

la Tribune de l'immigration

la Tribune

JOURNAL **la cgt** DU SECTEUR MIGRANTS



LE RACISME
ÇA SE COMBAT

DEPUIS LE 18 MARS 1996...



La CGT
se doit de faire
vivre ses valeurs

DOSSIER

Immigration, la place
et le rôle des femmes

n°32

Février 1999



**Pour la régularisation
des sans papiers
Pour une politique migratoire
progressiste**

***Manifestation européenne
pour les droits et libertés
des étrangers***

le samedi 27 mars 1999
à Paris à 14 h place d'Italie

FORMATION SYNDICALE

◆ Stage spécifique
(immigration)
5 jours
du 31 mai
au 4 juin

◆ Stage juridique
(immigration)
3 jours
du 18 octobre
au 20 octobre

◆ Stage spécifique
(immigration)
5 jours
du 29 novembre
au 3 décembre

A la conquête de l'égalité

Les 1 000 délégués au 46^e Congrès ont soufflé ensemble un grand vent de dynamisme.

Ce vent ne s'est pas arrêté le 5 février, il va continuer à souffler et va encore, à coup sûr, s'amplifier.

Un grand vent nous plaçant résolument à l'offensive pour être sur tous les aspects des conquérants.

Conquérants en forces nouvelles en agissant toutes et tous pour multiplier les implantations de nouveaux syndicats CGT, pour constituer une force plus importante où la CGT existe en s'adressant à tous les salariés, quels que soient leur catégorie, leur sexe, leur âge ou leur nationalité.

Conquérants pour l'égalité entre homme et femme qui doit se traduire concrètement par un accès égal à l'emploi, une égalité de salaire, de déroulement de carrière. Nous serons porteurs de ces aspirations légitimes notamment le 8 mars en multipliant les initiatives en cette journée du droit des femmes.

Conquérants de l'égalité entre français et immigrés en poursuivant de façon plus active notre action contre les discriminations raciales au travail.



Le 21 mars, sera une occasion de donner un impulsion nouvelle à cette campagne lancée l'an dernier.

1998 a permis de passer une première étape en mettant en lumière les discriminations à l'embauche, à la promotion, à la rémunération. En 1999, nous allons de façon concrète nous battre pour obtenir des droits nouveaux pour que les syndicats puissent agir efficacement, ou encore pour que les victimes n'aient plus à apporter totalement la charge de la preuve quand ils veulent porter plainte.

Gagner ces droits nouveaux est essentiel. Sans attendre, nous avons besoin d'être toutes et tous des acteurs de l'égalité raciale au travail.

Soyons audacieux, multiplions sans attendre débats et initiatives cela amplifiera encore le souffle de la conquête pour construire ensemble une société plus solidaire, où le mot égalité prend un sens et une traduction concrète.

Françoise DAPHNIS
Secrétaire de la CGT

3

TRIBUNE DE L'IMMIGRATION N° 32 - FÉVRIER 1999

S O M M A I R E

ACTUALITÉ

- En direct du 46e Congrès confédéral à Strasbourg 4
- Le plan stratégique du FAS pour les années 1999-2001 6

INTERNATIONAL

- Immigration, visas et politique d'asile et de circulation 7

Dossier

- **Immigration, la place et le rôle des femmes**
 - Spécificités de l'emploi des femmes immigrées en France 9
 - Les femmes immigrées, témoignages 15
 - Une campagne mixte pour conquérir l'égalité 18

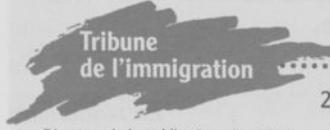
CAMPAGNE 99

- IKEA, chef de file des discriminations raciales à l'embauche? 21
- Discriminations raciales au travail, quelle campagne en 1999? 22
- Une banque de données sur les discriminations : pour qui? pour quoi? 24

JURIDIQUE

- Nationalité 25

- Abonnement 27



263, rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tél.: 01 48 18 81 36

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Jean Bellanger RESPONSABLE DE LA RÉDACTION ET DE LA DIFFUSION : Georges Letellier
COLLECTIF D'ANIMATION : Ali M'Saoura, Maryvonne Dumora, Christian Paletti, Daniel Fauré, Patrick Schweizer
RÉALISATION : Amalgames 01.48.19.94.00 - ISSN : 0980.028 COMMISSION PARITAIRE 1975.D.73

La Coordination nationale des sans-papiers présente à Strasbourg

Durant toute la durée du Congrès, Aminata Diane a participé aux travaux du 46^è Congrès avec une présence remarquée au stand de la Tribune, où de multiples contacts ont été pris avec les congressistes, les unions départementales.

- La visite du Collectif des sans-papiers de Strasbourg a permis des contacts avec la CGT locale et des engagements dans un soutien plus actif.

- L'affiche dans le stand de la Tribune rappelait : "depuis le 18 mars 1996, la CGT est engagée avec les

sans-papiers pour leur régularisation". Aminata Diane l'a témoigné durant ce congrès, persuadée de son plein droit, de cette volonté de vivre dignement, au grand jour.

- Sa ténacité dans la lutte se traduisait après chaque échange sur le prochain rendez-vous avec la manifestation européenne du 27 mars 1999 à Paris.
- Une femme lucide et déterminée que le Congrès n'oubliera pas.

Georges Letellier
responsable de La Tribune
secteur immigration CGT



Ils ont osé !



8 mars 1999, Michel Beurier comparaîtra devant le Tribunal correctionnel de Clermont-Ferrand.

- Il risque cinq à dix ans de prison pour avoir été présent au Tribunal d'instance au moment où un "sans-papiers", menacé d'expulsion, échappait à la vigilance de deux policiers venus pour l'arrêter.
- Bernard Thibault a déclaré au 46^è Congrès : "Je le dis avec toute l'indignation que m'inspire la décision prise cette semaine par un procureur : la CGT ne laissera pas Michel Beurier, Secrétaire général de l'Union départementale du Puy-de-Dôme, être conduit en prison pour "délit de solidarité".

- De nombreuses personnalités, des syndicats, des associations ont exprimé leur soutien, des milliers de signatures sont en cours pour **exiger la relaxe**.

- La mobilisation unitaire doit s'intensifier d'ici le 8 mars.

La rédaction



La présence de la Tribune de l'immigration

Dans l'espace de la vie syndicale, le stand de la Tribune, avec son numéro trente et un, faisait peau neuve.

- Stand coloré où le bruit du tambour africain a été le signe de rencontres multiples.
- Discussions animées, convivialité assurée, lutte des sans-papiers, lutte pour la relaxation de Michel Beurier, Secrétaire général de l'Union départementale du Puy-de-Dôme, étaient au rendez-vous.
- Beaucoup de congressistes ont découvert le magazine la Tribune, vingt abonnements ont été réalisés durant le congrès et la pétition pour Michel Beurier a recueilli trois cent vingt signatures.
- La présence de la Tribune de l'immigration aura marqué l'espace de la vie syndicale et le bruit du tambour africain gravé dans les mémoires. Pourvu que cela se traduise par des abonnements.

Portraits des nouveaux élus à la commission exécutive confédérale

● Bezzo Christine



45 ans, travaille à Eurodisney en Seine-et-Marne au service de propriété. Sa fédération

est celle du Commerce. Elle est originaire du Centre Afrique. Ses responsabilités syndicales, son expérience, son combat pour le respect des libertés syndicales, sa lutte contre les discriminations à Eurodisney sont redoutés de la direction et appréciés de ses collègues. La CE confédérale sera enrichie de son vécu.

● Hatchane Mohamed



41 ans, travaille à Villeroy et Boch dans le Tarn-et-Garonne. Il est ouvrier spécialisé. Sa fédération est celle

du Verre et Céramique. Originaire d'Algérie, ses responsabilités syndicales comme délégué du personnel et conseiller des salariés lui font côtoyer les réalités de la vie au quotidien. Secrétaire de l'Union départementale, avec la responsabilité de la politique financière, son expérience sera appréciée à la CE confédérale.

● Talbi Malika



43 ans, travaille chez Moulinex à Carpiquet dans le Calvados. Ouvrière qualifiée, sa fédération est celle de la Métallurgie. Originaire d'Algérie, ses responsabilités sont en priorité celles de l'entreprise pour la lutte de l'emploi. Son expérience, ses responsabilités à la fédération, sa participation au travail confédéral, secteurs mixité et immigration seront son apport original à la CE confédérale.

● Le Nouail An



41 ans, travaille dans les entreprises de travail temporaire sur Paris. Secrétaire, elle a des responsabilités au sein du syndicat national. Originaire du Viêt-nam, sa combativité pour l'égalité des droits rayonne dans son expression. Sa fermeté de combattre les discriminations dans le secteur de l'intérim sera son apport à la CE confédérale.

● Ouafiq Mohamed



52 ans, travaille à Spie Trindel Ploa à Saint-Herblain dans la Loire atlantique. Agent technique. Sa fédération est celle de la Construction. Originaire du Maroc, son franc-parler laisse découvrir une expérience syndicale dont l'histoire ne date pas du 46^è Congrès. Son engagement est déterminé et il entend bien donner son avis à la CE confédérale.

Le plan stratégique du FAS pour les années 1999-2001

Dans un numéro de la "Tribune de l'immigration", nous avions abordé le précédent plan stratégique du FAS. Nous attirions alors l'attention des administrateurs CGT dans les CRIPI sur les dangers qu'il contenait, notamment sur les modifications substantielles de la politique du Fonds en direction des populations immigrées, leurs associations ou les mouvements qui les soutiennent. Nous pointions alors les orientations en matière d'aide pour les foyers, pour la culture, la formation, etc. Nous mettions également en garde, à l'époque, sur les dangers de perte d'autonomie du Fonds et des ses instances.

- Le fait que le nouveau plan stratégique ait été adopté avant que le précédent arrive à son terme nous conforte dans notre analyse.
- Destiné à orienter l'action du FAS pour les années 1999/2001, il confirme l'orientation nouvelle du Fonds en le rendant plus dépendant des politiques de l'Etat.
- Cette dépendance est affirmée avec force dès l'introduction. Il y est dit que le FAS est "une agence opérationnelle" dont le but est de "faciliter la mise en œuvre d'une politique publique".
- Quelques lignes plus bas, pour qu'il n'y ait aucune équivoque, il est écrit que le FAS traduit les orientations gouvernementales transmises par les deux administrations de tutelle. Nous n'en avons jamais douté. Mais cela n'a jamais été dit aussi clairement!



- C'est dans le cadre de cette mise sous tutelle accrue qu'il faut comprendre la réforme du FAS et des CRIPI.
- Les CRIPI nouvelles, dont la composition est paritaire – 50 % d'administrations, 50 % d'acteurs sociaux, politiques, syndicalistes (ouvriers et patronaux) et d'associations – se voient chargés de décliner le plan stratégique au niveau local sous forme d'orientations régionales.

- Une telle décentralisation ne peut, dans l'état, être de nature à garantir que les moyens du Fonds soient utilisés en direction des travailleurs immigrés et du mouvement associatif qui en est issu.

- Nous pensons que le nouveau plan stratégique ne répond pas aux besoins du moment. Il contient des dérives dont certaines ont commencé à produire des effets : réduction de l'aide aux résidents dans les foyers, lutte contre les discriminations, etc.

