

12 propositions pour lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des personnes migrantes

Toute personne qui candidate à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise est protégée par la loi contre les discriminations à l'embauche et au travail¹. Ces discriminations, restent une réalité en France. Leurs sources sont multiples : la séniorité (être âgé·e de plus de 55 ans), le fait d'être handicapé·e, d'être une femme, de porter un nom de famille d'origine étrangère, d'avoir physiquement l'air d'origine étrangère, etc. Les discriminations à l'embauche sont loin de concerner uniquement les personnes étrangères. Pour autant, La Cimade a identifié un certain nombre de situations, inscrites dans la loi ou relevant de pratiques abusives, dans lesquelles l'extranéité apparaît comme un facteur supplémentaire de discriminations.

¹ Article L.1132-1 du code du travail.

Ces discriminations sont, d'une part, directement liées à la question de la nationalité étrangère : du fait de leur nationalité ou du fait que les compétences professionnelles sont sanctionnées par un diplôme étranger, de nombreuses personnes étrangères ne peuvent accéder à certains emplois en France (I). Les femmes migrantes rencontrent des difficultés encore plus grandes, au croisement des discriminations liées à l'extranéité et au genre (II). Enfin, s'ajoute la question de la situation administrative et des modalités d'obtention d'une autorisation de travail, qui placent les personnes étrangères, notamment précaires, dans une forte difficulté d'accès à l'emploi et dans une grande dépendance vis-à-vis de cet emploi (III).

Ainsi, les personnes étrangères en situation irrégulière subissent, parfois dans un grand isolement, des conditions de travail précaires, inéquitables, voire indignes. Elles sont aussi très souvent employées à un niveau bien moindre que leur niveau d'éducation, et sont, dans certains cas, victimes d'abus et de violences, voire d'exploitation. Leur situation de dépendance extrême à l'égard de leurs employeurs les empêche parfois de connaître leurs droits, mais surtout de faire valoir leurs droits fondamentaux et leurs droits au regard du droit du travail.

Une instance consultative, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, mise en place en 2013 placée auprès du premier ministre, [le rapport Noblecourt «L'égalité](#)

pour les femmes migrantes » ou encore la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, sont autant de textes et projets mis en œuvre pour améliorer et proposer des grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité. Dans la pratique, cela reste juste symbolique.

La Cimade demande au gouvernement et aux parlementaires de s'intéresser plus particulièrement à l'accès à l'emploi et aux conditions de travail des personnes migrantes, notamment les femmes, pour garantir que leurs droits fondamentaux soient respectés. En ce sens, 12 recommandations sont formulées en dernière partie de ce document.

DISCRIMINATIONS LIÉES À LA NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

² Selon le rapport Noblecourt, qui date de 2014, 30% des emplois sont interdits partiellement ou totalement aux personnes étrangères, ce qui représenterait 7 millions d'emplois dans plus de 50 professions. Comme le rappellent Alexis Spire et Antoine Math, on est passé de 7 millions à environ 5 millions, d'une part parce que le nombre de fonctionnaires a baissé (évalué à 5,3 millions au 31 décembre 2008 pour les trois fonctions publiques, dont seulement 3,9 millions de titulaires et 340.000 militaires), d'autre part parce que des progrès ont été faits : dans les entreprises publiques, il n'y a plus que la SNCF et le CEA qui restent fermés (même si l'essentiel du personnel des entreprises publiques reste encore français puisque recruté avant la suppression de la condition de nationalité). ticle L.1132-1 du code du travail.

Le principe à valeur constitutionnelle, la non-discrimination vise à assurer l'égalité de traitement entre les individus quels que soient la nationalité, le sexe, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, l'orientation sexuelle ou encore l'existence d'un handicap.

Un État est donc tenu de respecter les droits fondamentaux de ses citoyen-ne-s et d'accorder à toutes les personnes relevant de sa juridiction la même protection de leurs droits fondamentaux. Cette obligation des États est également affirmée dans plusieurs instruments internationaux et européens tels que l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme et l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

L'accès à l'emploi contraint par la préférence nationale

Des professions fermées aux étrangers : principe de non-discrimination versus principe de préférence nationale

L'accès à une cinquantaine de professions fait l'objet de restrictions explicites liées à la nationalité et plus d'une trentaine requièrent la condition de possession d'un diplôme français. Les métiers fermés aux personnes étrangères se dénombrent avant tout dans le secteur public (État, fonction publique hospitalière et territoriale) mais également dans les professions judiciaires ou de santé qui sont également soumis à un diplôme français. Cela n'interdit pas d'embaucher pour autant des personnes étrangères, à des salaires bien plus bas, pour effectuer des tâches identiques à celles d'agents statutaires, mais en tant que contractuels ou auxiliaires. Dans le secteur privé également, certains métiers sont interdits aux personnes étrangères, comme par exemple les métiers de buraliste, d'architecte ou d'expert-comptable. Notons que certaines professions sont également fermées aux ressortissants européens. Conséquence, les personnes étrangères qui n'ont pas la nationalité française sont exclues d'environ 5,3 millions d'emplois, soit un poste de travail sur cinq². Pourtant, la non-discrimination entre travailleurs en raison de la nationalité, de l'origine ethnique, du sexe ou de l'appartenance syndicale est un principe à valeur constitutionnelle.

