.

De plus, le FAS (ou FASTIF), Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles devient le FASILD, Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations, et voit ses missions de lutte contre les discriminations renforcées.

4.3. Soutenues par des lignes européennes

La législation et les actions européennes ont souvent accompagné, voire précédé, les politiques de lutte contre les discriminations menées en France.

- 1950 : l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde de l'homme et des libertés fondamentales stipule que « la jouissance des droits et des libertés [...] doit être assurée sans distinction aucune fondée sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, [...] l'appartenance à une minorité nationale »
- 1999 : Le traité d'Amsterdam, entré en vigueur le 1er mai 1999, a élargi les possibilités d'action de l'Union européenne pour lutter contre les discriminations et identifier des solutions communes face à un fléau favorisé par la crise économique. Le nouvel article 13 du traité instituant la Communauté européenne (traité de Rome modifié par le traité d'Amsterdam), introduit une clause générale de non-discrimination qui permet au Conseil statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission de « prendre des mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».
- Peu de temps après l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam, une série de textes importants a été proposé par la Commission nouvellement installée à l'automne 1999. Le « paquet anti-discrimination » se compose des textes suivants :

- La directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

La directive du 29 juin 2000 vise expressément les seules discriminations à raison de la « race » ou de l'origine ethnique. Son champ d'application est très vaste: elle couvre à la fois le domaine de l'emploi et ceux de la protection sociale, de la sécurité sociale, de l'éducation, et enfin de l'accès et de la fourniture de biens et services. Elle invite les Etats à mettre en place un ou plusieurs organismes de promotion de l'égalité de traitement afin notamment de soutenir et d'aider les victimes dans leurs démarches.

- La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La directive du 27 novembre 2000, quant à elle, vise à combattre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en matière d'emploi et de travail. Elle couvre les situations pouvant intervenir tout au long de la carrière des individus tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Il s'agit en effet de garantir le principe de l'égalité de traitement dans des domaines tels que l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, la promotion, la rémunération, le licenciement. Elle autorise toutefois des différences de traitement fondées sur l'âge, en particulier en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés, et met l'accent sur la nécessité de prévoir les aménagements nécessaires à une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées sur le marché du travail.

Ces deux directives, qui reposent sur une architecture similaire, prohibent toute discrimination directe ou indirecte entre les personnes, interdisent le « harcèlement » considéré comme une forme de discrimination, et autorisent la mise en place de mesures

spécifiques pour compenser les désavantages que rencontrent les personnes discriminées. Elles introduisent par ailleurs un aménagement de la charge de la preuve afin de ne pas priver les personnes de tout moyen efficace de faire respecter le principe d'égalité de traitement. Aussi, dès lors que la présomption de discrimination est établie par le demandeur, il appartient au défendeur de montrer que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination .

- Le programme d'action communautaire du 27 novembre 2000, établi pour la période 2001-2006, destiné à soutenir et compléter la mise en œuvre des directives. Le programme d'action, établi par la décision 2000/750/CE du Conseil, financé à hauteur de 98,4 millions d'euros sur six ans, a vocation à compléter les deux directives en permettant, à travers les trois volets qui le composent :
 - de réaliser des études, de mettre au point des bases et des séries statistiques dans le respect des législations et des pratiques des Etats membres
 - de renforcer les capacités des acteurs cibles, publics ou privés, qui agissent dans la lutte contre les discriminations en appuyant d'une part des actions transnationales d'échanges d'informations et de bonnes pratiques, et en apportant d'autre part un financement de base à des organisations non gouvernementales de niveau européen ayant des compétences en la matière
 - de mettre en place des actions de sensibilisation, qu'il s'agisse de conférences, de séminaires ou de campagnes d'information.

Si la prise de conscience française concernant le problème des discriminations raciales s'est faite tardivement, on observe donc depuis 1998 le développement et la multiplication des dispositifs de lutte contre ces discriminations, les initiatives des pouvoirs publics étant de plus soutenues par une politique européenne active en la matière. Les pouvoirs publics ne sont cependant pas les seuls acteurs de la lutte contre les discriminations raciales en entreprise. Les acteurs syndicaux ont un rôle important à jouer dans ce domaine.

