



Contribution CGT sur les discriminations Dans le cadre du rapport 2021 de la CNCDH sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

Au cours de la dernière année, les attaques contre les libertés et les droits sociaux se sont gravement accentués. Dans le même temps, la crise sanitaire a davantage isolé et précarisé l'ensemble de la population la plus vulnérable.

C'est dans ce contexte de fragilisation de la société que la loi du 5 août 2021 a ouvert une brèche dans le droit du travail et légitimé la discrimination dans l'emploi par la simple supposition de l'état de santé d'un salarié. C'est une attaque inédite au contrat de travail qui a substantiellement modifié la nature des liens de subordination du salarié à son employeur, en faveur de ce dernier, en lui donnant droit à un pouvoir de discrimination. La CGT, dans une démarche unitaire¹, a saisi le Conseil constitutionnel pour dénoncer cette attaque au contrat de travail et plus amplement pour revendiquer la défense des droits fondamentaux des travailleurs.

La loi « de vigilance sanitaire », récemment votée, prolonge ces mesures d'exception à l'Etat de droit puisqu'elle donne pouvoir au gouvernement de déclarer à tout moment l'état d'urgence jusqu'au 31 juillet 2022 et aussi de limiter la circulation des personnes, de maintenir le passe sanitaire et l'obligation vaccinale, de fermer les commerces et établissements scolaires et de poser de nombreuses restrictions aux rassemblements et manifestations.

A ce contexte national extrêmement particulier s'ajoute celui, plus large, à l'échelle de la mondialisation, des lois qui régissent les migrations, érigent des murs ou d'autres méthodes de ségrégation. Ces dispositifs dits de « régulation » renforcent les inégalités sociales et le rapport de force, voire plus fréquemment de domination, entre pays riches et pays pauvres et leurs populations. Toute forme de discrimination – dont le racisme – reposant précisément sur un rapport de pouvoir ou de domination de l'un sur l'autre, ces choix politiques nourrissent l'ensemble des discriminations.

Et de fait, les préjugés racistes demeurent tenaces dans l'ensemble de la société et particulièrement marqués dans l'appréhension de l'immigration puisque, en 2020, plus de 6 français sur 10 estiment encore qu'« aujourd'hui en France, on ne se sent plus chez soi comme avant »². Les derniers chiffres du Défenseur des droits sur le racisme indiquent que depuis des années, malgré les déclarations des gouvernements successifs, les discriminations en raison de l'origine réelle ou supposée demeurent très élevées³. Les actes antimusulmans ont particulièrement augmenté de manière significative (+52% en 2020 par rapport à 2019). La pandémie semble également avoir nourri une recrudescence d'actes racistes anti-asiatiques.

Ces phénomènes recensés dans l'ensemble de la société se retrouvent tant dans les entreprises privées que dans la Fonction publique.

¹ Avec Solidaires, la FSU et le SAF

² Enquête annuelle sur « la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie », CNCDH

³ Selon ce baromètre, plus d'un quart de la population active française considère que les individus sont souvent ou très souvent discriminés au cours de leur vie, quel que soit le critère envisagé. L'origine ou la couleur de peau est perçue comme le critère le plus discriminant, devant l'état de santé ou le handicap, l'apparence physique et l'âge.

En outre, si les discriminations, et particulièrement le racisme, ne sauraient se réduire à la seule domination sociale, elles s'agrègent à celle-ci pour la renforcer. Combattre le racisme c'est par conséquent, pour la CGT, s'efforcer de rétablir un rapport plus juste entre salariés et employeurs et au-delà, contribuer à un modèle de société plus digne et respectueux de chacun.e, et rebâtir le sens du collectif.

En effet, le racisme divise et affaiblit les revendications sociales et partant la remise en cause de politiques antisociales. En ce sens, lutter contre le racisme c'est aussi essentiellement se battre pour l'émancipation de tous les travailleurs.

Ainsi, le patronat n'hésite pas à placer les travailleurs dans des situations d'opposition, de divisions et de compétitions malsaines et à user du « dumping social » pour asseoir son pouvoir.

Les travailleur.euse.s vivent des situations d'opposition les uns aux autres sur la base de discriminations propres à leur personne, à leur identité : leur origine réelle ou supposée, leur genre, leur orientation sexuelle, leur activité syndicale...

Dans ce contexte, des travailleur.euse.s qui ont des intérêts communs peuvent devenir des « ennemis » en raison de préjugés.

Pour toutes ces raisons, la lutte antiraciste est une question syndicale à part entière dont la CGT se saisit pleinement.

