



# Discriminations dans l'emploi, la fin du déni ?

Discriminations "raciales" et politiques antidiscriminatoires

FICHE N° 6

**Le travail, en France, est communément considéré comme la principale condition de ce que l'on appelle "l'intégration". Or les discriminations en général, et les discriminations "raciales" en particulier, y sont fortement présentes.**

## Une discrimination avérée

Sur les deux premières années de fonctionnement du numéro gratuit 114 (fiche 10), **le secteur de l'emploi et de la vie professionnelle arrive en tête du nombre de plaintes**, avec plus d'un tiers des témoignages.

Deux types de données, en développement depuis une dizaine d'années, confirment ce constat. Il s'agit, d'une part, de statistiques sur divers groupes de population et leurs situations sur le marché du travail, et d'autre part, de collectes de cas concrets de discriminations.

Rappelons que les statistiques ne permettent pas de décrire directement les actes de discriminations (fiche 10). Elles ne mesurent que leurs effets éventuels : des écarts injustifiés, des désavantages anormaux. Or c'est bien ce que révèlent, en particulier, les statistiques du chômage en France.



TAUX DE CHÔMAGE en FRANCE en 1999 (Recensement - INSEE)	Nationalités de l'Union européenne		Nationalités du reste du monde			
	Total UE	Portugais	Total non-UE	Algériens	Marocains	Afrique anciennement AEF-AOF
<b>Étrangers</b> (selon la nationalité)	12	11	32	36	34	35
<b>Français par acquisition</b> (selon la nationalité antérieure)	12	12	23	28	27	25
<b>Français de naissance</b>	12					

Les groupes "Étrangers" et "Français par acquisition" issus de l'Union européenne connaissent un taux de chômage identique aux "Français de naissance". En revanche, **les "Étrangers" et "Français par acquisition" qui ne proviennent pas de l'Union européenne subissent des taux de chômage entre deux et trois fois supérieurs.**

Pour mieux repérer les effets d'éventuelles discriminations, il faut comparer les situations **à niveau de qualification égal**. Prenons pour exemple les diplômés des grandes

écoles ou des seconds et troisièmes cycles de l'université [Haut Conseil à l'Intégration, 2002]. S'ils sont français de naissance, ces diplômés du supérieur connaissent un taux de chômage de 5 % en 2000. S'ils sont étrangers en provenance d'un pays UE, leur taux de chômage en France la même année est de 7 %. S'ils sont français par acquisition, il s'élève à 11 %, soit plus du double de celui des diplômés du supérieur qui sont français de naissance (5 %). Si enfin ces diplômés sont étrangers provenant d'un pays hors de l'Union européenne, leur taux de chômage s'envole à 18 %.

Quant aux personnes "issues de l'immigration" (**fiche 4**), qui sont en général françaises, par acquisition ou même très souvent de naissance, elles connaissent le même désavantage à niveau de diplôme égal, en terme de chômage mais aussi en terme de "déclassement". Une étude menée en 1999 par l'Association française pour l'insertion des jeunes diplômés établissait que si plus d'un jeune diplômé sur deux en moyenne en France (52%) accédait au statut cadre, la proportion chutait pratiquement de moitié

(à 29%) en ce qui concernait les seuls jeunes diplômés "issus de l'immigration". À l'inverse, pratiquement un sur deux parmi ces derniers (48%) se retrouvait "déclassé" sur un poste d'exécution, contre un jeune diplômé sur cinq dans l'ensemble. La traduction en terme de salaire était nette : 52% des jeunes diplômés "issus de l'immigration" devaient se contenter d'un Smic en début de vie professionnelle, contre 22% des jeunes diplômés en moyenne.