V. Un enjeu pour les représentants du personnel

5.1. La position des organisations syndicales

Dans le nouveau contexte politique de reconnaissance et de lutte contre les discriminations raciales ouvert depuis les années 1990, le mouvement syndical est sollicité pour prendre part au débat.

Le syndicalisme n'a jamais été absent de la lutte contre le racisme, mais les formes nouvelles que prend celui-ci³³ nécessitent de nouveaux modes d'action. La discrimination raciale au travail est aujourd'hui un thème syndical important. En 1997, année européenne de lutte contre le racisme, les actions syndicales contre le racisme et la discrimination raciale ont pris un nouvel essor, notamment à la CGT et à la CFDT. Par ailleurs, le patronat s'est allié à des déclarations communes sur ce thème.

a) les déclarations communes des partenaires sociaux

La déclaration de Grenelle des partenaires sociaux du 11 mai 1999 réaffirme les principes républicains d'égalité, de non discrimination et de laïcité et prône leur mise en œuvre effective. Elle affirme la responsabilité collective de la société vis-à-vis des victimes de pratiques discriminatoires et se présente comme un engagement commun pour lutter contre les discriminations raciales.

Cette déclaration montre un accord de principe – qui n'empêche pourtant pas des désaccords sur la méthode³⁴ – des partenaires sociaux sur la question des discriminations raciales en entreprise. Elle a été complétée ensuite par plusieurs déclarations ou chartes signées au niveau régional ou départemental par les partenaires sociaux, qui ont entamé avec l'appui des pouvoirs publics des actions en direction des entreprises, notamment en Rhône-Alpes dans le cadre du projet expérimental ASPECT (Action Spécifique Pour l'Égalité des Chances au Travail).³⁵

En effet, dans le cadre du projet ASPECT, les partenaires sociaux institués furent les premiers, en 1998, à être contactés et à accepter de siéger au « Groupe opérationnel régional » accompagnant la mise en œuvre des actions d'ASPECT : la CGPME, le MEDEF, la CFDT, la CGT, FO et la CFTC. Le contact fut ensuite établi avec des mouvements d'employeurs et des associations : le MCC,³⁶ le CJD,³⁷ le CREPI.³⁸ De nouvelles organisations de partenaires sociaux ont depuis adhéré au projet et ont rejoint le « Groupe opérationnel régional » : la CFE-CGC en mars 1999 et l'UPA en juin 1999. Le 24 juin 1999, les organisations de ce partenariat social institué ont produit une déclaration de lutte contre les discriminations « raciales » au travail par lequel elles reconnaissent l'existence du problème des discriminations raciales dans le monde du travail, donnent le sens des actions à opposer à ce problème, et prennent l'engagement de s'y impliquer.

³³ Développées en 3.4.

³⁴ cf. Mouna Viprey, 2000

³⁵ Le projet ASPECT, qui s'attaque à la discrimination systémique, est mené à titre expérimental, en région Rhône-Alpes, par l'association ISM-CORUM basée à Lyon. Le projet bénéficie de financements publics provenant de la Direction de la Population et des Migrations, de la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, du Fonds d'Action Sociale, de la Délégation Interministérielle à la Ville, de la Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes et du Fonds Social Européen.

³⁶ Mouvement des Cadres Chrétiens

³⁷ Centre des Jeunes Dirigeants

³⁸ Club Régional d'Entreprises Pépinières d'Insertion

b) Positions syndicales : accord sur le principe, divergences sur les méthodes

Lors de la déclaration de Grenelle 11 mai 1999, les organisations syndicales ont manifesté leur accord sur la question des discriminations raciales au travail mais les discussions sur les modifications législatives envisagées par le gouvernement ont souligné, selon Mouna Viprey (2000), certains désaccords sur les moyens de lutter contre ces discriminations. Seules la CGT et la CFDT étaient pleinement et sans réserve favorables à une modification du Code du travail. A l'opposé la CFE-CGC y était clairement opposée.