- Un exemple récent peut illustrer notre crainte. Des décisions prises par des groupes de travail, sans participation des membres du conseil, sont soumises, pour approbation, aux administrateurs sans que ceux-ci aient eu un réel pouvoir d'intervention.

- Le plan stratégique définit la politique partenariale comme une priorité. C'est une bonne chose mais ici encore le Fonds se borne à suivre la politique définie ailleurs. La politique de la Ville est un exemple. Le Comité interministériel (CIV) définit des actions, le FAS les finance.

- Nous ne pouvons être d'accord. C'est pour ces raisons que la CGT s'est abstenu lors du vote du plan triennal.

- Nous invitons les nouveaux administrateurs CGT des CRIPI à être particulièrement attentifs aux conditions de mise en place de ceux-ci dans chaque région.

José Pinto

Administrateur du FAS



Immigration, visas et politique d'asile et de circulation des ressortissants des pays tiers

L'Europe, un espace de justice et de libertés ?

l'asile et de l'immigration et des autres politiques liées à la circulation des personnes dans une Europe sans frontières intérieures, "espace de justice et de liberté".

● Le nouveau traité prévoit que, dans les cinq ans qui suivront sa ratification, le Conseil, statuant à l'unanimité et après consultation du Parlement, arrête des "mesures d'accompagnement de la libre circulation" concernant notamment "les contrôles aux frontières extérieures, l'asile, l'immigration et la protection des ressortissants des pays tiers".

● Déjà, une Convention et une directive sont actuellement en cours d'examen au Conseil et au Parlement concernant l'immigration et le séjour des ressortissants des pays tiers dans les états membres de l'UE, découlant de la communautarisation de ces politiques. Il faut être vigilants

vis à vis de ces textes qui tendent à préciser un projet de traité qui, lui, reste muet quant aux institutions futures d'une communauté élargie et annonce les domaines de communautarisation de l'immigration sans définir une politique d'ensemble très précise, alors que les politiques et pratiques nationales divergent.

● En même temps, la coopération judiciaire et policière, la lutte contre la criminalité (constituant le "troisième pilier" du Traité de Maastricht sur l'Union Européenne - TUE -) feront l'objet de mesures nouvelles; il est regrettable que toutes les questions de la circulation des ressortissants européens et celle des ressortissants des pays tiers figurent pêle-mêle dans ce nouveau titre du Traité avec la prévention de la criminalité, qui devrait relever d'un titre et de mesures distinctes pour ne pas créer de confusion. Mais cela ne reflète-t-il pas l'approche essentiellement policière et répressive, dans plusieurs pays, des questions relatives aux migrations et à l'acquisition de la nationalité ?

Des textes pour qui ?

- Un nouveau Protocole annexé au Traité d'Amsterdam incorpore l'espace Schengen et ses modalités d'application ("acquis de Schengen") dans le TUE, dans toute la mesure où Schengen sera conforme avec le droit communautaire (Traité de Maastricht et d'Amsterdam dont le titre III A constituera la base juridique de l'acquis de Schengen).
- L'accord de Schengen et la Convention d'application de juin 1985, passés à l'origine entre la France, l'Allemagne et les trois pays du Benelux, porte sur la suppression graduelle des contrôles aux frontières communes des états signataires et relève de la "coopération renforcée" entre ceux de ces états qui sont membres de l'Union européenne; mais ils ont provoqué en contrepartie un durcissement des contrôles aux frontières externes de la zone ainsi formée, étendue depuis progressivement à l'Italie (1990), au Portugal et à l'Espagne (1992), à la Grèce (1993), à l'Autriche (1995) à la Suède et à la Finlande (1996).

- Le Danemark reste en dehors de Schengen; le Royaume Uni et l'Irlande, du fait de leur position insulaire et de problèmes politiques spécifiques, n'ont pas souscrit à l'accord de Schengen, tout en étant considérés comme futurs membres pléniers de cet espace, et peuvent jusque-là maintenir un contrôle spécial à leurs frontières, en vertu d'un protocole particulier annexé au Traité.
- L'Islande et la Norvège sont associées depuis 1996 à la mise en œuvre de l'accord de Schengen et à son développement par des "procédures appropriées".
- Les futurs membres de l'Union n'auront eux pas le choix : ils seront tenus d'accepter, parmi les conditions préalables à leur adhésion, "l'intégralité des accords de Schengen". Mais il est probable, néanmoins, que des exceptions au principe de libre circulation de leurs propres ressortissants leur soient imposées pour une période "transitoire" plus ou moins longue après leur adhésion.
- On peut s'interroger sur ce qu'il adviendra de la communautarisation des politiques relatives à la situation des ressortissants des pays tiers, qui devront être adoptées à l'unanimité, alors que des approches contradictoires sont mises en œuvre, selon les pays et les gouvernements.

Une harmonisation pour qui ?

● La politique menée en France à propos des "sans papiers" relève largement de la dérive politico-policière et de la résistible progression des thèses et pratiques discriminatoires envers les étrangers; le Royaume-Uni annonce, dans la même veine, un durcissement considérable de sa politique d'asile. Par contre, l'Italie va régulariser la situation de 250 000 migrants; et en Allemagne, le nouveau gouvernement a entrepris une réforme du droit de la nationalité qui remet en cause le

vieux principe du "droit du sang", posé au temps où l'Allemagne n'était pas un état-nation unitaire mais était éclatée en de multiples petits états, afin d'introduire le "droit du sol" pour des millions de travailleurs immigrés et de réfugiés; cette évolution est inévitable et positive, elle s'inscrit dans le processus de construction d'une citoyenneté européenne fondée sur les droits de la personne humaine, et traduit un progrès fondamental du concept de nation en tant que communauté politique et non plus "ethnique" dont on voit la nocivité aujourd'hui dans les Balkans ou dans le centre de l'Afrique.

● Mais, tandis qu'en Italie et en Allemagne la droite et l'extrême droite réagissent violemment contre l'approche à la fois humaniste et réaliste des gouvernements, en France, en Autriche et ailleurs elles crient encore au laxisme et agitent aussi les vieux démons du racisme, de la discrimination et de l'exclusion ("préférence nationale", etc.) pour exiger des mesures plus brutales encore.

Des réalités, des objectifs

● Le risque est sérieux, sous la pression des gouvernements les plus "durs", qui espèrent en tirer de douteux avantages politiques à court terme sans vouloir mesurer les dangers qu'ils font ainsi courir à la démocratie et aux libertés publiques, de voir se renforcer les barrières extérieures de l'UE et les mesures discriminatoires et répressives envers les ressortissants des pays tiers. Les plus grandes facilités de circulation reconnues aux ressortissants des pays ayant signé des accords de coopération économique avec l'UE restent largement théoriques (Turquie et la plupart des autres pays méditerranéens, notamment).

● On constate aussi, dans la plupart des pays d'Europe, que des politiques ultra restrictives sont couramment appliquées aux demandeurs d'asile,

ce qui constituent un affront aux droits de la personne humaine, aux victimes de la torture, de la répression, de "l'épuration ethnique" et des assassinats de masse perpétrés par des gouvernements ou des groupes intégristes du nationalisme ou de la religion, ou inféodés à des intérêts économiques et financiers particuliers.

● Ces restrictions ont été mises en œuvre alors que la grave crise dans les Balkans, dans laquelle la politique extérieure de l'UE porte une indéniable part de responsabilité, alimente un flot considérable de réfugiés en raison des guerres et des "épurations ethniques" accompagnant le surgissement cahotique de nouveaux états-nations.

● Il faut souligner qu'un grand nombre de travailleurs migrants proviennent principalement des pays ACP et méditerranéens avec lesquels l'UE a conclu des accords de coopération, et leur expatriation est déterminée par le mal-développement de leur pays, aggravé par les règles de l'OMC et les politiques d'ajustement structurel du FMI, ce qui exigerait de l'UE qu'elle se démarque de ces carcans et conduise une politique de coopération et de développement beaucoup plus active et volontariste; un véritable partenariat économique, social et culturel, fondé sur l'égalité et l'intérêt mutuel, constitue en effet le moyen de réaliser un co-développement équilibré qui, à terme, modifiera les flux migratoires.

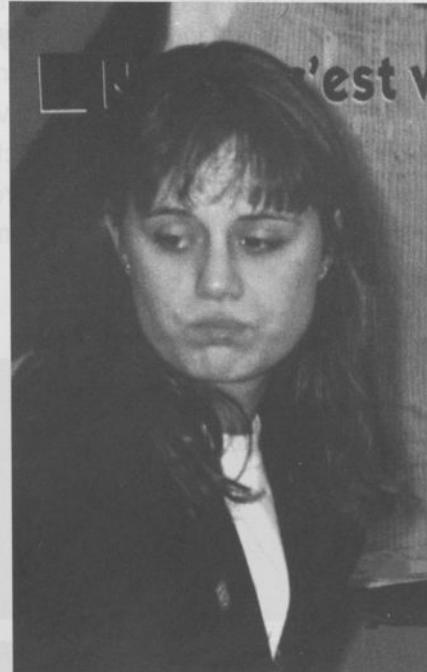
● La CGT continuera d'agir pour ces objectifs et, lorsqu'elle sera membre de la CES, participera à la réflexion et aux actions de l'organisation syndicale européenne sur ces dossiers brûlants, à partir de son expérience et de l'orientation du 46^e Congrès confédéral sur les coopérations syndicales en Europe et dans le monde.

Daniel Retureau
Secteur Europe



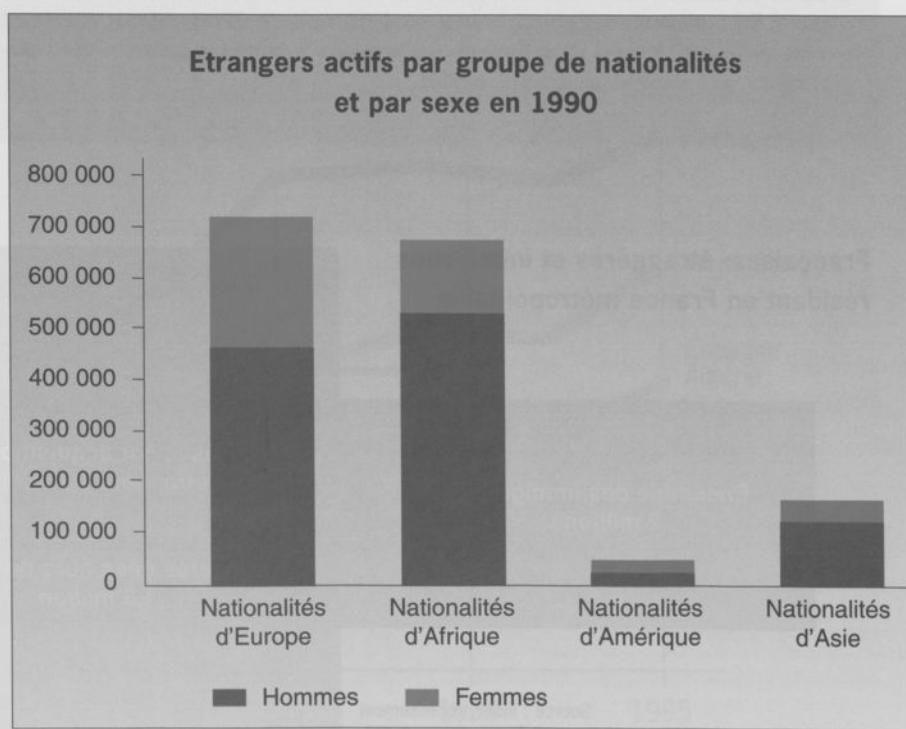
Spécificités de l'emploi des femmes immigrées en France

Depuis l'arrêt officiel de l'immigration de travailleurs permanents hors Union Européenne, la composition de la main-d'œuvre étrangère a changé. Une proportion importante de salariés étrangers déjà installés en France a fait venir



femmes et enfants. L'augmentation des femmes dans la population active introduite et régularisée touche toutes les nationalités avec une part importante de Maghrébines, Turques et Portugaises. Les femmes étrangères arrivées par l'intermédiaire du regroupement familial ou des migrations familiales pour motif de

demande d'asile, viennent s'ajouter à celles déjà installées en France depuis longtemps et cherchent de plus en plus à entrer sur le marché du travail. Depuis 1975, la part des femmes dans la population immigrée a augmentée régulièrement pour atteindre 48% en 1990.