## Témoignages et cas concrets

Il y a dix ans, une première enquête administrative fut menée auprès de quatorze Missions locales pour l'emploi des jeunes, réparties en Île de France, Rhône-Alpes, PACA, Nord-Pas de Calais. Entre le tiers et la moitié des

offres d'emploi reçues par les Missions locales étaient discriminatoires. Voici des **exemples réels** de discriminations racistes dans des offres d'emploi à la fin des années 1990 en France :

*Toujours à la recherche d'un employé service entretien.  
Profil : Race blanche. Bonne tête. Dynamique. Esprit d'initiative, volontaire et assidu.  
Poste déboucherait sur un CDI.  
Pas besoin de grandes connaissances, mais une volonté d'apprendre, de s'intégrer.*

*25/26 ans fille ou garçon  
Déjà pratique de la vente (si possible prêt-à-porter) TB présentation (BCBG)  
Pour un Bac pro Commerce ou BTS action commerciale  
Pas typé(e) ayant BEP ou CAP VAC ou Bac pro, Bac G3*

Les intermédiaires du marché du travail (ANPE, sociétés d'intérim, etc...) témoignent de ce que ces formules sont plus fréquentes oralement [IRES, 1998] : "il n'y a plus de retenue de la part des entreprises sur les critères racistes. J'ai vu un employeur qui me demandait un ouvrier qui ne devait être ni raton ni négro."

Les conditions discriminatoires sont plus souvent exprimées sous une forme déguisée ou codée, y compris par écrit. Voici quelques-uns des **codes** que l'on a repérés ces dernières années :

- "BYB", dans la description du profil recherché, veut dire "blond-aux-yeux-bleus" ;
- candidat "NF" signifie "norme française", "BBR" signifie "bleu-blanc-rouge" ;
- "profil 001" renvoie au code administratif de "nationalité française" ;
- la fameuse "bonne présentation" : "je veux un jeune avec une bonne présentation est souvent un moyen de dire que l'on ne veut pas de Noirs ou d'Arabes" [agent de Mission locale, IRES, 1998] ;
- "référéncés" : dans le milieu des services informatiques, c'est "un code qui signifie qu'ils désirent ne recourir qu'à des informaticiens européens" [Le Monde du 20 novembre 2001].

Contre une idée très répandue, ce dernier exemple montre que les discriminations racistes sont loin d'être limitées aux "bas" niveaux de qualification ou aux professions "manuelles", en ce qui concerne les discriminateurs comme les discriminés, d'ailleurs.

Voici par exemple le cas d'un docteur en pharmacie dont les médias ont parlé en 1999. Après s'être rendu dans une officine en réponse à une annonce d'offre d'emploi de pharmacien-assistant, le docteur candidat à l'emploi avait reçu du patron de la pharmacie une lettre de refus d'embauche ainsi motivée : "ma clientèle ne semble guère apprécier vos origines étrangères" (sur ce type d'"argument" voir le débat ci-dessous). Suite à dépôt de plainte du docteur candidat, le patron pharmacien a finalement été condamné à plus de 40 000 FF d'amende et de dommages et intérêts.

Un autre a priori doit être dissipé : les discriminateurs ne se trouvent pas seulement parmi les employeurs. Les discriminations peuvent aussi se pratiquer **entre salariés**, y compris entre collègues de même rang hiérarchique. Depuis que le numéro 114 recueille des témoignages (**fiche 10**), parmi les cas qui relèvent du monde du travail, un sur trois environ concerne l'accès à l'emploi, les deux autres se passent au sein de la vie professionnelle elle-même. La discrimination prend alors fréquemment la forme d'un harcèlement, qui peut être diffus et discret. Mais voici deux exemples très clairs, recueillis par le 114.

En mai 2000, un homme appelle pour sa femme, employée d'une entreprise privée. Il dénonce la façon dont des chefs d'équipe et des cadres traitent les personnes étrangères employées. Le harcèlement se traduit par le refus d'accorder des pauses, des insultes du type "sale bougnoule", etc... Sa femme est en dépression et a peur de

perdre son emploi. Suite à ce témoignage une enquête sera menée par l'Inspection du travail, qui aboutira enfin à la reconnaissance du problème et au rappel à l'ordre des harceleurs par le directeur de l'entreprise.