D'une manière générale, ce sont la CGT et la CFDT qui sont le plus en pointe sur la question du racisme et de discriminations raciales au travail.

c) L'engagement de la CGT et de la CFDT

Les efforts de la CGT et de la CFDT sur la question du racisme et des discriminations raciales à l'embauche et dans l'emploi - qui ont connu une accélération importante en 1997, année européenne de lutte contre le racisme - se déploient dans deux directions :

- comprendre le phénomène dans toute sa complexité, afin de rechercher des moyens d'action efficaces,
 - sensibiliser les militants au problème, pour que des actions soient engagées au niveau local.
- La volonté de comprendre le phénomène discriminatoire se concrétise par l'organisation de recherches, de colloques et journées de réflexion sur la question, études de terrain, et par le travail en collaboration étroite avec des laboratoires publics de recherche (l'URMIS pour la CGT et le CADIS pour la CFDT). De plus, la CGT a son propre institut de recherches, l'ISERES, dont l'un des thèmes principaux de recherche est celui de la discrimination.
 - Un travail de sensibilisation des militants est mené en parallèle par le biais, en particulier, de formations. La CGT a fait un travail important de sensibilisation lors de sa campagne 1998 ayant pour thème « le racisme se combat ». La sensibilisation des militants est un point crucial de la lutte contre les discriminations tant sont importantes les difficultés pour aborder la question au niveau de l'entreprise.

d) Les militants syndicaux et la question des discriminations

Différentes études soulignent les difficultés rencontrées par les militants pour aborder la question des discriminations raciales dans leur entreprise.³⁹ Ces difficultés tiennent à plusieurs facteurs, qui se cumulent.

- L'absence d'unanimité sur la question

La première difficulté tient au fait que le thème est délicat à aborder en section car le racisme existe parmi les militants eux-mêmes. Selon Philippe Bataille (1997), « les idées du Front National

³⁹ cf. Philippe Bataille 1997, ISERES 1998 (Racisme et comportement professionnels aux Finances), Christian Poiret et François Vour'ch (1998)

entrent dans l'entreprise par la grande porte contre toutes les mises en garde des directions syndicales devant un tel danger : aux élections législatives de 1997, 18% de sympathisants FO ont voté FN, 11% de la CGT, et 7% de la CFDT ». Même sans que cela se concrétise dans un vote FN, il existe un « racisme ordinaire » dans l'entreprise, y compris parmi les syndiqués. Par exemple, Julieta Decronambourg (2001) décrit les conflits interethniques et le racisme qui existe entre portugais et maghrébins dans l'entreprise Hôpital Services de Colombes, dont 98% des salariés sont pourtant syndiqués CGT.

De plus, les militants ne voient pas toujours la nécessité d'aborder dans l'entreprise ce sujet qui fâche. Philippe Bataille explique en effet que la concurrence syndicale n'incite pas les militants à se positionner clairement, car la défense des immigrés les fait passer pour des « syndicats arabes ».

- La non reconnaissance du thème du racisme comme question syndicale

Par ailleurs, le problème du racisme n'est généralement pas perçu comme un thème syndical légitime. En effet, explique Philippe Bataille, un acteur politique, le Front National, s'est emparé du thème du racisme, ce qui délégitime tous ses opposants hors du champ politique stricto sensu, en particulier l'acteur syndical, alors accusé de mener un combat plus politique que syndical. L'action syndicale contre le racisme au travail a du mal à argumenter tant elle est vite cataloguée d'action politique, donc illégitime et étrangère à la mission du syndicalisme.

Ainsi, les organisation syndicales telles que la CGT et la CFDT, qui ont pris le problème des discriminations raciales à bras le corps, ont-elles pour mission importante de travailler avec les militants pour combattre les discriminations raciales au niveau de l'entreprise.

5.2. Les moyens d'action des représentants du personnel

a) Les moyens d'action judiciaire

La loi du 16 novembre 2001 a donné des moyens d'action judiciaires importants aux représentants du personnel en matière de discriminations.

En effet, elle introduit un droit pour les syndicats d'ester en justice à la place des victimes en matière de discriminations. L'article L122-45-1 du Code du travail dispose : « Les organisations syndicales représentatives au plan national, départemental, pour ce qui concerne les départements d'outre-mer, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat. ». Par ailleurs, l'action judiciaire est facilitée par l'aménagement de la charge de la preuve, la victime – ou l'organisation syndicale qui exerce l'action en justice - devant simplement établir des faits, l'employeur devant ensuite prouver que sa décision n'a pas été prise sur un motif discriminatoire et le juge formant ensuite sa propre conviction.