Ainsi, l'égalité des droits de toutes et tous et la lutte contre toutes formes de discrimination - sexisme, racisme, à l'encontre des personnes en situation de handicap, à l'encontre des personnes LGBT - sont inscrites dans les statuts et repères revendicatifs de la CGT⁴ et se traduisent très concrètement par des mobilisations, des actions de formation ainsi que des contentieux.

a. L'organisation du travail confédéral sur les questions relatives aux discriminations

Plusieurs **collectifs confédéraux** (femmes-mixité, libertés syndicales et discriminations, jeunes, lutte contre les discriminations envers les LGBT, lutte contre l'extrême droite et le racisme) travaillent sur l'ensemble des questions liées aux discriminations dans l'emploi et dans la vie.

Pour coordonner et assurer le suivi de ce travail collectif, **un pôle « Egalité des droits »** a été mis en place au sein de l'Espace revendicatif de la Confédération. Outre ses travaux d'analyse, d'aide et d'accompagnement de nos organisations, le pôle « Egalité des droits » intervient également en appui aux différents collectifs, avec des conseiller.e.s confédéraux à temps complet et en coordination avec l'ensemble des autres sujets traités au sein de l'espace revendicatif de notre organisation.

b. Les actions d'information et de formation CGT contre les discriminations

Pour la CGT, les actions d'information et de formation tiennent un rôle majeur dans la lutte concrète contre les discriminations. Car combattre efficacement les discriminations exige préalablement de les reconnaître et de les faire reconnaître en les nommant clairement.

La CGT a ainsi consacré, en pleine période de mise en œuvre du passe sanitaire, un numéro spécial de la Revue pratique du droit social dédié à la lutte contre les discriminations⁵.

⁴ Le repère revendicatif 1a défend et fait des propositions précises pour l'égalité de traitement entre salariés et l'application du droit du travail français pour tous les salariés qui travaillent en France : <https://www.cgt.fr/documents/repere-revendicatif-1a-droits-des-travailleurs-migrants>

Le repère revendicatif n°3 de la CGT pose les principes et propositions relatives à l'égalité d'accès et au bénéfice des droits sans discrimination : <https://www.cgt.fr/documents/repere-revendicatif-ndeg-3-egalite-dacces-et-benefice-des-droits-sans-discrimination>

⁵ N°916-917, août-septembre 2021, <https://droits.nvo.fr/rpds/>

En 2021, la CGT a organisé et animé de nombreuses **sessions de formation** autour de trois grandes thématiques :

- Lutte contre l'extrême-droite,
- Agir pour l'égalité sans distinction liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre,
- Combattre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Ce travail d'information et de formation exige un travail ténu de déconstruction des a priori mais aussi de discours devenus normalisés par leur usage et leur diffusion par une certaine classe politique et médiatique.

C'est pourquoi, pour la CGT, la lutte contre le racisme exige **une politique gouvernementale courageuse, cohérente et ambitieuse** pour que les principes de notre République – liberté, égalité, fraternité – soient respectés de tous et éprouvés par tous.

La remise en cause, au cours de l'année écoulée, de la laïcité et de la liberté de conscience par le truchement de lois telles que celle relative à la « sécurité globale » ou celle « confortant les grands principes de la République », ne va malheureusement pas dans ce sens.

C'est pourquoi la CGT s'est fermement mobilisée aux côtés d'autres organisations et associations pour dénoncer ces dérives liberticides. La CGT a également mis à jour son livret « Laïcité – garantie des libertés » en février 2021.

c. Nos campagnes contre le racisme et la xénophobie

- Le 12 juin 2021 : journée de mobilisation unitaire contre le racisme et les idées d'extrême droite organisée par la CGT, avec d'autres organisations, associations et partis politiques⁶.
- Diffusion de fiches pratiques qui déconstruisent les idées de l'extrême droite et du racisme⁷.
- Poursuite de la campagne « Avec nos différences donnons des couleurs à l'avenir » initiée en 2017⁸.
- Participation au Plan de rupture sociale, écologique et solidaire avec le Collectif Plus Jamais Ça sur la défense des droits des étrangers⁹.
- Le 18 décembre : participation de la CGT à l'organisation des mobilisations dans le cadre de la Journée internationale des migrants, en coopération avec les organisations associatives, syndicales ou les collectifs de sans-papiers.

d. Les outils de lutte contre les discriminations dans l'emploi et l'accès à l'emploi

La longue expérience pratique de la CGT dans le combat contre le racisme et la xénophobie au travail lui a permis de mettre au point une série d'outils concrets pour lutter contre les discriminations dans l'emploi et l'accès à l'emploi.