En juin 2000, un homme appelle le 114 parce qu'il est harcelé par un collègue ambulancier. Depuis des mois il doit subir des remarques humiliantes sur "les Noirs et les

Arabes". Il a alerté plusieurs fois son employeur, qui a répondu ne rien pouvoir y faire. Il est maintenant en arrêt pour dépression. Suite à son appel au 114, il sera accompagné dans sa plainte auprès du procureur et obtiendra, au procès, une condamnation et des dommages et intérêts.

## L'émergence d'une politique antidiscriminatoire

La naissance d'une volonté, la production d'études et d'outils antidiscriminatoires sont récents en France. L'impulsion européenne les a suscitées, elle devrait les conforter à l'avenir.

Ce n'est qu'en 1998 que les discriminations "raciales" furent reconnues comme problème public important par les plus hautes autorités françaises. On a vu s'enchaîner depuis une série d'initiatives de l'État, en particulier du côté du ministère de l'Emploi et de son administration. On peut citer à ce titre :

- la communication de la ministre de l'Emploi en Conseil des ministres, fin octobre 1998, faisant "de la lutte contre les discriminations [...] un des axes forts de la politique d'intégration" ;

- ce même mois, une circulaire aux services déconcentrés du ministère de l'Emploi (DRTEFP), ainsi qu'à l'ANPE et à l'AFPA, rappelle comment "veiller au respect des textes législatifs et réglementaires applicables en matière de lutte contre les discriminations raciales" ;

- en février 1999, un accord-cadre est signé entre l'État, l'ANPE et le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles (aujourd'hui FASILD), sur la mise en œuvre d'un programme de formation concernant la lutte contre les discriminations "raciales" ;

- dans une circulaire d'avril 1999, le constat des cas de discrimination et leur transmission à la justice devient explicitement une action prioritaire de l'Inspection du travail ;

- une table-ronde sur les discriminations "raciales" est organisée par la ministre de l'Emploi avec les partenaires sociaux en mai 1999 ; un plan d'action, dit "Déclaration de Grenelle", est adopté ;

- en septembre 2000 est déposée à l'Assemblée nationale une "proposition de loi relative à la lutte contre les discriminations", qui propose des modifications importantes au Code du travail ; le vote final de cette loi interviendra le 16 novembre 2001 (fiche 5).

Les partenaires sociaux, certains acteurs privés et associatifs, vont s'intégrer aux initiatives des autorités, pour poser les premières pierres d'une politique publique de lutte contre les discriminations "raciales" dans l'emploi en France. On peut distinguer plusieurs niveaux dans cette politique : la sensibilisation-formation, les mesures anti-discriminatoires, et les "actions positives".



"Sensibiliser et former les acteurs publics et privés à la lutte contre les discriminations" est dès le départ une des grandes orientations de la nouvelle politique ministérielle. Des formations sont proposées aux personnels des services publics de l'emploi : ANPE, Directions territoriales du travail, AFPA, Inspection du travail, Missions locales. Mais au-delà des services publics d'autres acteurs sont mobilisés. La formation des cadres syndicaux à la lutte contre les discriminations fait partie, depuis fin 1999, des priorités qui accompagnent l'aide financière des pouvoirs publics à la formation des syndicalistes. En direction des entreprises, des sessions de formation ont aussi été lancées, auprès de cadres de DRH notamment, avec l'appui du FASILD et de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE). Notons également l'intéressante démarche de l'Assemblée permanente des Chambres de métiers, qui avec l'appui du FASILD a réalisé en 2001 un guide interactif de lutte contre les discriminations, sur CD-Rom, à l'usage des acteurs de l'orientation et du placement au sein du réseau des Chambres de métiers.

On passe en général au stade des mesures anti-discriminatoires quand les démarches de formation ou d'étude font apparaître des actions possibles pour prévenir les discriminations, et que ces actions sont mises en œuvre (les dispositions légales et les sanctions judiciaires sont traitées en [fiche 5](#)). Pour les intermédiaires de l'emploi par exemple, qu'ils soient publics ou privés, cela peut consister à adopter des règles fermes face aux comportements discriminatoires, dans l'enregistrement et le traitement des offres d'emploi comme dans l'orientation des demandeurs. Au sein du groupe Adecco, suite à une fâcheuse affaire [Le Monde du 5 février 2001], un courrier interne de la direction générale a fait savoir que la

discrimination serait considérée comme une faute grave. Cela a pu servir d'argument, dans les agences, pour refuser les demandes discriminatoires émises par certaines entreprises dans leur recherche d'intérimaires. Dans les entreprises en général, une politique anti-discriminatoire sérieuse contrôlera par exemple que les méthodes et les pratiques à l'œuvre en matière de recrutement et de promotion sont bien objectives et équitables pour tous. Ce genre d'audit est encore trop rare en France ou en Europe [Wrench, 2002].