La loi du 16 novembre 2001 étend également la procédure d'alerte des délégués du personnel aux cas de discriminations. Désormais, selon l'article L422-1-1 du Code du travail « Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

b) Limite de l'action judiciaire et recherche d'autres formes d'action

Si l'action judiciaire est importante, elle a pourtant des limites quand il s'agit de lutter contre les discriminations raciales. En effet, elle risque de cristalliser le conflit et de plus, elle s'attaque au discriminateur sans lutter contre les causes de la discrimination. Pire, en stigmatisant le discriminateur, elle risque de le renforcer dans ses positions racistes ou dans ses pratiques discriminatoires.

Pierre-André TAGUIEFF (1991) considère que la réduction du racisme à une forme de délinquance est contre-productive « car nul n'est d'extrême droite par nature ». Le combat contre le racisme doit donc être polymorphe.

Les représentants du personnels doivent chercher à lutter contre toutes les causes et toutes les formes de discriminations (directes, indirectes ou systémiques) par des actions multiples.

La lutte contre les préjugés peut se mener grâce à des actions de sensibilisation du personnel, afin de sortir de la loi du silence qui entoure la question de la discrimination raciale.

Selon Philippe Bataille, il faut cependant absolument éviter l'enfermement dans un combat contre le Front National afin de distinguer le message syndical du message proprement politique. Selon lui, les armes les plus efficaces sont encore celles du syndicalisme « classique » : défense des intérêts de tous les travailleurs, lutte contre l'entrave à la progression dans les carrières. Notons qu'aujourd'hui les moyens d'action du CHSCT en matière de harcèlement moral peuvent être utilisés dans les cas de discrimination raciale.

Par ailleurs, le syndicalisme lui-même est aussi un moyen de lutte contre le « racisme ordinaire » présent dans l'entreprise. En effet, dans le cas de l'entreprise Hôpital Services à Colombes décrit par Julieta Decronambourg (2001), la lutte commune de la quasi-totalité des salariés permet d'éviter de trop fréquents conflits interethniques entre collègues ainsi que de combattre les actes discriminatoires commis par la direction à leur égard.

Conclusion

La discrimination raciale - que nous avons définie comme le traitement inégal, volontaire ou non intentionnel, de personnes, non en fonction de caractéristiques pertinentes au regard de la situation mais en fonction de leur appartenance, réelle ou supposée, à des groupes socialement construits et différenciés tels que les races ou les groupes ethniques – est un phénomène qui, en France, n'a été véritablement pris en compte que dans les années 1990.

A l'issue de cette étude, pourtant, la discrimination raciale en entreprise apparaît pour ce qu'elle est : non seulement une atteinte aux droits fondamentaux de la personne, mais également une pratique injuste socialement.

Se pose alors inévitablement la question du « Que faire ? » pour lutter efficacement contre la discrimination en entreprise, question à laquelle vient se greffer en corollaire celle de l'identité des acteurs susceptibles d'agir dans ce combat.

La lutte contre les préjugés racistes, par le biais de campagnes de communication par exemple, n'est pas l'unique forme d'action pertinente. En effet, la discrimination a de nombreuses causes, qui ne se limitent pas à l'existence de préjugés qui imprèneraient la société toute entière. La discrimination peut se produire sans intention de discriminer, du fait de l'application indifférenciée de pratiques apparemment neutres, qui touchent de fait différemment les personnes en fonction de leur appartenance ethnique réelle ou supposée, ou par suite d'un fonctionnement institutionnel favorisant les discriminations.

Cette multiplicité des causes des discriminations, associée à la multiplicité des formes qu'elle prend et à la diversité des victimes (étrangers, mais aussi « jeunes de la deuxième génération »), incite au choix d'un mode d'action plural tant dans les moyens que dans les objectifs visés.