Il existe, par ailleurs, un certain nombre d'autres professions pour l'exercice desquelles les personnes étrangères subissent ou ont subi des discriminations. On trouve par exemple, des professions dont l'exercice par des étrangers est soumis à un quota. L'accès à ces emplois peut être considéré comme fermé dans la mesure où seul un nombre limité de personnes étrangères peut les exercer. Il s'agit par exemple des sportifs professionnels, des marins ou encore du personnel des industries travaillant pour la défense nationale.

En outre, pour des dizaines de professions, la condition de possession d'un diplôme français est requise. Cela est par exemple le cas pour des professions de santé, des professions juridiques et judiciaires mais également pour des professions techniques telles que les architectes ou encore les coiffeurs ou les agents immobiliers.

Certaines professions font l'objet de la double restriction (condition de nationalité et de diplôme) : il s'agit notamment des professions judiciaires, des médecins, des chirurgiens-

dentistes, des géomètres experts. Ces discriminations ne relèvent pourtant d'aucun impératif, comme le prouve la suppression, par la loi du 25 juillet 1985, de la condition de nationalité pour l'exercice de la profession de masseur kinésithérapeute.

Cette préférence nationale a deux effets : le renforcement du taux de chômage des populations étrangères et la précarité du statut de ceux qui sont tout de même embauchés à ces postes mais en tant que vacataires ou par le biais de la sous-traitance.

Un principe : l'inéquivalence des diplômes

Le diplôme ne protège pas du chômage, mais pour les personnes étrangères en France, il ne garantit même pas la reconnaissance des compétences acquises. En effet, lorsqu'une personne étrangère en situation régulière sur le territoire français, titulaire d'un diplôme d'études supérieures de son pays, désire exercer une activité professionnelle, il appartient aux employeurs intéressés ou à l'administration organisatrice d'un concours d'apprécier si les titres présentés consacrent les connaissances appropriées pour l'emploi concerné. Le principe en France est qu'il n'y a pas d'équivalence entre les diplômes étrangers et les diplômes français délivrés par les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Le centre ENIC-NARIC France est le centre français d'information sur la reconnaissance académique et professionnelle des diplômes. Il établit des attestations pour un diplôme, des études ou une formation, obtenus à l'étranger. Il informe sur les procédures à suivre pour exercer une profession réglementée. Il renseigne sur la reconnaissance des diplômes français à l'étranger.

Si les personnes migrantes, hommes ou femmes, sont confrontées aux mêmes difficultés de non équivalence de diplômes, sur le marché du travail, la déqualification des femmes immigrées est plus importante. Elle concerne plus particulièrement les femmes diplômées qui rencontrent des difficultés pour faire reconnaître et valoir le titre scolaire acquis dans le pays d'origine et sont contraintes d'accepter des emplois non ou très peu qualifiés.

Un taux de chômage plus fort chez les personnes immigrées

17,2% des immigré·e·s en situation régulière ou ayant acquis la nationalité française sont au chômage contre 9% des Français nés en France, selon l'Insee en 2013. Le taux atteint 21,2% pour les actifs non ressortissants de l'Union européenne.

À niveau de diplôme équivalent, le taux de chômage des personnes immigrées demeure supérieur. 18,8% d'entre elles, titulaires d'un bac, sont au chômage, contre 9,8% des Français·e·s né·e·s en France du même niveau de diplôme, soit deux fois plus. Pour les titulaires d'une licence et plus, les chiffres sont respectivement de 11,4% et 5% (données 2016 de l'Insee).

Le rapport Noblecourt indique que les discriminations sont aujourd'hui un fait social établi et reconnu des acteurs politiques, de la société civile et de l'opinion publique en France. Selon les résultats de l'enquête Trajectoires et Origines, 26% des personnes immigrées et 24% des descendant·e·s déclarent avoir vécu des discriminations au cours de ces cinq dernières années quel que soit le motif (sexiste, raciste, homophobe, lié à l'âge, à la religion ou à l'état de santé), le lieu ou les circonstances. Cela représente une proportion deux fois et demie plus élevée que dans la population majoritaire native.