QUI EST ÉTRANGÈRE, QUI EST IMMIGRÉE EN FRANCE ?

La notion d'étrangère est apparemment simple, puisque juridiquement et au sens précis du terme, une étrangère est une femme habitant en France et ne disposant pas de la nationalité française. La notion d'étrangère est fondée sur le critère de la nationalité. Le terme étrangère s'attache à la situation juridique de la personne résidente au regard du droit de la nationalité. La nationalité est certes explicite mais sa déclaration peut être fausse et ce, notamment pour les enfants d'étrangers nés Français¹. Par ailleurs, la nationalité peut changer, entraînant pour certaines personnes l'acquisition de la nationalité française au cours de leur vie. On les appelle alors Français par acquisition par opposition aux Français de naissance. Quant au vocable d'immigrée, il est lié à une caractéristique invariable : le lieu de naissance. L'immigrée est une femme née étrangère dans un pays étranger, mais qui vit en France. Après son entrée en France, elle peut soit devenir française, soit rester étrangère suivant les possibilités offertes par le code de la nationalité française. Toute étrangère n'est pas nécessairement une immigrée et toute immigrée n'est pas forcément une étrangère.

¹ Pour être Français de naissance, il faut avoir un parent français, soit jusqu'à une date récente, être né sur le territoire national et y résider depuis 5 ans au moins à sa majorité. La loi de 1993, dite loi Pasqua a mis fin à l'automatisation de ce dernier mode d'obtention de la nationalité française : d'une part, les personnes concernées sont contraintes de déposer une déclaration entre 16 et 25 ans et d'autre part, l'administration dispose maintenant du pouvoir de leur opposer un refus, notamment en raison de condamnation judiciaire. Un nouveau projet de loi datant de juin 1997 propose que tous les jeunes étrangers nés en France reçoivent avant leur majorité la proposition d'opter pour la nationalité française, à eux ensuite de l'accepter ou de la réfuter.

Spécificités de l'âge et du taux d'activité des femmes immigrées.

La population féminine immigrée a une structure par âge différente de celle de la population féminine totale. Les femmes immigrées sont essentiellement des adultes, 37% ont entre 30 et 50 ans en 1990. Les femmes immigrées sont proportionnellement moins nombreuses que les autres sur le marché du travail puisque la part des femmes dans la population active immigrées n'atteint que 39 % en 1996 contre 45% dans l'ensemble de la population active féminine. Cependant, le taux d'activité des femmes immigrées progresse plus vite que la moyenne

Françaises, étrangères et immigrées résidant en France métropolitaine

Ensemble des immigrées
2 millions

Françaises de naissance
et Françaises par acquisition
nées en France : 26,8 millions

Ensemble des Françaises :
27,5 millions

Françaises par acquisition nées à
l'étranger : 0,7 million

Etrangères nées hors de France :
1,3 million

Ensemble des étrangères :
1,6 million

Etrangères nées en France :
0,3 million



nationale, mais de grandes disparités existent selon les pays d'origine. Ainsi, le taux d'activité passe du simple au double selon que ces femmes sont originaires de Turquie ou du Portugal. Quant aux autres immigrées, moins d'une femme sur deux originaire d'Algérie ou du Maroc est active, deux femmes sur trois venues d'Espagne et d'Asie du Sud-Est le sont, et près de trois sur quatre parmi les femmes originaires d'Afrique Noire, soit presque autant que chez les femmes nées en France.

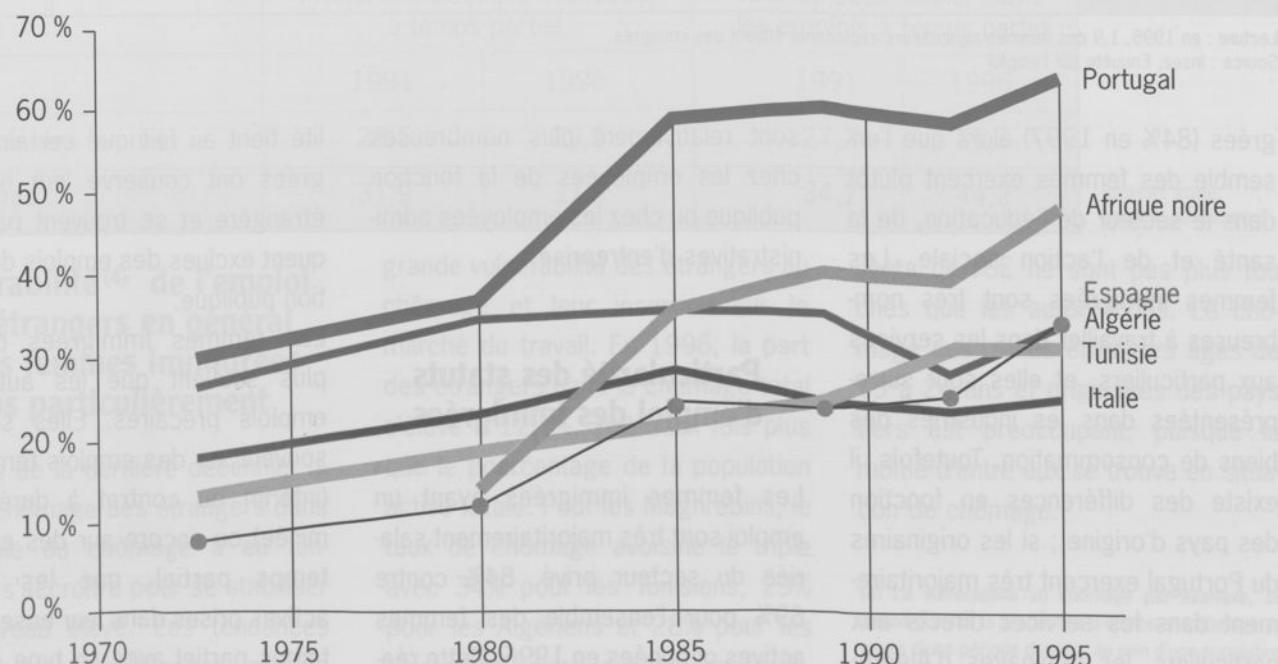
Surreprésentation des femmes immigrées dans les activités peu qualifiées du tertiaire

Une femme immigrée sur deux est employée, la plupart se situent parmi les employées de la sphère paradoxalement, plus de 25 % sont employées dans les services directs aux particuliers, "cette catégorie regroupe les serveuses et commis de restaurant ou de café, les employées de l'hôtellerie, les manucures, esthéticiennes salariées, les coiffeuses sala-

riées, les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, travailleuses familiales, les employées de maison et femmes de ménage travaillant chez des particuliers, les concierges et gardiennes d'immeubles, les employées de services divers" (S. Tave, 1997). Elles sont également surreprésentées parmi les ouvrières, près d'une femme immigrée active sur quatre est ouvrière, contre moins de 11% pour l'ensemble des femmes actives occupées.

C'est dans le tertiaire que travaillent la très grande majorité des immi-

Evolution du taux d'activité des femmes de 15 à 65 ans selon leur pays d'origine depuis 1970





Proportion d'immigrés dans la population active occupée en 1995 et 1998

| Catégorie socioprofessionnelle | Hommes | | Femmes | | Ensemble | |
|---|--------|------|--------|------|----------|------|
| | 1995 | 1998 | 1995 | 1998 | 1995 | 1998 |
| Agriculteurs exploitants | 1,0 | 1,0 | 1,9 | 1,4 | 1,3 | 1,1 |
| Artisans, commerçants, chefs d'entreprises | 10,2 | 11,5 | 5,3 | 5,1 | 8,5 | 9,5 |
| Cadres, professions intellectuelles supérieures | 5,2 | 5,2 | 4,9 | 5,2 | 5,1 | 5,2 |
| Professions intermédiaires | 4,2 | 4,3 | 2,8 | 3,0 | 3,6 | 3,7 |
| Employés | 5,8 | 5,3 | 6,1 | 6,4 | 6,1 | 6,1 |
| Ouvriers | 12,5 | 11,4 | 12,5 | 12,2 | 12,5 | 11,6 |
| Ouvriers qualifiés | 11,5 | 10,1 | 9,1 | 8,4 | 11,3 | 9,9 |
| Ouvriers non qualifiés | 14,9 | 14,8 | 14,5 | 14,4 | 14,8 | 14,7 |
| Ensemble | 8,0 | 7,7 | 5,9 | 6,0 | 7,1 | 7,0 |

Lecture : en 1995, 1,9 des femmes agriculteurs exploitants étaient des immigrés.

Source : Insee, Enquête sur l'emploi

grées (84% en 1997) alors que l'ensemble des femmes exercent plutôt dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. Les femmes immigrées sont très nombreuses à travailler dans les services aux particuliers, et elles sont surreprésentées dans les industries des biens de consommation. Toutefois, il existe des différences en fonction des pays d'origine ; si les originaires du Portugal exercent très majoritairement dans les services directs aux particuliers, les originaires d'Algérie

sont relativement plus nombreuses chez les employées de la fonction publique ou chez les employées administratives d'entreprise.

Particularité des statuts d'emploi des immigrées

Les femmes immigrées ayant un emploi sont très majoritairement salariées du secteur privé, 84% contre 69% pour l'ensemble des femmes actives occupées en 1996. Cette réa-

lité tient au fait que certaines immigrées ont conservé leur nationalité étrangère et se trouvent par conséquent exclues des emplois de la fonction publique.