Les pouvoirs publics peuvent lutter contre les discriminations par le biais de mesures législatives comme c'est déjà le cas, en développant encore le dispositif de traitement des cas individuels (dispositif 114 et CODAC), mais également en envisageant l'ouverture aux étrangers des emplois de fonctionnaires non strictement liés à la « souveraineté nationale » et à la « puissance publique ». La voie de l'Affirmative Action n'est pas choisie par la France. Celle-ci comporte en effet des dangers importants de stigmatisation des populations victimisées, d'autant plus que, dans le cas de la France, il faudrait introduire de toutes pièces une catégorie « ethnique » dans le recensement.

Parallèlement aux pouvoirs publics, les acteurs syndicaux ont une place privilégiée pour lutter contre la discrimination raciale à l'intérieur de l'entreprise. Ils ont des moyens d'actions judiciaires à leur disposition. Leur action ne doit cependant pas se limiter à l'action judiciaire, car ils courent sinon le risque de passer à côté du vrai problème : celui de la lutte contre les causes des discriminations. Les acteurs syndicaux doivent réfléchir à d'autres moyens d'action. Ils peuvent, entre autres, prendre position pour la suppression des discriminations légales dans tous les secteurs d'activités où elles existent, dans le public comme dans le privé. Ils ont également d'autres moyens d'action dans l'entreprise (sensibilisation du personnel, lutte contre le harcèlement moral).

Le monde syndical a en même temps un travail à faire sur lui-même pour que la discrimination raciale devienne un sujet de lutte légitime. Les actions de recherche et de sensibilisation des militants menées par la CGT et la CFDT vont dans ce sens.

Enfin, dans ce combat, une réflexion doit être engagée sur les liens entre les discriminations raciales et les autres formes d'injustices qui existent dans le monde du travail (parmi lesquelles les inégalités entre hommes et femmes).

Bibliographie

AMSELLE Jean-Loup, 2000, « Le métissage : une notion piège », *Sciences Humaines*, n° 110, novembre

ARROW Kenneth, 1973, « The Theory of Discrimination » in ASHENFELTER and REES (ed, *Labor Economics IV*, Princeton University Press

AUBERT France, TRIPIER Maryse, VOUR'CH François, 1997, *Jeunes issus de l'immigration, de l'école à l'emploi*, l'Harmattan

BALIBAR Etienne, WALLERSTEIN Immanuel, 1990, *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*, Edition La Découverte

BARATS Christine Barats, 2000, « Ethnicisation des rapports sociaux et politiques : le cas des débats télévisés français sur l'immigration (1996-1997) », communication au 16ème congrès de l'Association Internationale des Sociologues de Langue Française, Université Laval, Québec, 3-7 juillet

BATAILLE Philippe, 1997, *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte

BECKER Gary, 1957, *The Economics of Discriminations*, Chicago University Press

BELORGEY Jean-Michel, 1999, *Lutter contre les discriminations*, rapport pour Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, mars

BIT, 2000, *Migrant Discrimination in the Labour Market : a comparative Study of Four European Countries*, mai

BLUM Alain, 2002, « Resistance to identity categorization in France » in David I. Kertzer and Dominique Arel (eds) *Census and identity. The Politics of Race, Ethnicity and Language in National Censuses*, Cambridge, Cambridge University Press, 2002

BONNIOL Jean-Luc, 1990, « La couleur des hommes comme principe d'organisation sociale », *Ethnologie Française*, octobre-décembre, tome 20

BRINBAUM Yaël et WERQUIN Patrick, 1997, « Enfants d'immigrés: un accès au travail difficile »- *Informations sociales* n°62

CANAMERO Cécile, CANCEILL Geneviève, CLOAREC Nathalie, 2000, *Chômeurs étrangers et chômeurs d'origine étrangère*, DARES, Premières informations et premières synthèses, novembre, n°46.2

CFDT, 1998, *Contre le racisme au travail*, *La Revue de la CFDT* n°6 janvier

CORMONT Philippe, 2002, « C'est pas moi, c'est l'autre... », *Revue du COPAS*

CUNIN Elisabeth, 2001, *La compétence métisse. Chicago sous les tropiques ou les vertus heuristiques du métissage*, *Sociétés contemporaines*, n°43,