L'obtention d'une autorisation de travail, un obstacle pour l'accès à l'emploi des personnes non européennes

Les personnes étrangères extra-européennes ne peuvent exercer une activité professionnelle en France, salariée ou indépendante, sans en avoir préalablement obtenu l'autorisation. Lorsqu'un droit au séjour est reconnu du fait de la vie privée et familiale, l'autorisation de travail est délivrée automatiquement et permet d'exercer toutes les activités professionnelles. Mais lorsque le droit au séjour est accordé du fait de l'activité

exercée, les choses se corsent, surtout si l'activité est précaire : dans ce cas, une procédure de demande d'autorisation de travail, restrictive, est incontournable. Dans tous les cas, les personnes étrangères tirant un droit au séjour d'une activité ne peuvent en changer facilement.

Ces inégalités de traitement entre nationaux et étrangers entraînent de fortes discriminations dans l'accès à l'emploi, qui ne concernent pas que les personnes en situation irrégulière, mais également les personnes ayant déjà obtenu une carte de séjour du fait de leur activité professionnelle.

Des autorisations de travail peu délivrées aux personnes sans papiers

³ Ce chiffre correspond au nombre des salariés auquel sont ajoutés les travailleurs saisonniers et temporaires.

Les demandes d'autorisations de travail concernent principalement les travailleurs et travailleuses précaires. Les bénéficiaires de la carte de séjour « passeport et talent » n'ont pas à demander cette autorisation. Selon les chiffres publiés le 15 janvier 2016 par le ministère de l'intérieur, sur les 212 365 premiers titres de séjour délivrés en 2015, 20 845 l'ont été pour des motifs liés à une activité économique. Parmi eux, près de 17 000³ l'ont été au titre de l'activité salariée dont environ 4 800 seulement à des personnes sans papiers⁴.

⁴ Le reste des titres de séjour délivrés en raison de l'activité salariée correspond essentiellement aux scientifiques-chercheurs (3 810). Les délivrances de titres liés à des activités indépendantes représentent 160 titres en 2015.

Le défaut de délivrance d'autorisation de travail et de séjour oblige de nombreuses personnes étrangères, en situation irrégulière et installées sur le territoire, à travailler sans autorisation, pour subvenir à leurs besoins.

Si la circulaire du 28 novembre 2012 prévoit l'accès à un titre de séjour de ces travailleurs et travailleuses, ce texte est prévu uniquement pour les personnes qui travaillent de façon déclarée. Un comble, quand on sait que les personnes étrangères en situation irrégulière travaillent le plus souvent au noir, faute justement d'avoir une autorisation de séjour et de travail.

L'absence de titre de séjour favorise les situations d'exploitation puisque leur situation irrégulière les prive en pratique d'une partie essentielle de leurs droits, et notamment d'une égalité de traitement au travail et d'une égalité de salaire. Et pour espérer déposer un dossier de demande de régularisation au titre du travail, le soutien de l'employeur est indispensable : ceci pousse certaines personnes à accepter des situations de travail indignes ou contraires au droit.

L'opposabilité de l'emploi et l'adéquation personne-poste, des critères excluants

La demande d'autorisation de travail formulée par l'employeur est examinée par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte). Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail, le service de la main d'œuvre étrangère de la Dircecte examine plusieurs éléments et notamment, l'adéquation au poste et la situation de l'emploi en France.

L'administration vérifie la situation de l'emploi dans la profession et le bassin d'emploi concernés. Elle tient compte des éventuelles spécificités du poste de travail et des recherches effectuées par l'employeur pour recruter un demandeur d'emploi (notamment auprès de Pôle emploi). L'administration peut ainsi refuser l'autorisation si le niveau de chômage est trop important pour le métier dans le bassin d'emploi considéré, ou si elle estime que l'employeur ne démontre pas l'impossibilité de trouver un candidat déjà présent sur le marché du travail (Français, européen ou déjà autorisé à travailler). Par dérogation, certains métiers considérés comme en tension permettent de ne pas voir appliquer le critère d'opposabilité de l'emploi. Mais il s'agit le plus souvent de métiers marqués par une forte pénibilité (bâtiment, travail en usine, restauration, etc.), où l'on retrouve de fait la plus grande proportion de travailleur-se-s étranger-e-s.

Un autre critère examiné est celui de l'adéquation entre les compétences et l'expérience de la personne, et le poste qu'elle prétend occuper. La Cimade constate que certaines personnes étrangères diplômées se voient refuser l'accès à une autorisation de séjour sous prétexte qu'elles sont trop formées ou qualifiées pour tel ou tel travail. À l'inverse,

d'autres ne peuvent faire reconnaître la validité de leurs compétences, la Direccte ne prenant pas en considération leurs diplômes étrangers.

Nombre de travailleur·se·s étranger·e·s sont donc coincés entre l'opposabilité de l'emploi, qui les encourage à se cantonner aux métiers dits en tension qui ne correspondent pas à leurs qualifications, et le critère d'adéquation au poste, s'ils sont « trop » diplômés ou que leurs compétences ne sont pas reconnues.