Les femmes immigrées occupent plus souvent que les autres des emplois précaires. Elles sont plus souvent sur des emplois temporaires (intérim ou contrat à durée déterminée) ou encore sur des emplois à temps partiel, que les femmes actives prises dans leur ensemble. Le temps partiel avec un type d'horaire

LES DIFFÉRENCES EN MATIÈRE D'ACCÈS AU TRAVAIL

Bien que la législation s'oriente vers une assimilation progressive des actifs étrangers aux actifs autochtones, d'importantes différences demeurent. Un nombre significatif de professions et d'emplois leur demeure interdit. Les étrangers sont exclus d'emblée de toutes les places de fonctionnaires⁽²⁾. Or, aux deux millions et demi d'emplois de fonctionnaires civils et militaires de l'Etat interdits aux étrangers, il faut additionner les centaines de milliers d'emplois de la fonction territoriale tels les postes de la fonction publique hospitalière. Au total, plus de trois millions et demi d'emplois sont interdits aux étrangers. Le principe d'exclusion s'est étendu à la plupart des emplois du secteur public et nationalisé, soit plus d'un million d'emplois réservés aux seuls actifs français ou de l'Union européenne. Par ailleurs, il existe également des professions indépendantes fermées aux étrangers. D. Lochak (1995, p. 25) établit une liste détaillée mais non exhaustive d'emplois salariés ou indépendants interdits aux étrangers⁽³⁾.

imposé est en augmentation permanente, en 1996, il touche une femme immigrée active occupée sur quatre. On peut dire que les femmes immigrées occupent fréquemment des emplois ne nécessitant pas de formation particulière, à temps partiel choisi ou subi, emplois plutôt précaires qui se sont développés ces dernières années (M. Guillou, 1996).

pour savoir où elle meurt à 16 ou 18 ans. Le reste, alors, n'est pas bien des peurs. Les rencontres avec les autres, elles, sont toujours

Précarité des emplois (en %)

| | Proportion d'actives occupées à temps partiel | | Taux de sous-emploi parmi les emplois à temps partiel | |
|---------------------|---|------|---|------|
| | 1991 | 1996 | 1991 | 1996 |
| Ensemble des femmes | 23,5 | 29,5 | 27,7 | 35,3 |
| Immigrées | 31,9 | 37,8 | 34,7 | 44,2 |

Source : Insee,
enquête sur l'emploi

Vulnérabilité⁽⁴⁾ de l'emploi des étrangers en général et des femmes immigrées plus particulièrement

Au cours de la dernière décennie, la part du chômage des étrangers dans l'ensemble du chômage a eu tendance à s'accroître pour se stabiliser à un niveau élevé. Les tendances conjoncturelles soulignent la plus

grande vulnérabilité des étrangers au chômage et leur insertion sur le marché du travail. En 1996, la part des étrangers dans le chômage total s'élève à 12,5%, soit deux fois plus que le pourcentage de la population active totale. Pour les Maghrébins, le taux de chômage avoisine le triple avec 34% pour les Tunisiens, 29% pour les Algériens et 28% pour les Marocains, alors que les ressortis-

sants de l'UE ne sont pas plus touchés que les autochtones. Le chômage des jeunes étrangers âgés de 15 à 24 ans et originaires des pays tiers est préoccupant, puisque la moitié d'entre eux se trouve en situation de chômage.

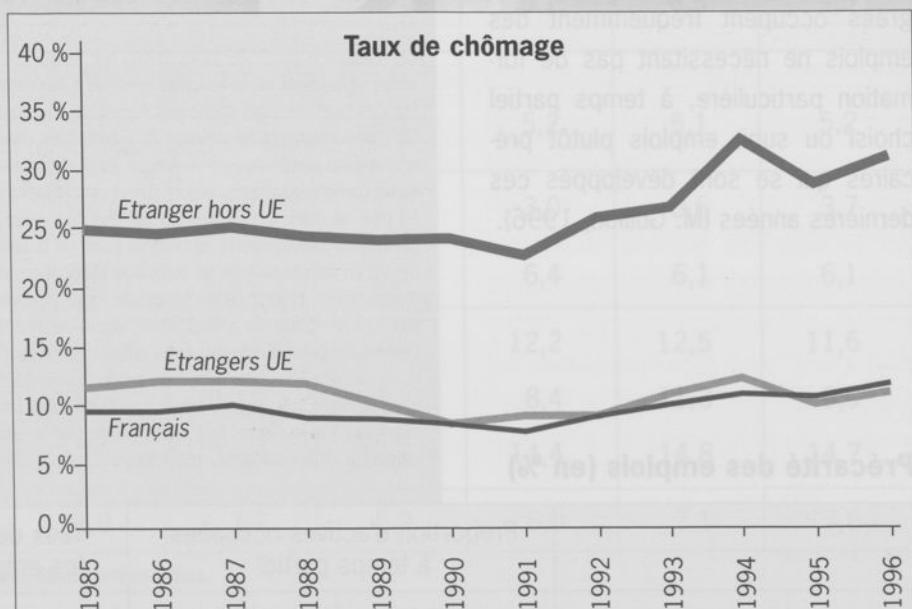
(4) La vulnérabilité au chômage par exemple, se définit comme la probabilité d'entrée en chômage au cours d'une période donnée, au sein d'une population donnée (J. Freyssinet, 1993).

Quant à la population active féminine immigrée, elle est particulièrement confrontée au problème du chômage, leur taux de chômage atteint 25 % en 1996, soit 11 points de plus que la moyenne nationale des femmes. Aux âges de pleine activité, le taux de chômage des femmes immigrées est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population active féminine du même âge. Cependant, la vulnérabilité face au chômage diffère en fonction du pays d'origine. Les taux de chômage les moins élevés s'observent chez les originaires de l'Union européenne, ils sont même inférieurs à ceux de la moyenne nationale pour les originaires du Portugal et d'Espagne. A l'inverse, les femmes originaires des pays tiers sont très fortement touchées par le chômage, et plus particulièrement pour les ressortissantes du Maroc et d'Algérie.

En définitive, il existe une plus grande fragilité des immigrées face au chômage. Les immigrées hors UE, jeunes et moins jeunes, se trouvent dans des positions plus vulnérables que celles de l'UE et autochtones. Cette réalité résulte de toute une série de facteurs, "les causes du chômage sont liées, notamment, à l'évolution de la conjoncture économique et à la nature des emplois occupés, à la structure démographique et à l'ancienneté des vagues migratoires. En

| Pays d'origine | Hommes | | Femmes | |
|-----------------|--------|------|--------|------|
| | 1995 | 1998 | 1995 | 1998 |
| UE à 12 | 8,8 | 9,2 | 10,7 | 10,4 |
| dont Espagne | 13,2 | 7,6 | 11,3 | 8,8 |
| Italie | 11,9 | 8,9 | 11,2 | 16,2 |
| Portugal | 7,1 | 8,6 | 8,9 | 9,9 |
| Algérie | 26,5 | 29,0 | 36,0 | 39,3 |
| Maroc | 28,7 | 32,5 | 43,3 | 36,7 |
| Tunisie | 28,1 | 23,9 | 38,5 | 39,6 |
| Afrique noire | 26,2 | 28,9 | 31,2 | 35,8 |
| Turquie | 29,3 | 33,1 | 44,7 | 42,5 |
| Asie du Sud-Est | 17,4 | 15,7 | 25,1 | 35,2 |
| Autres pays | 16,8 | 15,9 | 20,1 | 22,6 |
| Ensemble | 18,8 | 20,5 | 21,8 | 24,3 |

Taux de chômage des immigrés selon le sexe et le pays d'origine



Source : INSEE, Enquêtes Emploi

outre, le profil des migrants détermine aussi leur degré d'employabilité. Des variables comme l'âge, le sexe, la nationalité, le niveau de qualification et l'expérience professionnelle, la connaissance de la langue du pays d'accueil et la durée du séjour dans le pays jouent un rôle non négligeable dans les facteurs explicatifs de la plus ou moins grande vulnérabilité au chômage" (OCDE, 1997, p. 40).

Ce constat de plus forte vulnérabilité des femme immigrées au chômage

peut s'expliquer pour les plus âgées par leur appartenance à une catégorie socio-professionnelle particulièrement exposée qui est celle des ouvrières non qualifiées le plus souvent non diplômées. A l'inverse, ce résultat ne peut trouver de justification économiquement rationnelle pour les plus jeunes ayant des caractéristiques similaires à celles des jeunes autochtones *ceteris paribus*.

Mouna Viprey

Chercheuse à l'IRES



Les femmes immigrées, témoignages

Une émigration vécue

ANNE SOUFFRIN, française, 42 ans, quinze ans sur les routes, deux enfants, cinq ans en Inde et retour...

“ Je fais partie de celles qui sont parties un jour sur une route juste pour savoir où elle menait. A 16 ou 18 ans. La route oblige à traverser bien des peurs. Les rencontres agréables et désagréables toujours nouvelles apprennent la prudence et à passer sa route pour d'autres routes encore... Dans les moments de détresse toutefois, il n'est pas rare que des mains inconnues se tendent, soit pour un regard, soit pour un morceau de pain ou même de vrais repas. Bref, moi ma route s'est arrêtée pour cinq ans dans les profondeurs des yeux noirs d'un montagnard de l'Inde dont j'ai partagé l'austère vie ainsi que celle des villageoises car, souvent en montagne, les Indiens partent travailler dans les villes et seules les femmes restent pour cultiver les terres, nourrir les enfants, porter l'eau et l'herbe aux buffles ou aux chèvres.

● Deux enfants plus tard, j'ai bien dû me rendre à l'évidence : sans res-

sources, sans permis définitif de séjour, la vie risquait de s'arrêter pour moi et les enfants ; la survie est si dure dans les pays pauvres !

● J'ai eu la chance de pouvoir revenir et aussi la chance d'être accueillie par ma famille où il me fallut que quelques mois pour me retaper physiquement, récupérer mes forces perdues dans les maternités, l'allaitement et la sous-alimentation des dernières années.

● De retour en France, les aides débloquées par l'assistante sociale, le soutien du médecin pour ma dernière grossesse et l'accueil familial m'ont permis de retrouver rapidement un travail. Mais la rupture était profonde entre la France, mon pays d'origine et mon pays d'adoption. Les repères culturels y sont pour ainsi dire opposés. Il ne faut plus se déchausser pour entrer dans une pièce ou bien s'asseoir sur ses talons pour attendre son tour. Il a fallu se réhabituer à toucher les mains de gens que l'on ne connaît pas ou même les embrasser pour dire simplement bonjour. Il a fallu se déshabiller à lever les mains au-dessus de la tête pour s'imprégner du soleil et

aussi de recevoir les sourires gratuits et bienveillants des passants, etc.

● Comme je le disais, j'ai eu la chance de rentrer vivante et de trouver une famille accueillante et disponible à mon retour. Malgré cette aide précieuse, j'ai mis plusieurs années avant de me réhabituer à la vie d'ici. Alors, j'imagine celles et ceux qui ont rompu avec leur famille ou qui n'en ont plus ou qui tout simplement viennent d'un autre pays et n'ont pas d'attaches "naturelles" en France, j'imagine ce qu'un simple bonjour chaleureux représente pour elles et pour eux...

Anne Souffrin

Secrétaire générale

Communaux CGT de Colombes



Un combat pour une reconnaissance

JACQUELINE, 34 ans, célibataire :

“ arrivée à Paris en 1983, le Bac G1 en poche, ma majorité et mon indépendance fraîchement acquises, j'abordais l'avenir avec enthousiasme et ambition. Après une première année d'Anglais à l'Université de Fort-De-France, je comptais poursuivre ma deuxième année dans une université parisienne. En Martinique, j'avais pu obtenir le transfert de ma bourse d'études et mon billet d'avion payé par le Rectorat des Antilles-Guyane. Hébergée par la famille, comme de coutume, je pensais obtenir très rapidement une chambre d'étudiante au CROUS, une fois sur place.