DECRONAMBOURG Julieta, 2001, *Les immigrés dans le syndicalisme CGT. Le cas de l'entreprise Hôpital Services à Colombes*, mémoire de maîtrise

DE RUDDER Véronique, POIRET Christian, VOURC'H François, 2000, *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, PUF

DE RUDDER Véronique, 1998, « Identité, origine et étiquetage. De l'ethnique au racial, savamment cultivés... » *Journal des Anthropologues* n°72-73

FAIRISE Anne, 2002, « Sept millions d'emplois interdits aux étrangers », *Liaisons sociales magazine* (n° 32), mai

FASSIN Didier, 2002, « L'invention française de la discrimination », *Revue Française de Science Politique*, n° 52(4), p. 403 à 423

GRANOVETTER Mark 1973, « The strength of weak ties », *American Journal of Sociology*, vol. 78, n°6

Haut Conseil à l'intégration, 1992, *Connaissance de l'immigration et de l'intégration*, rapport au Premier Ministre, Paris, La Documentation Française

Haut Conseil à l'intégration, 1998, *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, rapport au Premier Ministre, Paris, La Documentation Française

HIRSCHMAN Albert O, 1991, *Deux siècles de rhétorique réactionnaire (The Rhetoric of reaction : perversity, futility, jeopardy)*, L'espace du politique, Fayard

INSEE, 1997, *Les immigrés en France*

ISERES, 1997, *Le racisme et les discriminations au travail*, Actes du colloque des 13 et 14 novembre 1997, Etudes et Recherches, ISERES-VO Editions, N°158/a

ISERES, 1998, *Face aux discriminations raciales au travail : quel droit pour quelle pratique syndicale ?*, Actes des journées d'étude de Lille (26-27 novembre 1998), Etudes et recherches, ISERES - VO Editions, n°163,

LE BRAS Hervé, 1997, « L'impossible descendance étrangère » *Population* n°5

LE BRAS Hervé, 1998, *Le démon des origines. Démographie et extrême droite*, La Tour d'Aigues : Editions de l'Aube

LOCHAK Danièle, 1990, « Les discriminations frappant les étrangers sont-elles licites ? », *Droit social* n° 1, janvier

LOCHAK Danièle, 1995, « Emploi et protection sociale, les inégalités du droit », *Hommes et Migrations* n° 1187, avril

MATH Antoine et SPIRE Alexis, 1999, « Sept millions d'emplois interdits », *Plein Droit* n° 41/42, avril

MINE Michel, 1999, Approche juridique de la discrimination raciale au travail : une comparaison France-Royaume-Uni, *Travail et emploi*, n° 80, septembre

MRAP, *fiche thématique sur les discriminations à l'emploi*, coordination : Yannick Lechevallier

NOËL Olivier, 1999, « Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ? », *Hommes et Migrations*, mai-juin n°1219

NOËL Olivier, 2000, « La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche », *Ville Ecole Intégration* n°121 juin

PHELPS, Edmund, 1972, « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, n°62

POIRET Christian, VOURC'H François, 1998, *Rapport URMIS sur les discriminations - Etudes et recherches ISERES* n° 165

RAWLS John, 1971, *A Theory of Justice*. Cambridge, Massachusetts: Belknap Press of Harvard University Press

RENAN Ernest, 1882, *Qu'est-ce-qu'une nation ?* , Conférence prononcée à la Sorbonne, le 11 mars 1882

SCHNAPPER Dominique, SIMON Patrick, et alii, 2000, *L'universel républicain à l'épreuve : discrimination, ethnicisation, ségrégation*, VEI Enjeux / Ville-École-Intégration (Migrants-Formation), N° 121

SIMON Patrick, 1997, « La statistique des origines: l'ethnicité et la "race" dans les recensements aux Etats-Unis, Canada et Grande-Bretagne », *Sociétés contemporaines*, n° 26, avril

SIMON Patrick, 2000, *Les discriminations ethniques dans la société française*, Etudes et recherches IHESI- novembre

SIMON Patrick, 2000, *De l'intégration à la lutte contre les discriminations*, Les cahiers de profession banlieue, novembre

STAVO DEBAUGE Yoan, 2000, « Chronologie de la controverse », communication présentée au colloque d'Amiens 12 et 13 octobre *L'historicité de l'action publique*