Des discriminations envers les travailleurs et travailleuses à temps partiel

Les dispositions du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda) ajoutent des obstacles pour envisager la régularisation par le travail d'une personne étrangère, si celle-ci travaille à temps partiel.

⁵ Article R.5221-20 du code du travail.

D'une part, le code du travail indique que la rémunération mensuelle doit être égale au SMIC, même si l'activité est exercée à temps partiel⁵. Une personne étrangère travaillant à temps partiel doit donc disposer d'une rémunération horaire suffisamment importante pour atteindre le SMIC mensuel, ce qui est rarement le cas si la personne a un travail précaire.

D'autre part, la circulaire du 28 novembre 2012 enjoint les préfets à ne pas accepter les demandes de régularisation si la personne ne fait pas valoir « une activité au moins égale à un mi-temps mensuel ».

Pour les femmes migrantes qui, pour la plupart, travaillent à temps partiel, ces critères sont très discriminants et rendent impossible d'obtenir une autorisation de travail et de séjour. Notamment, de nombreuses femmes travaillant dans le secteur des services à la personne sont dans l'impasse : le temps partiel ne permet pas la régularisation et pour autant, la situation irrégulière ne permet pas de trouver un emploi à temps plein. La rémunération reste également inférieure au SMIC mensuel.

Des autorisations de travail pour la formation, délivrées au compte-goutte

L'absence de possibilité d'obtenir une autorisation de travail en vue de suivre une formation est une entrave au droit au travail. En effet, si certains organismes de formation peuvent former des personnes étrangères en situation irrégulière, ces dernières ne peuvent accéder à des stages ou à une formation en alternance.

S'agissant de l'accès des femmes migrantes en situation irrégulière, les obstacles se cumulent pour accéder à ces formations « professionnalisantes ». En effet, de nombreuses femmes n'ont d'autre option pour trouver un emploi en France que de se reconvertir dans des métiers fortement demandés en France. Il s'agit principalement du secteur des services à la personne, alors même qu'elles ont souvent déjà obtenu des diplômes dans leur pays d'origine et dans d'autres secteurs d'activités. Pour pouvoir trouver un emploi, elles postulent donc à des formations courtes et professionnalisantes qui, pour quelques-unes d'entre elles, restent ouvertes aux personnes en situation irrégulière. Lorsqu'elles parviennent à s'inscrire, se pose alors la question de la nécessaire autorisation de travail pour se former en alternance ou en stage caractérisant ce type de formations. Dans l'impossibilité de l'obtenir, le projet de formation est souvent abandonné. Par ailleurs, de moins en moins de formations sont ouvertes aux personnes en situation irrégulière, ce qui dénote certainement une anticipation, dès l'inscription, par les organismes de formation de l'impossibilité d'obtenir cette autorisation de travail.

Le même problème se retrouve fréquemment pour les jeunes majeurs, ou les mineurs à partir de 16 ans, qui souhaitent suivre une formation qualifiante avec des périodes d'activité nécessitant d'avoir une autorisation de travail. Pour ces jeunes, il s'agit d'un véritable barrage à l'insertion à une étape pourtant cruciale de leur parcours. L'absurdité de cette situation est particulièrement criante pour les jeunes isolés ayant été confiés à l'Aide sociale à l'enfance entre 16 et 18 ans, et qui, après plusieurs mois ou années d'accompagnement par des travailleurs sociaux, se retrouvent bloqués dans leur évolution : le Ceseda prévoit la possibilité de leur délivrer une carte de séjour seulement s'ils suivent depuis au moins six mois une formation apportant une qualification professionnelle. Mais

dans la plupart des cas, de telles formations nécessitent justement la délivrance préalable d'une autorisation de travail ! Et les autres formations sont souvent considérées comme insuffisamment qualifiantes par les préfets pour l'admission au séjour..

Apprentissage du français

La connaissance de la langue du pays d'accueil joue un rôle fondamental dans le processus d'intégration des personnes étrangères. La langue est, en effet, un vecteur indispensable pour suivre la scolarité de ses enfants, travailler, répondre aux sollicitations du quotidien, etc. Parler français permet de multiplier les possibilités d'insertion professionnelle : accéder à un emploi, accéder à une formation qualifiante ou pré-qualifiante. Sans sous-estimer les obstacles subjectifs liés aux représentations et discriminations, la faiblesse ou l'absence de maîtrise de la langue française (écrite ou orale) peut constituer un obstacle dans l'accès à l'emploi. Si la maîtrise de cette langue n'est pas une condition d'accès à l'emploi elle constitue un obstacle au marché du travail. C'est d'ailleurs aussi le cas pour les français qui sont pénalisés dans leur recherche d'emploi du fait du manque de maîtrise du français tant à l'oral qu'à l'écrit.