● J'ai rapidement dégringolé de mon perchoir lorsque, ayant frappé à toutes les portes de toutes les universités de Paris et de sa région, je me suis entendu dire que les inscriptions étaient closes ou qu'il n'y avait plus de place (on était le 27 août!). J'ai donc dû revoir mon choix et me suis rabattue sur la moins pire des disciplines disponibles, la psychologie, à l'université de Villetaneuse. Cependant, j'avais compté sans les complications de l'administration française et les lenteurs de transfert de mon dossier de la Martinique à Paris). De plus, n'ayant pu m'inscrire dans une deuxième année de DEUG, mon ins-

cription dans une nouvelle discipline comptait comme un redoublement et par conséquent, la bourse qui m'avait été accordée par le Rectorat des Antilles-Guyane m'était refusée. Pour ajouter à mon désarroi, il n'y avait aucune possibilité d'hébergement par le CROUS et j'ai dû partager un logement avec une autre étudiante originaire de la Martinique, elle-aussi, dans la banlieue 95, (j'évite ici les détails liés au froid, aux frais, aux transports en commun très peu accessibles, à l'isolement auxquels nous étions confrontées). Nos efforts pour trouver un “petit boulot”, comme la plupart des autres étudiants pour financer nos études, sont restés vains. J'ai terminé bien difficilement l'année universitaire et fus contrainte d'abandonner (temporairement) les études.

● Le monde du travail n'a pas été beaucoup plus accessible mais j'ai réussi à trouver un créneau dans le droit et j'ai commencé en tant que secrétaire dans un cabinet d'avocats. Cependant, ayant toujours gardé en tête mon rêve d'être parfaitement bilingue et d'utiliser l'anglais dans ma vie professionnelle, j'ai joué des coudes pour rentrer dans les plus grands cabinets anglo-saxons et c'est dans cet environnement que je poursuis aujourd'hui ma carrière depuis une dizaine d'années, au poste

d'assistante de direction bilingue.

● Je ne saurais dire en toute objectivité que je me sente bien intégrée en France car, lorsque l'on est déraciné, à moins d'occulter complètement sa culture, son histoire et ses origines, c'est-à-dire le fondement même de sa personnalité, la notion d'intégration n'est qu'un leurre ou alors une conception tout à fait illusoire et dénaturée d'appartenance au groupe. Je me considère plutôt comme une “expatriée”, à la seule différence que je possède le statut qui permet d'aller et d'agir comme les “autres” Français. Aujourd'hui, après seize ans passés en France, mes amis métropolitains se comptent sur les doigts d'une demi-main. Est-ce à cause de la vigilance que je manifeste sur tout ce qui touche à ma race, à mes origines et à ma différence? Je ne me l'explique que de cette façon. J'ai développé un sentiment de frustration et d'injustice dans ce pays où j'ai l'impression que ma contribution à son enrichissement, tant économique que culturel, ne me donne pas accès à toutes les opportunités et ne me permet pas de me réaliser, de me reconnaître en tant que Française à part entière ni d'affirmer ma différence visible qui finit toujours par ressortir, bien souvent sournoisement, comme un défaut dans des propos et



attitudes de mes "compatriotes" métropolitains. Je lutte continuellement contre toutes sortes d'exploitations négatives de l'image du noir en France (dans les pâtisseries (têtes de nègre), le langage (parler petit nègre...), la publicité (banania, vahiné, etc.).

● J'ai découvert, en revanche, un réseau amical et associatif extrêmement riche au sein des communautés antillaise et afro-américaine (je suis

membre d'une association de femmes noires américaines basée à Paris), et j'ai pu redéfinir mes priorités existentielles. Je porte aujourd'hui un autre regard sur le monde, je peux facilement intégrer dans ma vie de tous les jours les notions de respect de soi et des autres, d'affirmation de soi, de réalisation et de développement personnels, ce qui n'est malheureusement pas le cas de tous les déracinés ici en France,

puisque le système n'intègre pas la notion de la différence (on en veut pour preuve les tout récents sujets révélés dans la presse sur les pratiques discriminatoires face à l'emploi des noirs dans telle entreprise en France ou encore l'exclusion d'élèves en raison de leur appartenance religieuse et surtout par l'initiative prise par le Ministre du travail de créer un Observatoire contre les discriminations raciales!). Allez les Bleus...



Warda Khorsi, à gauche sur notre photo, au Congrès mondial des femmes de la FDIF.

Deux fois diplômée

“ Je suis algérienne et je vis en France depuis 1982. Je suis chargée d'enseignement en centre de formation, aux professions éducatives et sociales. Le problème auquel j'ai été confrontée est l'absence de conventions et d'équivalence des diplômes entre l'Algérie et la France.

● J'avais un diplôme d'état de conseillère d'orientation scolaire et professionnelle. J'avais derrière moi treize ans de pratique professionnelle. Lorsque je suis arrivée en France, j'ai dû repartir de zéro. Mon diplôme n'a pas été considéré comme valable. Avec obstination, j'ai donc dû refaire

tout le chemin. Je dis avec obstination, parce qu'il faut alors beaucoup lutter contre le doute qui s'installe. Vais-je réussir ? Vais-je trouver un emploi qui correspond à ce que je sais faire ? J'ai perdu dix ans à tout reconstruire.

● Ce problème s'ajoute au problème de l'administration. Pour être en règle, obtenir ses papiers, cela prend du temps. Ce temps qui n'en finit pas renforce le doute et beaucoup de femmes qualifiées comme moi acceptent alors un emploi très en deçà de leurs compétences. Il arrive souvent que des médecins soient aides-soignantes, des pharmaciennes à peine laborantines. Il faut alors mettre en veilleuse tout ce que l'on sait faire, et c'est cette grande perdition de compétences et de savoir-faire que je trouve révoltante. C'est un gâchis pour la société et beaucoup de souffrance pour les individus.

Warda Khorsi
Membre du Conseil national
de Femmes solidaires

1999 une campagne mixte pour conquérir l'égalité

L'examen des statistiques et des témoignages prouve que nous avons tout à gagner à lutter contre les discriminations de toutes sortes pour gagner l'égalité de droit entre Français et immigrés, plus encore entre femmes et hommes.

- En effet, il y a énormément de différences entre les salariés français et immigrés :
- Au niveau des garanties collectives, de l'application du Code du travail, du respect des Conventions collectives, des conditions de travail ou bien de la formation.
- Le phénomène a pris une telle ampleur que désormais les étrangers ne sont pas les seuls à subir les discriminations. Les Français d'origine étrangère et les originaires d'Outre-Mer, par conséquent tous ceux qui ne "semblent" pas français, sont dans la même situation.

● Celle-ci est malgré tout difficile à évaluer ; d'une part à cause du peu d'informations dont nous disposons, d'autre part les personnes victimes de discriminations ont beaucoup de mal à en apporter la preuve.

● Dans son rapport 1998, consacré aux discriminations raciales, le Haut Conseil à l'intégration dresse un bilan sévère. Il entend comme discriminations raciales "toute attitude ou action qui conduit, à situation de départ identique, à un traitement défavorable de personnes du fait de leur nationalité, origine, couleur de peau ou religion, qu'une intention discriminante soit ou non à l'origine de cette situation.

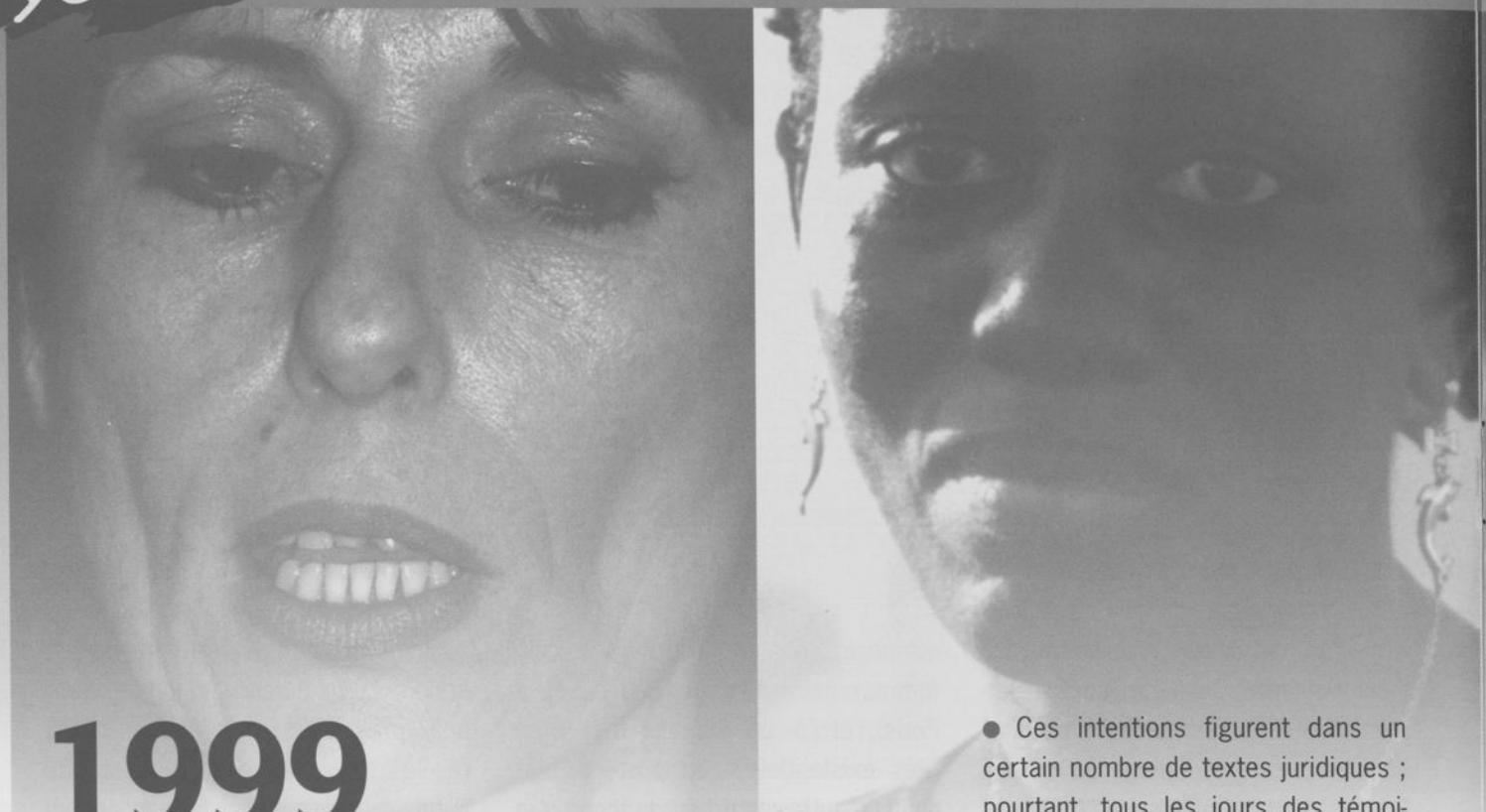
- Notre Constitution proclame :
- Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

● Ces intentions figurent dans un certain nombre de textes juridiques ; pourtant, tous les jours des témoignages attestent du contraire.

● Les dispositions anti-discriminatoires existent. Les Outils sont à faire vivre.

● La loi Pleven du 1er juillet 1972 modifiée en 1985 interdit les discriminations à l'embauche. De plus, la France a ratifié le 28 mai 1982 la convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant les discriminations en matière d'emploi et de profession fondées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale et l'origine sociale (décret du 17 août 1982). Ces principes sont déclinés dans l'ordre juridique interne et inscrits dans notre Code du travail et notre Code pénal.

● Les atteintes au principe de non-discrimination sont réprimées sur la base des articles 225-1 à 225-3 du Code pénal. Selon l'article 225-1, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leurs origines, de leur sexe, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou non à une ethnie,





une nation, une race ou une religion déterminée.