Il s'agit de :

- la mise en place de **registre d'embauche**¹⁰ ;

⁶ Cf. <https://www.cgt.fr/actualites/france/interprofessionnel/mobilisation/journee-de-mobilisation-contre-le-racisme>

⁷ Cf. <https://analyses-propositions.cgt.fr/fiches-pratiques-lutte-contre-les-idees-dextreme-droite-et-le-racisme-2021>

⁸ Cf. <https://www.cgt.fr/dossiers/racisme-avec-nos-differences-donnons-des-couleurs-lavenir>

⁹ Cf. p.10 <https://plus-jamais.org/category/nos-propositions/>

¹⁰ La CGT exige que l'employeur tienne à jour un registre de candidatures qui permette aux représentant.e.s du personnel de consulter un tableau récapitulatif de toutes les candidatures à un emploi ou un stage (spontanées ou suite à une annonce), avec le sexe, les noms et prénoms, date et lieu de naissance. Dans ce registre de candidatures, les représentant.e.s pourraient

- de la **méthode Clerc** (ou **la méthode triangulaire**) pour révéler, mesurer, combattre et réparer les discriminations dans l'emploi et de sa déclinaison pour effectuer un diagnostic complet en vue de la négociation collective sur les discriminations (**nuage de points**)¹¹.

De plus, la CGT est partenaire de la plateforme de signalement des discriminations « **antidiscriminations.fr** » mise en place par le Défenseur des droits depuis l'été 2021.

Par ailleurs, la CGT est convaincue que **la politique des chartes et labels a largement montré ses limites et ses insuffisances**. Chartes et labels font en effet trop souvent l'impasse sur l'obligation essentielle de prévention et surtout, ils n'obligent à aucun résultat tangible.

Dans ce cadre, pour la CGT, il ne pourra pas y avoir un changement de société notable sans que la responsabilité de l'employeur soit engagée. Des obligations contraignantes et des contrôles sérieux doivent être institués afin de protéger les salariés et de rééquilibrer les rapports de subordination, autrement dit de créer les conditions préalables et nécessaires à un environnement de travail inclusif.

Un accord national contraignant et inclusif pourrait constituer un réel point d'appui mais la CGT note que, malgré ses demandes maintes fois réitérées, aucun bilan d'application et d'adaptation de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise n'a été produit à ce jour, alors même qu'il est prévu dans son article 13 !

Il est également primordial d'**augmenter les moyens des représentant.e.s et des instances représentatives du personnel**. Nous devons, contrairement à ce qui s'est opéré ces dernières années, augmenter leur nombre, leurs moyens, leurs heures de délégation, leur droit à la formation et leur possibilité d'implantation sur les différents sites des entreprises et services. Les représentants des personnels sont en effet la meilleure garantie du respect des droits des salariés dans les entreprises, un vecteur d'information et de formation auprès de l'ensemble des salariés et une base revendicative solide.

e. Les travailleurs migrants : une lutte exemplaire pour les droits de l'ensemble des travailleurs, l'unité du salariat et la solidarité

La CGT agit au quotidien dans les entreprises, dans les services publics, dans les territoires, pour la régularisation, l'égalité des droits, contre la déréglementation du droit du travail, le dumping social, le travail dissimulé et la fraude sociale patronale.

Les travailleurs migrants (sans papiers, demandeurs d'asile, détachés, saisonniers agricoles) n'ont plus à démontrer qu'ils font partie intégrante de notre société et qu'ils font vivre des pans entiers de l'économie française (BTP, nettoyage, aide à la personne, sécurité, hôtellerie-restauration, restauration collective, ramassage et tri des déchets, logistique, agriculture, ...). Nous observons pourtant une continuité dans le durcissement des politiques migratoires et une stigmatisation croissante de cette partie de la population dans les discours publics.

Lors d'importantes grèves, depuis 2007 jusqu'à aujourd'hui, des milliers de travailleurs sans-papiers, aux côtés de la CGT, sont sortis de l'ombre et se sont révoltés contre les conditions de travail qu'ils subissaient et subissent toujours en France.

également compiler les lettres de motivation et Curriculum Vitae. Ce registre permettrait d'identifier de possibles discriminations.

Là où la CGT a réussi à imposer un tel registre, cela lui a permis d'objectiver des pratiques discriminatoires et d'y mettre fin. Par exemple, à la SNCF, c'est le registre de candidatures qui a permis de féminiser le recrutement des conducteurs de train.