Or, il existe peu de structures compétentes, professionnelles et gratuites pour permettre aux personnes soit d'améliorer leur connaissance de la langue à l'écrit soit d'apprendre une nouvelle langue.

DISCRIMINATIONS LIÉES AU GENRE

Selon la septième étude annuelle de l'Organisation internationale du travail (OIT) et du défenseur des droits, un tiers des femmes actives a déjà été victime de discrimination au travail et le genre est le premier critère de discrimination (29 % dans le public, 31 % dans le privé) incluant la grossesse et la maternité (19 à 20 % des personnes interrogées).

Quelques chiffres de ce rapport :

- Les femmes font davantage état que les hommes de discriminations dans l'accès à l'emploi (31 % dans le public, 29 % dans le privé) ou au retour d'un congé de longue durée : maternité, adoption, maladie (19 % dans le public, 20 % dans le privé).
- Ce sont avant tout les supérieurs hiérarchiques qui sont identifiés par les femmes comme les auteurs des discriminations (48 % dans le privé et dans le public).
- Plus d'un tiers des actifs a déjà été le témoin du ralentissement de carrière professionnelle d'une femme parce qu'elle avait des enfants (35 % dans le public, 36 % dans le privé).

Un taux d'emploi plus faible pour les femmes

Selon les chiffres clés 2016, réalisés par la direction générale de la cohésion sociale, vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le taux d'activité des hommes est de 75.5 % contre 67.5 % pour les femmes. À partir du troisième enfant ou plus dont un âgé de moins de trois ans, l'activité baisse principalement pour les femmes. Elles ne sont plus que 43.3 % à avoir une activité professionnelle contre 88.3 % des hommes.

Ce taux d'emploi est particulièrement faible pour les femmes immigrées. En effet, toujours selon ces chiffres de 2016, 53 % des hommes extracommunautaires travaillent alors que les femmes migrantes ne sont plus que 39.3 %.

Double discrimination

Encore plus que les hommes immigrés, les femmes immigrées sont frappées fortement par des difficultés d'accès à l'emploi. Le taux d'emploi des immigrées de 18 à 50 ans est de 58 %. 17 points au-dessous de la population native féminine alors que le taux d'actifs chez les immigrés masculins est, lui, très proche de celui des natifs.

⁶ Info migrations, *Les femmes immigrées signataires du C.A.I en France*, avril 2011.

Ce constat est d'autant plus préoccupant que la majorité des femmes qui migrent occupaient un emploi dans leur pays d'origine : 58% des femmes signataires du contrat d'accueil et d'intégration étaient en activité dans leur pays d'origine⁶, ce qui confirme que celles qui migrent ne sont pas les plus pauvres et les plus dépourvues de ressources. Seules 27% d'entre elles se retrouvent par la suite en activité, une fois installées en France. Les hommes, quant à eux, sont plus de 65% à avoir un emploi après leur migration en France. Et plus ces femmes sont diplômées plus les inégalités sont fortes : 16% des femmes immigrées diplômées du supérieur sont au chômage contre 9% des hommes immigrés diplômés du supérieur et 7% des Françaises de même niveau de diplôme.

Cantonement à certains secteurs d'activités, précarité de la situation et des conditions de travail

Les femmes sont surreprésentées dans certains métiers. La direction générale de la cohésion sociale (DGCS) cible les métiers qui contribuent le plus à l'indice de ségrégation professionnelle : les aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles et secrétaires sont des emplois occupés par 97.6% de femmes. En revanche, les femmes ne sont plus que 2.1% à travailler en tant qu'ouvrières qualifiées du gros œuvre du bâtiment.

Ici aussi, les femmes migrantes ne dérogent pas à cette surreprésentation des femmes dans certains métiers. En effet, le rapport Noblecourt rappelle que les emplois des femmes immigrées se concentrent dans les services directs aux particuliers (services personnels et domestiques, hôtels et restaurants). Ce document souligne d'ailleurs que cette spécialisation ethnique et genrée de ce secteur du marché du travail est également observable dans la plupart des pays européens d'immigration. Quelles que soient leurs qualifications, les femmes migrantes sont trop souvent cantonnées dans les services de nettoyage et d'aide à la personne et placées dans des situations très précaires : temps partiel, travail non déclaré, employeurs multiples, particuliers qui n'appliquent pas le droit du travail. Ce constat est partagé par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) qui indique que les femmes suivies par cet office se concentrent sur les secteurs professionnels caractérisés par des emplois partiels et par une importante part d'activités non déclarées.

Certes, ces premiers emplois permettent à de nombreuses femmes d'acquérir une première expérience professionnelle en France, mais la plupart du temps, les conditions de travail y sont pénibles et les droits individuels restreints. Dans les permanences associatives et syndicales, les constats se recoupent : la plupart du temps les emplois ne sont pas déclarés, le droit du travail absent et l'exploitation importante.