*** En matière d'offre d'emploi :**

Il est interdit de soumettre une offre d'emploi à une condition discriminatoire fondée notamment sur l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée (article 225-1 du nouveau Code pénal).

*** En matière d'embauche :**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de ses origines, de son appartenance à une ethnie, une nation, une



race ou en fonction de ses convictions religieuses (article L. 122-45 du Code du travail résultant de la loi n° 92-1446 du 3 décembre 1992, article 225-1 du Code pénal).

*** En matière d'exécution du contrat de travail :**

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son appartenance à une ethnie, une nation, une race ou de ses convictions religieuses (article L. 122-45 du Code du travail, articles 225-1 et 225-2 du Code pénal). De plus, le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi en raison notamment de leurs origines ou de leur confession (article L. 122-35 du Code du travail).

*** En matière de formation :**

Le livre IX du Code du travail consacré à la formation professionnelle ne contient aucune disposition spécifique visant à interdire les discriminations de nature raciste. Toutefois, l'article L. 900-4-1 et l'ancien article L. 900-6 encadrent les informations qu'un organisme de formation ou prestataire de bilan de compétences peut demander aux stagiaires. Elles ne peuvent avoir pour finalité que d'apprécier leur aptitude à

suivre l'action ou présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan.

*** Dans les conventions collectives :**

Toute convention de branche conclue au niveau national doit contenir, pour être étendue, des dispositions sur l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi (article L. 133-5-10 du Code du travail).

*** Les sanctions :**

L'article 225-2 du Code pénal réprime de deux ans d'emprisonnement et/ou de 200 000 F d'amende les actes discriminatoires en matière d'offre d'emploi, de refus d'embauche, de sanction et de licenciement.

- Les questions ne pourront être traitées efficacement que si les salariés (ées) sont sensibilisés (ées).
- La défense des valeurs de solidarité, des garanties individuelles et collectives en matière de droit du travail dépend de la mobilisation de toutes et tous.
- C'est dans cet esprit que la CGT a conçu sa campagne contre les discriminations.
- Une nouvelle étape se prépare en 1999 pour lutter contre toutes les



discriminations et construire l'égalité. Le secteur "femmes mixité" de la CGT s'appuie sur les multiples initiatives des années précédentes :

- la diffusion de la cassette "on est une génération" et les débats qui sont suivis ;
- le questionnaire "Homme/Femme, quel mode d'emploi ?" et le sondage CSA, dans lesquels apparaissent en priorité les questions d'égalité entre les sexes ;
- le débat sur la parité et la volonté de la CGT d'œuvrer à sa réalisation.
- Tous ces éléments nous poussent à organiser en grand, au plus près des préoccupations, une campagne 1999 axée sur l'égalité entre hommes et femmes.
- Concrètement, si nous disposons d'outils, nous avons peu d'informations quant à leur utilisation.
- Nous proposons de rythmer l'année 1999 à partir de l'examen annuel de plusieurs textes du Code du travail.
- C'est de la responsabilité quotidienne des organisations syndicales, notamment dans les branches et dans les entreprises.
- Bien qu'un certain nombre de responsabilités soient dévolues au Comité d'entreprise, elles n'en res-

tent pas moins accessibles aux délégués du personnel.

- En effet, le Plan d'égalité professionnelle entre hommes et femmes invite les négociateurs à se réunir (articles L. 123-1 et L. 123-4) pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

● Cela porte sur :

- . les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- . les conditions de travail et d'emploi.

- Un rapport est prévu par l'article L. 432-3.1 du Code du travail. Il s'agit de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

- L'examen du Bilan de la formation professionnelle est une obligation (articles L. 900-1 et L. 900-2).

● La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente des salariés. C'est le moment pour les syndicats, les salariés de porter les revendications.

- La négociation annuelle obligatoire, tant au niveau de la branche que de l'entreprise peut, devrait être un élément favorisant la situation des femmes salariées. Il s'agit :

. des salaires et des classifications (article L. 132-12) dans les branches ;
. des salaires effectifs, de la durée effective et de l'organisation du temps de travail (article L. 132-27) dans les entreprises.

Ainsi :

1°) Dès avant le 8 mars 1999, travailler à sensibiliser les professions et aller vers un 8 mars unitaire.

2°) Le 17 avril autour de la conférence européenne, la CGT interviendra dans les entreprises pour dénoncer les cas d'inégalités criantes. Ce jour sera le lancement d'un "recueil" témoignages.

3°) En juin, nous construisons un temps fort où nous mettrons en commun l'ensemble des recueils témoignages et l'examen des bilans d'égalité professionnelle.

4°) En octobre, en coopération avec les différentes associations, organisations syndicales, ce sera le lancement de la Marche mondiale des femmes de l'an 2000.

Marie-France Boutroue

Collectif CGT Femmes-Mixité



IKEA... chef de file des discriminations raciales à l'embauche ?

Une circulaire émanant de la direction parisienne d'IKEA France et datée d'avril 1998 est arrivée, (les voix du seigneur sont impénétrables!) sur les bureaux des syndicats CGT et CFDT de IKEA Lyon en janvier 1999. Cette circulaire traitait du recrutement pour le contrôle de la distribution du catalogue IKEA chez les particuliers. Voici les extraits "intéressants" de cette circulaire :

- ... "Profils : étudiants ou étudiantes... dynamisme, organisation, débrouille et abord sympathique sont indispensables... L'essentiel de leur travail se fera sur le terrain, interviews en face à face dans les communes où le catalogue sera distribué.
- Pour ce type de travail ne pas recruter des personnes de couleur car, c'est malheureux à dire, mais on leur ouvre moins facilement la porte et il s'agit d'avancer vite.
- J'insiste sur le profil étudiant, nos précédentes expériences en intérim n'ont pas été heureuses." (fin de citation).
- Donc, chez IKEA, il y a une nécessité à l'embauche, "l'homme ou la femme qui vient du froid, blond (e), yeux bleus" ça marche! sont éliminés d'office ceux qui sont "nés au soleil" et puis, les intérimaires ce n'est pas bon (peut-être qu'ils viennent trop du Sud!) et les étudiants on les paye sans doute moins cher (n'oublions pas le profit!).
- Une plainte a été déposée par la CGT et la CFDT et des associations telles que le MRAP, SOS Racisme, la LDH se sont saisies de l'affaire.
- Dans la grande distribution, la discrimination raciale est courante mais jusqu'à ce jour nous n'avions pas pu le prouver.
- Dès que les syndicats ont eu connaissance de cette circulaire, ils sont intervenus : conférence de presse, la Direction départementale du travail et de l'emploi a été saisie de l'affaire et mène une enquête.
- D'autre part, les élus CGT et CFDT d'IKEA Lyon ont adressé un courrier à la Présidente du Comité d'entreprise demandant la tenue d'un CE extraordinaire sur l'emploi à IKEA Lyon. Il s'agit de savoir réellement quelles sont les pratiques d'IKEA en matière d'embauches, de conditions de travail, de promotions, de formations, etc. des salariés.
- La direction d'IKEA France, tout en reconnaissant ses écrits, mène une campagne infernale contre les militants, surtout ceux de la CGT, les accusant de vouloir nuire à la marque IKEA et à la bonne marche du magasin.
- Cette dénonciation par les syndicats, en particulier par la CGT, les initiatives prises participent de notre "campagne sur les discriminations raciales à l'entreprise" engagée depuis janvier 1998.
- Le Colloque européen initié à Lille par la Confédération les 25 et 26 novembre 1998 a montré que ce qui se passe à IKEA n'est pas un fait isolé mais semble se généraliser dans certaines entreprises en France et en Europe.
- Il est indéniable qu'il y a une montée des idées, propos, attitudes racistes et xénophobes.
- Ceux qui prônent les idées de "préférence nationale", que ce soit des salariés entre eux ou des patrons, ou des cadres d'entreprises qui les appliquent sont, en France, confortés par "l'hydre" (maintenant à deux têtes) que sont les partis FN de Le Pen et Mégrét.
- De la part des directions des entreprises qui ont cette pratique, il ne s'agit pas d'une discrimination gratuite, c'est bien du profit dont il est question, car soit comme chez IKEA une personne de couleur ne fait pas "bien dans le paysage" pour promotionner les produits, soit lorsqu'ils sont embauchés - immigrés ou français issus de l'immigration -, il y a discrimination dans l'attribution du poste de travail, la formation, la promotion, donc le salaire, et c'est autant d'économie pour le profit capitaliste.
- Oui vraiment, faire vivre notre campagne contre les discriminations raciales à l'entreprise, c'est faire vivre les mêmes droits pour tous.
- Racisme, xénophobie, discriminations raciales sont des délits qui doivent être punis par la loi. C'est ce que les syndicats se sont engagés à faire à IKEA Lyon.



Jane Caléta
Union départementale CGT du Rhône

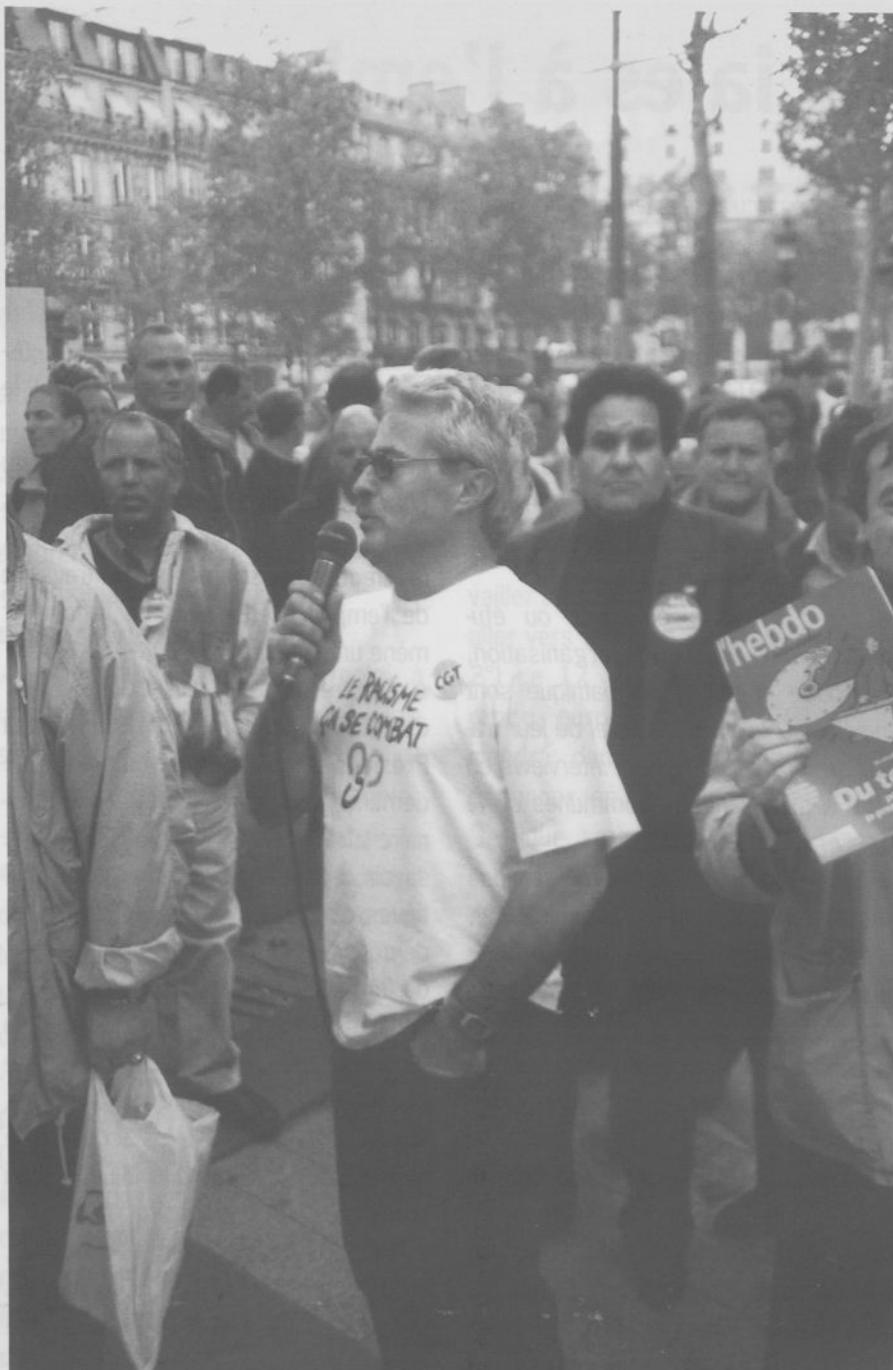


DISCRIMINATIONS RACIALES AU TRAVAIL

Quelle campagne en 1999 ?