TAGUIEFF Pierre-André, dir., 1991, *Face au racisme. Tome 1 : Les moyens d'agir*, La Découverte

TAGUIEFF Pierre-André, dir., 1991, *Face au racisme. Tome 2 : Analyses, hypothèses, perspectives*, La Découverte

TAGUIEFF Pierre-André, 1997, *Le Racisme*, coll. Dominos, éd. Flammarion, Paris

TAGUIEFF Pierre-André, 1998, *La couleur et le sang. Doctrines racistes à la française* Éditions mille et une nuits, janvier

TRIBALAT Michèle, 1995, *Faire France*, La Découverte

TRIBALAT Michèle, 1996, *De l'immigration à l'assimilation. Enquête sur les populations d'origine étrangère en France*, Paris : La Découverte/Ined, Coll. Recherches

TRIBALAT Michèle, 1998, « A propos de « L'impossible descendance étrangère d'Hervé Le Bras », *Population*, revue de l'INED, n° 3, mai-juin, p. 655

TRIPPIER Maryse, 1999, « De l'usage des statistiques « ethniques » *Hommes et Migrations* n°1219, mai-juin

VIPREY Mouna, 2000, *Positions et actions syndicales face aux discriminations raciales*, document de travail, IRES

VIPREY Mouna 2002, *L'insertion des jeunes d'origine étrangère*, Etude du Conseil économique et social, Les éditions des Journaux Officiels n°12

VOURC'H François, 1996, « La discrimination à l'embauche », colloque européen *réussite scolaire et universitaire, égalité des chances à l'embauche des jeunes issus de l'immigration*, 6-7 mars

WRENCH John, 1996, *Preventing Racism at the Workplace: A report on 16 European countries*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

Liste des sigles utilisés

ADRI : Agence pour le Développement des Relations Interculturelles

BIT : Bureau International du Travail

CADIS : Centre d'Analyse et D'Intervention Sociologiques

CEREQ : Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications

CODAC Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté

FACE : Fondation Agir Contre l'Exclusion.

FAS (ou FASTIF) : Fonds d'Action Sociale pour les Travailleurs Immigrés et leurs Familles

FASILD : Fonds d'Action et de Soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations

GED : Groupe d'Etudes des Discriminations

GELD Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations

GISTI : Groupe d'Information et de Soutien des Immigrés

HCI : Haut Conseil à l'Intégration

INED : Institut National d'Etudes Démographiques

INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques

IRES : Institut de Recherches Economiques et Sociales

ISERES : Institut Syndical d'Etudes et de Recherches Economiques et Sociales

MRAP : Mouvement Contre le Racisme et pour l'Amitié Entre Les Peuples

URMIS : Unité de Recherche Migrations et Société

Table des matières

INTRODUCTION	2
I. LA DISCRIMINATION RACIALE EN ENTREPRISE, QU'EST-CE QUE C'EST ?	4
1.1. Recherche d'une définition	4
1.2. Rapport avec des notions voisines	7
1.3. Un phénomène multiforme	9
II. MESURER LES DISCRIMINATIONS	14
2.1. Peut-on quantifier le phénomène ?	14
2.2. Quelques enquêtes quantitatives utilisant des catégories ethniques	18
2.3. Les enquêtes par Testing	20
2.4. Quelle mesure de la discrimination ressentie ?	22
III. LES CAUSES DES DISCRIMINATIONS	23
3.1. Les discriminations comme conséquence du racisme	23
3.2. Les discriminations : résultat d'un calcul économique ?	25
3.3. Les discriminations : fruit d'un fonctionnement social complexe	27
3.4. Quoi de neuf ?	29
IV. LES REPOSES POLITIQUES	31
4.1. Une prise en compte récente	31
4.2. Aujourd'hui, les réponses politiques en France	33
4.3. Soutenues par des lignes européennes	37
V. UN ENJEU POUR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	39
5.1. La position des organisations syndicales	39
5.2. Les moyens d'action des représentants du personnel	42
CONCLUSION	44
BIBLIOGRAPHIE	46
LISTE DES SIGLES UTILISES	50