Dans le secteur des services à la personne, qui concerne non seulement les personnes peu scolarisées mais aussi les plus diplômées, celles-ci n'ont souvent d'autre choix que de les accepter, pour pouvoir survivre, se vêtir et manger, faute d'autres opportunités professionnelles.

Les emplois partiels, certains types de contrats, le salaire, autant de critères empêchant les femmes migrantes, notamment celles ayant des enfants à charge, de prétendre à une carte de séjour salariée.

Salaires

Une autre difficulté rencontrée par les femmes migrantes (et de manière un peu plus spécifique que les hommes qui rencontrent les mêmes difficultés que celles exposées précédemment) : les femmes migrantes, du fait qu'elles sont femmes, ont souvent des emplois moins rémunérateurs.

En mars 2015, une étude portée conjointement par le Défenseur des droits et la Direction générale de la l'administration de la fonction publique (DGAFP) passe au scanner les disparités salariales qui existent selon le sexe des salarié·e·s. Ces travaux mettent en évidence l'existence de réels écarts de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique (12%, contre 19% dans le privé), malgré l'existence d'un statut, garant de l'égalité professionnelle. Si la surreprésentation des femmes dans les emplois et les

grades les moins bien rémunérés est souvent à l'origine de ces écarts, le déroulement de carrière accentue cette inégalité salariale (traitement, primes et promotions), à la fois du fait de l'existence d'un «plafond de verre» (plus les niveaux de rémunération sont élevés, plus la probabilité d'y accéder pour les femmes est faible) et d'une pénalité liée à la maternité (temps partiel, moindres responsabilités, effet de certaines prestations sociales telle que le supplément familial de traitement).

Reflet des inégalités de genre dans le traitement des carrières des salarié·e·s et des choix individuels influencés par la société dans son ensemble, ces écarts de rémunération femmes-hommes se retrouvent dans toutes les branches et groupes professionnels de la fonction publique. Et parce que les femmes migrantes sont des femmes, cette différence de traitement les concerne également.

Par ailleurs, l'accès à la carte de résident fait partie du parcours d'immigration progressif et cohérent que vise à construire le gouvernement. Or, les statistiques démontrent que la carte de résident «longue durée-UE», prévue à l'issue de cinq années de séjour régulier, est très peu délivrée et souvent au-delà de cette période de cinq années. Nombre de personnes en sont exclues de façon discriminante, du fait de leur incapacité à remplir la condition de ressources. Par exemple, de nombreuses femmes migrantes munies d'un titre de séjour essaient d'obtenir une carte de résident mention «longue durée - UE». Mais ce titre est soumis à une condition de ressources (au moins équivalentes au SMIC) qui en prive - parfois indéfiniment - nombre de personnes étrangères. Ainsi en est-il des personnes ne pouvant exercer une activité professionnelle à temps plein en raison d'un handicap ou d'une invalidité mais aussi parce qu'elles s'occupent des enfants. On le sait bien, 80 % des temps partiels sont occupés par les femmes. Les femmes migrantes ne font pas exception. Il est donc nécessaire de prévoir un accès de plein droit à la carte de résident nationale après cinq ans de séjour régulier, sans que la condition de ressources ne puisse être opposée.

En outre, la condition de ressources est également source d'inégalité entre les femmes et les hommes : nombre de femmes migrantes ne parviennent jamais à accéder à une carte de résident, car elles sont cantonnées à des secteurs d'emploi particulièrement précaires et mal payés (ménages, aide à domicile...) et doivent souvent articuler leur emploi du temps professionnel, souvent partiel, avec leurs obligations familiales.

Les femmes migrantes, discriminées du fait d'être femme et d'être étrangère, ont encore plus de difficultés à obtenir une carte de séjour stable pour enfin sortir de la précarité administrative.

DISCRIMINATIONS LIÉES À LA SITUATION ADMINISTRATIVE

⁷ Chiffres calculés à partir des données sur les stocks des titres de séjour dans le dernier rapport CICI.

La catégorisation des motifs de droit au séjour crée des inégalités dans l'accès à l'emploi des personnes étrangères, en fonction de la nature du titre qui leur est délivré par le préfet. En effet, à chaque motif de titre de séjour correspond un champ plus ou moins restrictif d'autorisation de travail. Environ 75 % des deux millions d'étrangers non européens qui vivent régulièrement en France disposent d'un titre de séjour qui leur offre la possibilité d'exercer toute activité professionnelle (vie privée et familiale, carte de résident, etc.) ; pour les 25 % restants, soit environ 500 000 personnes⁷, le titre de séjour relié à l'activité exercée dépend de l'obtention et du renouvellement d'une autorisation de travail, au champ restreint.

Les travailleur·se·s étranger·e·s les plus précaires sont les plus fragilisé·e·s par la nature des autorisations de travail qui leur sont remises.