Dans quelques jours, la CGT va lancer la campagne 1999 contre les discriminations raciales au travail.

- Si notre engagement pour l'égalité n'est pas chose nouvelle, le concept de campagne annuelle tendant à impliquer l'ensemble de nos structures a été initié en 1997. Le 21 mars sera donc l'occasion du démarrage de la troisième campagne contre les idées racistes et son corollaire la discrimination raciale.
- Nous savons que mener une campagne à forte visibilité sur ce sujet n'a rien de simple. Les militants qui s'y engagent se heurtent aux tabous, aux peurs diverses, celle de la concurrence à l'emploi en période de crise, celle de la mise à vif de situations mal vécues, de l'affrontement entre salariés.
- Cependant, se détourner de cette réalité, est-ce bien s'engager dans un syndicalisme rassembleur et solidaire ? Comment engager la revendication pour le plein emploi solidaire, en période de négociation sur les 35 heures, sans soulever les problèmes que posent les discriminations ?
- C'est dans cet esprit que nous renouvelons nos efforts pour que nos syndicats d'entreprise mettent à jour, avec les salariés, les discriminations raciales, qu'elles soient à l'embauche, à la rémunération, à la promotion, etc.
- Certes, nous allons poursuivre ce qui a déjà été engagé mais en tenant en compte ce qui évolue.
- A présent, le syndicalisme n'a



plus à démontrer qu'il a sa place dans la lutte contre le racisme. Non seulement, il n'est pas un supplément aux organisations spécialisées mais

il est l'acteur essentiel dans la lutte contre le racisme et la discrimination à l'entreprise. Chacun reconnaît aujourd'hui que sans son engage-

CAMPAGNE 99

ment, rien ne changera dans le monde du travail.

ment, rien ne changera dans le monde du travail.

- C'est en raison des efforts qui ont déjà été entrepris que le gouvernement a décidé d'organiser une table-ronde avec les partenaires sociaux au cours du mois de mars. De celle-ci devrait sortir un projet de loi comportant des mesures pour que les institutions publiques s'attellent à la réduction de ce fléau social, mais aussi des moyens nouveaux pour les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel, tant dans la négociation annuelle que dans le droit de porter plainte pour discriminations, propos ou actes racistes à l'entreprise. Cette perspective n'est évidemment pas sans effets sur la conception de notre nouvelle campagne.

- A l'évidence, le combat contre les discriminations marquera des points que s'il est conduit dans les services, seuls les militants au cœur des entreprises seront efficaces. Cependant, l'expérience a démontré que ceux-ci ont besoin que la CGT donne de la visibilité à cet engagement. Les militants ont besoin d'échanger avec d'autres. Pour qu'il en soit ainsi, des initiatives publiques relayées par la presse locale pourraient être organisées. Ces initiatives impliqueraient des militants syndicaux avec des militants associatifs, des spécialistes de diverses disciplines (sociologues, juristes...). La direction confédérale sera naturellement impliquée dans ce combat.

● Pour l'efficacité, un ensemble

d'outils sont prévus : émission de télévision, film court métrage utilisable pour les débats d'entreprises, affiche de campagne, un nouvel argumentaire prenant appui sur l'expérience acquise par certains. La carte-témoignage de 1998 restant valable, elle constitue un élément central pour solliciter les salariés au cœur des services. Un module de formation sera élaboré et mis à disposition des unions départementales et des fédérations.

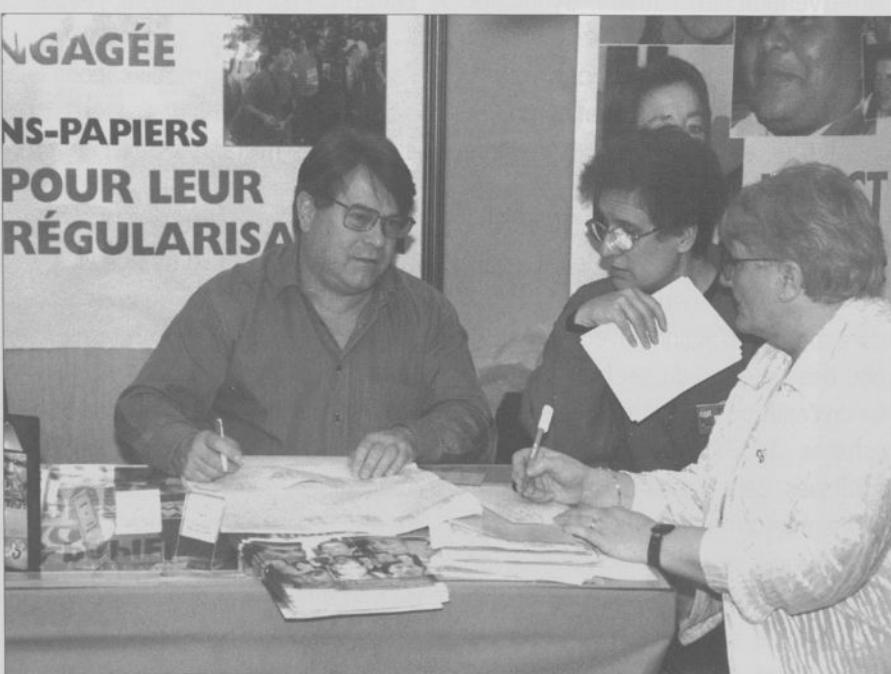
- Enfin, une banque de données consultable sur le net est en cours d'élaboration. Celle-ci permettra à chacun d'aller chercher témoignage et expérience tant des pratiques discriminatoires que des initiatives pour les faire reculer.

- Evidemment, ce dispositif pourrait être des outils inutilisés si les direc-

tions, à chaque niveau de nos structures, n'adoptent une attitude volontariste. Certes, nous voulons pratiquer un syndicalisme à l'écoute des salariés ; nous ne voulons pas décider à leur place du contenu des revendications et la façon de les faire progresser.

- Mais si nous ne prenons pas en compte ces problèmes et les responsabilités qui nous incombent, nous ne répondrons pas aux difficultés que rencontrent des millions de salariés. Nous ne ferons pas face à la mise en sommeil de compétences en raison des pratiques discriminatoires et nous tiendrons éloignés de la démarche revendicative tous ceux qui pensent que nous ne sommes pas à leur écoute.

Gérard Chemouil
Responsable du Secteur immigration





RACISME ET DISCRIMINATIONS SUR LES LIEUX DU TRAVAIL ET À L'EMBAUCHE : UNE BANQUE EUROPÉENNE DE DONNÉES

Une banque de données sur les discriminations : pour qui, pour quoi ?

Avec le programme de recherche européen SEREDAT (Séminaire Européen sur le racisme et les discriminations au travail), la CGT en partenariat avec l'ISERES se donne pour mission de mieux saisir les réalités des discriminations sur le marché du travail et dans l'entreprise en France et en Europe. L'objectif est de permettre aux organisations syndicales européennes d'échanger sur leurs pratiques, les difficultés qu'elles rencontrent, et de confronter leurs expériences et leurs points de vue, non seulement entre elles, mais également avec des responsables d'associations, des chercheurs, des universitaires... Il s'agit de constituer une banque d'expériences utile pour l'intervention et l'action syndicale. Ceci passe notamment par la mise en place : d'une banque de données textuelles concernant les pratiques syndicales et les expériences significatives en matière de lutte contre le racisme et les discriminations accessible sur Internet. Il s'agit d'une base d'expériences constituée de rapports d'action (avec identification des acteurs, du secteur d'activité ou de l'entreprise concernée, des intervenants...), avec renvoi sur des bases juridiques déjà existantes et un complément informatif. Ce sont des expériences collectives ou individuelles de lutte contre les discriminations et non une collecte de témoignages. Ce qui n'exclut pas la prise en compte de

réponses ou d'initiatives syndicales, que celles-ci aient abouti ou non.

● Qu'est ce qu'une expérience ? En matière de postes et de conditions de travail, d'égalité de traitement sur le salaire, de promotion, des pratiques de recrutement, de licenciement, des prises de position contre les propos ou attitudes racistes..., quels sont les moyens de réflexion et d'action mis à la disposition de tel ou tel militant ? Il s'agit de recenser tout type d'action significative permettant le questionnement sur les pratiques discriminantes et les stratégies d'action mises à l'œuvre pour les combattre ; expériences initiées syndicalement et/ou en lien avec d'autres acteurs hors entreprise (sur le logement, l'école...). L'étude menée en partenariat avec l'URMIS¹ sur les modifications des représentations et des stéréotypes auprès des militants de la Fédération Finances est éclairante et vaut par elle-même expérience. Autre exemple, la mobilisation active de militants CGT à Renault-Flins auprès de la direction a permis récemment le recrutement des enfants de salariés étrangers. D'autres enquêtes en relation avec d'autres syndicalistes sont en cours (métallurgie, santé, construction, commerce, agro-alimentaire etc.) et concernent déjà plus d'une centaine de militants impliqués². Il ne s'agit pas de mettre en place une énième banque de données traitant de ces

questions. Réaliser un tel outil implique de tenir compte des apports de l'articulation entre recherche et action syndicale. Outre les condamnations de principe et les campagnes utiles de sensibilisation, la démarche vise à fournir un outil de transformation sociale aux militants avec un contenu qui réponde aux interrogations des acteurs engagés (syndicalistes, associations ou institutions etc.) dans la lutte contre les discriminations sur le marché du travail. Cet outil se doit d'être conçu collectivement avec une circulation de l'information décloisonnée et une participation effective des acteurs engagés dans et hors entreprise.

● La constitution d'une telle banque s'inscrit également dans une perspective transnationale.

Mohammed Ouaddane
Chargé de recherche à ISERES
Contact : 01.48.18.85.42.