Les "actions positives" consistent à faire quelque chose de plus, à titre de compensation, en faveur des personnes qui peuvent subir des discriminations (fiche 10). Ainsi, les co-signataires de la Charte nationale du parrainage (la FACE, le conseil national des Missions locales, etc.) déclarent en 1999 : "La démarche de parrainage est destinée en priorité aux jeunes en difficulté sociale, notamment en raison

d'insuffisances de formation ou d'obstacles liés à leur origine nationale réelle ou supposée, de leur origine ethnique, mais aussi de leur sexe, de leur âge ou de leur lieu de résidence. Nous nous engageons à prêter une attention particulière aux jeunes diplômés issus de l'immigration ou des quartiers, dont la réussite doit constituer un exemple". Le parrainage est assuré par des bénévoles, encore salariés d'entreprises ou bien nouveaux retraités, qui mobilisent leur connaissance du monde professionnel, leur expérience et leur réseau, dans une démarche de médiation et d'accompagnement personnalisé des jeunes durant leur recherche d'emploi et pendant leurs premières semaines de travail.

On notera que la plupart des politiques citées ci-dessus figurent aujourd'hui dans des projets européens EQUAL (fiche 2), ce qui permet d'envisager leur développement en France dans les prochaines années.

## *"Je discrimine sous la pression des clients et des autres salariés..."*

Deux arguments qui ne peuvent masquer la responsabilité de l'entreprise et de ses dirigeants, mais l'interroger.

Les deux "arguments" les plus fréquemment invoqués, par bon nombre d'employeurs, pour expliquer qu'ils peuvent être contraints, par d'autres, de discriminer, sont l'ambiance au sein de leur personnel et les préférences de leur clientèle. Mais sur le premier point, il faudrait comprendre pourquoi l'autorité hiérarchique ou patronale, qui ne fait pas défaut en France dans les entreprises sur bien d'autres sujets, courberait subitement l'échine face aux abus racistes entre salariés... Et sur le second point, il faudrait comprendre comment des employeurs, malgré tout, se montrent capables d'honorer la satisfaction de la clientèle mais aussi les valeurs auxquelles ils sont attachés, où se trouve au moins la compétence professionnelle:

"J'ai vu une cliente gueuler contre un jeune de 20-22 ans (...) parce qu'il ne savait pas monter un mur de briquettes.



La cliente n'y connaissait rien. Le mur était très bien monté. Mais comme il [le jeune] n'avait pas la couleur voulue, elle gueulait. Ce n'était pas un de mes gars mais je n'ai pas pu m'empêcher de réagir contre la cliente. Il n'y a pas de respect de ce qui est fait. On n'est pas des pantins. On leur doit satisfaction. Mais l'exigence atteint un degré qui n'est plus tenable".

(gérant d'une société du BTP, cité dans IRES, 1998)

On notera que les mêmes "arguments", l'ambiance dans les équipes et la confiance des clients, ont pu servir pendant longtemps – et parfois même encore – à interdire que les femmes accèdent à des fonctions ou à des "métiers d'hommes", que certaines occupent très bien aujourd'hui. Et l'on notera enfin que les discriminations "raciales", actuellement, produisent très souvent leurs victimes bien avant que celles-ci n'aient pu concrètement entrer dans une relation avec des collègues ou avec des clients : on sait aujourd'hui que la discrimination frappe déjà dans l'accès aux formations et aux stages en entreprise.

## Des entreprises anglaises choisissent la diversité

Certaines entreprises anglaises mettent la gestion de la diversité culturelle au service de la performance d'entreprise.