Des droits des salariés en situation irrégulière, inscrits dans le code du travail mais bafoués

En dépit de l'existence de textes et de pratiques discriminatoires pour les personnes étrangères, le législateur, a indiqué dans des dispositions spécifiques, certains droits des personnes étrangères employées illégalement.

Les articles L.8252-1 et L.8252-2 du code du travail définissent les droits des salarié·e·s étranger·e·s employé·e·s illégalement.

Selon ces articles, ces salariés doivent être traités comme un salarié régulièrement embauché pour un certain nombre de points.

Il y a des dispositions qui peuvent concerner particulièrement les femmes (notamment si les enfants sont à leur charge) et qui sont applicables à une personne embauchée illégalement. Il s'agit notamment du congé prénatal et postnatal et des dispositions relatives à l'allaitement.

D'autres dispositions concernent toutes personnes étrangères y compris celles en situation irrégulière : il s'agit notamment des dispositions relatives au travail de nuit (qui doit être exceptionnel et justifié), au travail à temps partiel, au travail le dimanche ou encore aux congés familiaux. En outre, toutes les dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables.

Les travailleur·se·s salarié·e·s peu qualifié·e·s, une main d'œuvre jetable

La logique d'immigration choisie n'a pas, loin s'en faut, été remise en cause par la loi du 7 mars 2016 sur le droit des étrangers. Tandis que les travailleurs étrangers diplômés, considérés comme prometteurs ou présentant des projets économiquement solides se voient remettre une carte pluriannuelle dénommée le « passeport talent », les salarié·e·s ou travailleur·se·s indépendant·e·s les plus précaires ne disposent que de cartes temporaires, parfois alignées sur la durée de l'activité professionnelle ou ne permettant de rester en France que pendant les périodes d'activité (cas des travailleur·se·s saisonnier·se·s).

⁸ Ce chiffre considère le travail déclaré uniquement.

Par ailleurs, selon l'INSEE, en 2014 trois CDD sur cinq étaient occupés par des femmes⁸. La Cimade suppose donc que les femmes migrantes sont d'autant plus nombreuses à être dans cette situation et seraient ainsi largement plus susceptibles de rester réduites au statut de travailleuses temporaires.

La nouvelle loi a cantonné les personnes travaillant en CDD au statut de « travailleur temporaire », la durée du titre de séjour étant alignée sur celle du contrat de travail. Si une personne titulaire d'une telle carte perd son emploi ou ne parvient pas à le renouveler, elle perd automatiquement son droit au séjour et ne pourra faire valoir aucun droit au chômage du fait de sa situation irrégulière. De plus, si elle ne parvient jamais à obtenir un CDI ou à faire valoir ses attaches privées ou familiales, elle restera éternellement liée au statut de travailleur temporaire, qui ne permet pas d'accéder aux titres pluriannuels ou à la carte de résident.

Les personnes qui parviennent à obtenir une carte « salarié » souffrent également d'importantes limitations de leur autorisation de travail et de la précarité de leur titre de séjour, surtout pendant les deux premières années passées sous couvert de ce statut.

Une dépendance particulièrement forte vis-à-vis de son employeur

La carte de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire », telle que décrite dans le Ceseda et la circulaire Valls, est donc liée à une activité et un employeur. Le renouvellement est lié à la situation qui a permis la délivrance de la carte. Cette dépendance administrative met le salarié dans une situation de subordination, prêt à tout accepter de la part de son employeur pour ne pas être licencié. Bien souvent, cette situation de subordination ne cesse pas après la régularisation. Au contraire, elle se renforce parfois, l'employeur usant de son rôle dans le processus de régularisation pour faire pression sur la personne salariée.

En outre, les restrictions de l'autorisation de travail et le risque de ne pas voir renouveler son droit au séjour placent l'employeur dans une situation de pouvoir. Si le salarié quitte son emploi volontairement, il s'expose à perdre son droit au séjour. De même en cas de licenciement si la carte porte la mention « travailleur temporaire ».

Par ailleurs, les salariés étrangers peuvent se voir refuser une autorisation de travail du fait de la violation du droit du travail par leur employeur. Ainsi, si une personne étrangère en situation de séjour précaire est embauchée chez un employeur irrespectueux du droit du travail, non seulement elle ne peut pas mettre fin à son contrat de travail sans risquer son droit au séjour, mais elle risque aussi de perdre son autorisation de travail et de séjour si la préfecture est informée des violations commises par l'employeur !