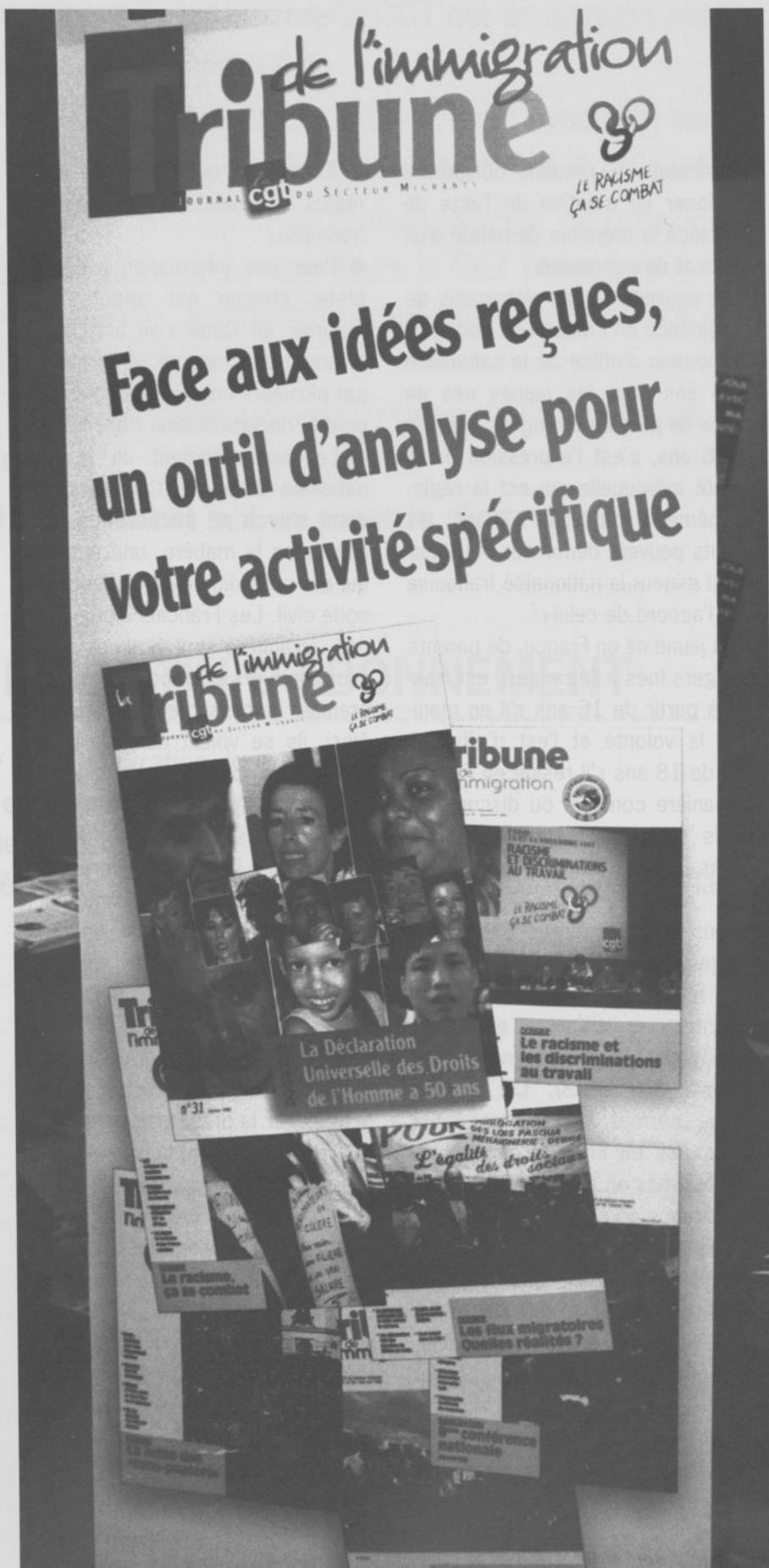
N. B : Il s'avère indispensable de connaître vos propres besoins en la matière afin d'élaborer collectivement cette banque de données. Un questionnaire d'évaluation des besoins est disponible sur demande à l'ISERES.

(1) Racisme et comportements professionnels aux Finances, rapport d'enquête, juin 1998, 90 p./ISERES
(2) Un réseau de correspondants comprenant une centaine de militants syndicalistes. D'autres contacts ont été également établis à l'occasion des journées d'études et de formation. Un pré-questionnaire sur les besoins a été également diffusé lors des journées de Lille et durant le 46^e Congrès de la CGT.

Nationalité

Àvec la Révolution de 1789 et le remplacement du sujet par le citoyen, le besoin de définir les règles d'attribution de la nationalité française est apparu. Ces règles sont définies lors de la naissance du Code civil en 1804. Depuis, au gré des besoins démographiques, ces règles n'ont pas cessé de changer jusqu'aux deux dernières réformes, celle de Pasqua/Méhaignerie et celle de Chevénement/Guigou.

- La loi du 16 mars 1998 vient corriger les distorsions créées par la loi du 22 juillet 1993, laquelle avait supprimé le droit du sol simple et avait fait, pour les jeunes nés en France, de la manifestation de volonté pour devenir français la règle.
- Ainsi, la loi de mars 1998 abroge, d'une part, l'obligation de la manifestation de volonté et d'autre part, elle réintroduit le droit du sol et rend automatique, à partir de 18 ans, l'acquisition de la nationalité française.
- La loi Pasqua/Méhaignerie, par l'obligation à manifester sa volonté et le doute sur les mariages entre Français et étrangers, dans le cadre de l'accès à la nationalité, n'a pas manqué d'être source de tracasseries et de faire de la suspicion la règle.
- Ce sont ces questions, entre autres, que le rapport Weil a mis en évidence en 1997. Il a mis en relief combien l'obligation pour les jeunes à manifester leur volonté était porteuse de conflits au sein des familles des jeunes d'origine étrangère.
- La loi de mars 1998 revient sur ces aspects. Elle supprime la manifestation de volonté, assouplit les conditions d'acquisition de la nationalité par le mariage et facilite la preuve de la nationalité française,



25

TRIBUNE DE L'IMMIGRATION N° 32-FÉVRIER 1999

notamment en rendant obligatoire d'apposer en mention de l'acte de naissance la première demande d'un certificat de nationalité.

- La nouvelle loi fait désormais de la résidence en France une condition d'attribution d'office de la nationalité à 18 ans pour les jeunes nés en France de parents étrangers. A partir de 16 ans, c'est l'expression de la volonté individuelle qui est la règle. De même, à partir de 13 ans, les parents peuvent demander pour leur enfant mineur la nationalité française avec l'accord de celui-ci.

- Un jeune né en France, de parents étrangers (nés à l'étranger), est français à partir de 16 ans s'il en manifeste la volonté et l'est d'office à l'âge de 18 ans s'il réside en France de manière continue ou discontinue depuis cinq ans depuis l'âge de 11 ans (art. 21.7 et 21.11 du code civil).

- Pour tous les autres cas aucun changement notable n'est apporté par la réforme de 1998.

- Est français l'enfant né en France dont un des parents au moins est français (art. 19.3). Ce dernier article permet notamment aux jeunes, nés en France, de parents algériens, nés en Algérie avant 1962 ou en France après cette date, d'être français d'office, c'est-à-dire dès leur naissance. Toutefois, que le jeune soit français en vertu de l'article 18 ou 19.3, il peut, à l'âge de 18 ans, user de la faculté de répudiation et prendre la nationalité du/des parent(s).

- Il faut le dire, voire le réaffirmer, que le mariage n'exerce aucun effet de plein droit sur la nationalité (art. 21.1. du code civil).

- Ce sont là quelques rappels des règles d'acquisition de la nationalité française.

- Pour une information plus complète, chacun est appelé à se reporter au Code civil ainsi qu'aux diverses analyses de la loi publiées par plusieurs organismes spécialisés dont la documentation française.

- Le renouvellement de la carte nationale d'identité (CNI) est également source de tracasseries. Nous avons, en la matière, une approche qui est celle dictée par la lecture du code civil. Les Français d'origine, ou pas, étrangère sont victimes de tracasseries lors du renouvellement ou premier établissement de leur CNI. Ainsi, ils se voient obligés, le plus souvent, de prouver leur nationalité voire celle de leurs parents ou arrière-grands-parents lors du renouvellement de leur CNI, en vertu d'une circulaire du Ministère de l'intérieur.

- Il faut savoir que, normalement, la production d'un acte de naissance avec filiation suffit à justifier de son état de Français. Toutefois, si la nationalité française paraît douteuse au regard de l'administration, elle peut exiger la preuve de celle-ci.

- C'est à celui dont la nationalité est mise en cause d'apporter la preuve qu'il est français. En la matière, il ne faut pas se contenter d'une telle mise en cause oralement mais par écrit.

- En effet, le plus souvent, l'acte de naissance, l'ancienne CNI, un passeport ou une carte électorale voire professionnelle pour les fonctionnaires, sont de nature à prouver l'état de Français (rép. Min. N° 4080, JOAN Q. du 8 décembre 1997, p. 4534). De même, en matière de

double nationalité, la loi française n'oblige pas l'étranger, devenu français, à renoncer à la nationalité d'origine (sauf pour certains pays d'Europe). Il en va de même pour le Français qui acquiert la nationalité étrangère s'il ne fait pas une déclaration en ce sens (rép. Min. N° 7439, JOAN Q. du 2 mars 1998, p. 1236).

- Nous devons être particulièrement attentifs à ces questions parce que nombreux sont les militants confrontés à des tracasseries en matière de nationalité.

- La période précédente a accrédité l'idée qu'être français cela pouvait se mériter. Ainsi, en cas de difficultés, il faut exiger par écrit l'objet et le pourquoi de l'exigence des documents demandés, comme il est de règle dans les conflits du travail et consulter dans un premier temps le code civil.

- La question de la nationalité est trop complexe pour être développée en quelques lignes mais le rappel du contenu des articles du code civil peuvent être de nature à mettre un frein à la volonté de certains à mettre en cause la nationalité à tout bout de champ.

- Nous devons également être particulièrement attentifs au fait que le code civil ne connaît pas de double nationalité en France. Il n'existe en France que des Français et des étrangers même si certains Français ont une autre nationalité. Dans ce cas, ces derniers sont binationaux : Français en France et à l'étranger la nationalité du passeport qu'ils présenteront aux autorités du pays visité.

José Pinto
Collectif national immigration

CONNAÎTRE POUR AGIR

La Tribune de l'immigration, journal de la CGT est un support pour les syndiqués et les directions syndicales.

Support pour aider au développement de notre activité syndicale sur des questions de politique migratoire et de la lutte contre le racisme.

L'objectif est de donner des éléments de connaissances, de réflexions, d'informations, d'expériences... Pour que toute la CGT prenne en compte ces questions dans la démarche revendicative et syndicale que cela suppose dans chaque entreprise.

L'objectif est donc d'avoir au minimum une *Tribune de l'immigration* dans chaque syndicat.

L'idéal étant que chaque militant soit en capacité d'intervenir.



BULLETIN D'ABONNEMENT

La Tribune de l'immigration, journal de la CGT ;
A retourner au secteur immigration CGT,
au 263, rue de Paris - 93516 Montreuil cedex,
avec la chèque de paiement de 80 F pour 6 numéros à l'ordre de la CGT.

Nom

Prénom

Adresse

..... Code postal

Téléphone

Syndicat-entreprise

Adresse

..... Téléphone

Union locale

Union départementale

Fédération

Nombre d'abonnements x 80 F :

Merci de remplir clairement l'ensemble des renseignements



LE RACISME
SE COMBAT

égaux, ensemble et fraternels

la
cgt