Au milieu des années quatre-vingt, la valorisation de la diversité dans les entreprises a commencé à recouvrir les politiques d'actions positives dans les arguments du management. En Europe, certaines entreprises anglaises semblent avoir été les premières à la prendre en compte.

La gestion de la diversité insiste sur la nécessité de connaître et reconnaître les différences culturelles entre les salariés ou les groupes de salariés comme un atout pour l'entreprise, et de promouvoir des politiques tenant compte de ces différences dans l'organisation de l'entreprise. Au moment où, au Royaume-Uni comme dans bon nombre de pays européens, la discrimination "raciale et ethnique" touche beaucoup plus de personnes qu'auparavant sur les lieux de travail, une stratégie axée sur la gestion de la diversité peut être utile pour prévenir le racisme et la discrimination ethnique au sein des entreprises, tant pour le recrutement que pour les conditions de travail. Cette approche se différencie de l'action positive, en ce qu'il s'agit d'une stratégie visant à améliorer la compétitivité et l'efficacité dans l'organisation de l'entreprise, poursuivie à des fins commerciales en vue d'être plus performant sur le marché. Elle se base sur le leitmotiv selon lequel, en favorisant l'épanouissement d'un environnement fait de diversité culturelle où les différences sont valorisées, les employés pourront travailler de façon optimale dans un cadre de travail plus riche, plus créatif et plus productif.

Une étude menée en 2001 au sein d'entreprises du Royaume-Uni a mis en évidence que dans certains cas, des sociétés, même de petite taille, qui ont mis en place une politique volontariste d'emploi d'une main-d'œuvre plus diversifiée, en ont retiré des avantages en augmentant leur chiffre de vente. Cette étude estime que l'"origine ethnique" de leur clientèle s'est ainsi de plus en plus diversifiée, et qu'une main-d'œuvre diversifiée peut s'avérer réellement pertinente pour s'implanter sur de nouveaux marchés internationaux.

La compagnie British Gas a, par exemple, introduit une formation sur l'interculturalité pour ses managers provoquant de réels changements dans leurs fonctionnements et leurs représentations, pour prendre en compte les besoins culturels ou religieux. D'autres compagnies, comme la TSB Bank, ont pris l'initiative de publier des documents de recrutement dans cinq langues asiatiques. D'autres encore tentent d'identifier des fournisseurs issus de minorités ethniques, ou les besoins de consommateurs issus de groupes ethniques spécifiques.

Toutefois, cette volonté de valoriser la diversité reste souvent, dans bon nombre d'entreprises britanniques, une simple bonne intention et relève souvent plus du slogan frappé du sceau de la bonne conscience que d'une réalité formalisée et une norme dans le monde du travail britannique. Enfin, la gestion de la diversité suppose la nécessaire désignation de groupes d'employés-cibles, avec tous les risques d'enfermement des individus dans un groupe.

## Recruter dans les "quartiers sensibles" ?

Les entreprises publiques et privées d'une certaine importance ne pourraient-elles se donner comme objectif que la proportion, dans leurs recrutements, de personnes habitant les zones urbaines sensibles, soit comparable, par exemple, à leur poids dans la population active ? Pour indication, EDF-GDF s'est récemment engagée à un objectif de 10 % de recrues provenant des zones urbaines sensibles, ce qui correspondrait au poids que représentent leurs habitants dans la population totale.

L'ensemble des collectivités locales couvrant l'agglomération ne pourraient-elles s'engager dans une politique d'actions positives

visant à accroître les candidatures réussies des personnes habitant les quartiers de la politique de la ville vers la fonction publique territoriale ? Par exemple : campagnes de communication adaptées pour susciter les vocations et les candidatures, offre de ressources de proximité et offre de tutorat si nécessaire pour la préparation des concours, élargissement de la définition et de la mesure des compétences (sujets et formats des épreuves), suivi et promotion de l'intégration dans le poste, etc...