L'employeur doit s'acquitter d'une taxe, qui peut atteindre la moitié du salaire brut mensuel, lorsqu'il embauche une personne étrangère soit lors de sa première entrée en France, soit lors de sa première « admission au séjour en qualité de salarié⁹ ». L'employeur s'engage au moment de la demande d'autorisation de travail à verser cette taxe qui lui sera demandée si l'autorisation est accordée. Cette relation de subordination conduit à de fréquents abus de la part des employeurs qui, estimant rendre service à la personne étrangère, lui demandent de rembourser illégalement le montant de la taxe Ofii. Cette dépendance existe également vis-à-vis des intermédiaires, ou des personnes qui « prêtent » leur carte de séjour pour permettre à une autre de travailler : ils exigent souvent des contreparties financières, comme par exemple, la réversion d'une partie importante du salaire mensuel.

Ainsi, l'organisation du dispositif de l'autorisation de travail place les travailleur·se·s étranger·e·s dans une situation de dépendance en contradiction totale avec les enjeux de protection du droit du travail.

PROPOSITIONS

1

limiter la liste des emplois réservés aux nationaux et européens à des emplois strictement hyper sensibles. Il s'agirait alors de « justifier » ce critère de nationalité pour les seules professions qui participent à l'exercice de l'autorité publique ou concourent à la sauvegarde des intérêts généraux de l'État et des autres collectivités publiques.

2

Faciliter l'équivalence de diplômes entre les différents pays en harmonisant et raccourcissant les méthodes d'établissement des attestations de comparabilité des diplômes acquis dans le pays d'origine.

3

Assouplir les conditions de la délivrance d'une autorisation de travail. Il s'agit de délivrer une autorisation de travail aux personnes étrangères munies d'un contrat de travail, conforme au droit du travail en termes d'horaires, de salaires et de conditions de travail. Cette autorisation de travail serait alors délivrée de plein droit, sous réserve que la personne la sollicite dans les 15 jours suivant la conclusion de contrat de travail (sur le modèle actuellement appliqué aux personnes titulaires d'une APS de recherche d'emploi). Les critères de délivrance de l'autorisation de travail déterminés par le code du travail devraient être réformés :

- **Suppression** du critère d'opposabilité de la situation de l'emploi ;
- **Suppression** du critère d'adéquation au poste afin de laisser à l'employeur la charge d'évaluer les compétences de son ou sa future salariée ;
- **Abaissement** fort du seuil minimal de rémunération pour ne pas pénaliser les personnes travaillant à temps partiel ;
- **Inclusion** des formations professionnalisantes dans la liste des contrats pouvant justifier la délivrance d'une autorisation de travail ;
- **Suppression** de la taxe Ofii devant être acquittée par les employeurs d'un travailleur étranger.

La procédure de régularisation des travailleur·se·s sans papiers devrait être également revue :

- **Inscription** dans le Ceseda du droit de toute personne, titulaire d'un contrat de travail visé par la Direccte, à l'obtention d'une carte de séjour temporaire, sans ajout de conditions non prévues par le code du travail (telles que l'exigence d'une activité au moins à mi-temps, la production de fiches de paye, l'ancienneté de présence en France, etc.)

4

Élargir le champ des autorisations de travail pour permettre de changer d'employeur, et, au plus vite, de changer de métier.

5

Renouveler automatiquement l'autorisation de travail et la carte de séjour de la personne privée de son emploi (volontairement ou involontairement), dès lors que cette dernière est inscrite à Pôle emploi ou bien a retrouvé un autre travail, quelle que soit la durée et la nature du contrat.

6

Renforcer les moyens de lutte contre les discriminations pour mieux identifier les situations de discriminations et sanctionner leurs auteurs.

7

Supprimer la carte de séjour « travailleur temporaire » pour ne plus faire de distinction entre les personnes selon la nature ou la durée de leur contrat de travail ; à terme, supprimer la catégorisation des titres de séjour .

8

Faciliter l'accès à la carte de résident en supprimant le critère des ressources financières pour les personnes en situation régulière depuis plus de cinq ans.

9

Développer les actions linguistiques qui permettent d'ouvrir la possibilité d'accès à l'apprentissage d'un français à visée professionnelle, adapté à la recherche et à l'exercice d'un emploi. S'inspirer des cours de français dispensés, par exemple, par la ville de Paris, mais sans les soumettre à une condition de séjour régulier sur le territoire français.

10

Favoriser l'accès à l'emploi des personnes étrangères mère ou père isolé, en supprimant le critère du séjour régulier pour bénéficier des droits de la CAF pour employer une assistante maternelle agréée, lorsque la personne n'a pas eu de place en crèche.

11

Promouvoir un respect effectif des règles du droit du travail sans distinction dès lors qu'une personne est employée, quelle que soit sa nationalité ou sa situation administrative.

12

Appliquer la convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé : reprendre dans le Ceseda les dispositions protectrices de la convention pour prendre en considération la situation particulière des personnes étrangères, et notamment des femmes, soumises au travail forcé, lequel englobe toute forme de travail contraint, y compris dans la sphère domestique.