## “L'ensemble des acteurs de la société”

### Rencontre avec Yves MORRIER, secrétaire régional de la Confédération générale du travail en Rhône-Alpes.

Yves MORRIER représentait son organisation dans le programme Aspect et la représente aujourd'hui dans un projet Equal (recherche-action). Deux démarches partenariales contre la discrimination au travail, en Rhône-Alpes.

#### **Millénaire3 : la discrimination, pour vous, est-elle une réalité ?**

Une réalité que nous vivons tous les jours dans la vie économique et sociale. On constate bien que si on est issu de l'immigration, on n'a pas la même chance d'accès à l'emploi, aux qualifications, ni au logement etc... On a toutes les chances de se retrouver dans des secteurs d'activités pénibles, de faibles qualifications, peu rémunérés, flexibles ou à contrats précaires. Comment voulez-vous que ceux-ci ne soient pas écœurés par ces situations discriminantes. L'immigration maghrébine en particulier, a été frappée de plein fouet par le chômage. Sans avoir eu le temps, contrairement aux immigrations précédentes, ni de se former ni d'accéder à la promotion professionnelle.

#### **Millénaire3 : quels pourraient être les instruments contre cet état de fait ?**

Il faut une véritable volonté des politiques et de tous les acteurs du monde économique et social. Sur le fond, on pourra avoir tous les instruments que l'on veut, si la volonté de tous les acteurs n'y est pas, on ne mettra pas fin à ces situations. Il faut que tout le monde rentre dans cette logique, en particulier pour l'emploi. Je prends l'exemple du recrutement, dont les chefs d'entreprise revendiquent la responsabilité exclusive. Quand on nous dit qu'il y a des problèmes d'intégration du fait des

équipes, nous sommes étonnés que, sur cette seule question, le chef d'entreprise ne prenne pas ses responsabilités, pour faire cesser des attitudes inadmissibles dans l'entreprise.

Nous en faisons bien, nous, un enjeu fondamental du syndicalisme. Nous travaillons au jour le jour à convaincre le corps social que le racisme est aberrant et inadmissible, dans l'entreprise comme ailleurs. Les discriminations ne sont pas qu'au travail, elles sont liées au logement au transport etc... s'il n'y avait pas une telle ségrégation de l'habitat dans l'agglomération, les gens s'intégreraient bien mieux. Ce n'est pas le cas et nous regrettons que le syndicalisme n'ait pas plus de place dans les politiques territoriales, car il est concerné par tous les secteurs de la vie. Parce que la vie sociale et économique forme un tout.

#### **Millénaire3 : comment voyez-vous votre action contre les discriminations ?**

Remplir notre rôle au quotidien, dans les lieux de travail, sur les bassins d'emploi et de vie. Travailler à chaque fois que cela est possible avec tous ceux qui veulent faire reculer les discriminations. La CGT continue aussi à travailler pour changer les mécanismes économiques. Parce que la discrimination, c'est aussi : le management des entreprises, qui éjecte les plus faibles, ou la sous-traitance en cascade qui permet de déstructurer les conditions de travail et d'emploi pour les salariés les plus en difficultés sur le marché.

#### **Millénaire3 : êtes-vous prêts à représenter en justice des plaignants comme la loi vous y autorise ?**

Chaque fois qu'on nous le demandera, car la loi est un atout. Mais nous nous attachons surtout à mobiliser, dans l'action syndicale, nos organisations et les salariés sur cette question.

## — Pour en savoir plus

- IRES, 1998, “Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances”, Mouna Viprey et Luc Deroche (IRES), rapport au Fonds d'Action Sociale.
- Haut Conseil à l'Intégration, 2002, “La présence de Français d'origine étrangère et originaires des DOM-TOM dans le monde du travail et notamment les postes d'encadrement”, La Documentation française.
- Éric CÉDIEY, 2002, “ Les discriminations : situations françaises, évolutions communautaires européennes ”, rapport de cadrage au Grand Lyon, < <http://www.millenaire3.com> >
- John WRENCH, 2002, “ Les mesures contre les discriminations dans le monde du travail en Europe”, texte intégral sur le site d'information du Grand Lyon : < <http://www.millenaire3.com> >