¹¹ Cf. la description complète de ces outils : <https://analyses-propositions.cgt.fr/sites/analyses-propositions.cgt.fr/files/2020-09/Discriminations%20racistes%20au%20travail.pdf>

Ces grèves ont permis de gagner des critères de régularisation pour ces travailleurs. Même si ces critères sont restrictifs et qu'il faut encore améliorer ce socle de premiers conquis pour tendre vers une égalité des droits, nous pouvons faire appliquer ces textes pour faire valoir les droits et obtenir la régularisation de nos camarades sans-papiers.

A cette fin, des permanences hebdomadaires d'accueil des travailleurs migrants sont organisées dans tous les départements d'Ile de France, mais aussi en région dans les Alpes Maritimes, l'Isère, la Haute-Vienne. Ces permanences permettent d'obtenir au quotidien, chaque année, la régularisation de milliers de travailleurs sans-papiers. Des dépôts collectifs s'organisent tous les mois dans les Préfectures de Paris, Créteil, Seine Saint Denis, Nanterre, Versailles.

Le lundi 25 octobre 2021, plus de 300 travailleurs sans papiers (Livreurs, plongeurs, ouvriers, éboueurs, intérimaires dans diverses professions..) ont entamé un mouvement de grève coordonné avec occupation de leurs entreprises sur 8 sites en Île-de-France pour conquérir leur régularisation¹².

Enfin, en mai 2021, la CGT a publié le livret « Accueil des travailleuses et travailleurs sans papiers » dans ses organisations¹³.

f. Les actions contentieuses menées par la CGT

La CGT continue de porter de nombreux combats juridiques contre la traite des êtres humains dans le milieu du travail, l'abus de vulnérabilité et les discriminations.

En septembre 2021, après des années de lutte acharnée pour faire valoir leurs droits, 25 ouvriers sans papier du BTP soutenus par les salariés du chantier du 46 Avenue de Breteuil (Paris 7e) et la CGT ont obtenu gain de cause. Le gérant de l'entreprise MT BAT Immeubles a en effet été condamné pour travail dissimulé, emploi d'étranger sans titre et conditions de travail indignes¹⁴.

La CGT est également déterminée à se saisir de la possibilité introduite par la loi de modernisation de la justice de conduire des **actions de groupe**.

Pour la CGT, l'action de groupe peut permettre de modifier l'organisation sociale et les pratiques des entreprises. En effet, le juge peut enjoindre l'employeur -il s'immisce dans le pouvoir de direction de l'employeur - à faire cesser des discriminations systémiques (discrimination directes et indirectes cumulées).

Autrement dit, au lieu de réparer individuellement les préjudices générés par des discriminations, il est désormais possible d'agir sur l'origine même des discriminations et l'ensemble de leurs conséquences au travail en intervenant directement sur le système organisationnel de l'entreprise.

A l'heure actuelle, la CGT est impliquée dans deux actions de groupe :

- contre Safran pour discrimination syndicale : la société Safran a été mise en demeure le 23 mai 2017. Après l'échec de cette mise en demeure, la FTM-CGT a assigné en justice Safran le 26 mars 2018. En mai 2019, le Défenseur des droits a validé la méthodologie de la CGT et retenu l'existence d'une discrimination syndicale « collective et systémique ». La confédération CGT s'est portée partie intervenante aux côtés de la FTM dans le contentieux. Après avoir été déboutée en première instance en décembre 2020, la CGT a fait appel et reste en attente de la prochaine date de jugement (peut-être 2eme trimestre 2022).

¹² Cf. <https://www.cgt.fr/actualites/france/interprofessionnel/mobilisation-discriminations/mouvement-de-greve-coordonne-des-travailleurs-sans-papiers>

¹³ Cf. <https://www.cgt.fr/livret-migrants>

¹⁴ Cf. <https://www.cgt.fr/actualites/france/droits-sociaux/discriminations/sans-papiers-mais-pas-sans-droits-deux-ans-de-prison-ferme-pour-le-patron-de-mt-bat-immeubles>

- Contre la Caisse d'épargne île de France – CEIDF pour discrimination en raison du sexe : la Confédération s'est portée partie intervenante avec la fédération CGT banque et assurances en juin 2019. En mai 2020, la CEIDF a été assignée en justice après l'échec de la mise en demeure en mai 2020. A l'heure actuelle, la CGT est en attente de la date du jugement de 1^{ère} instance.

Si l'action de groupe en matière de discriminations est une avancée majeure, les exemples concrets de recours mis en œuvre par la CGT montrent qu'elle appelle encore, pour être plus efficace, des avancées législatives :

- la trop longue mise en demeure de 6 mois, délais pendant lequel la loi n'encadre pas ces « discussions ».
- L'indemnisation, après la décision du tribunal judiciaire, qui ne vaut que pour les préjudices nés après la saisine du juge, ce qui implique l'engagement d'actions au « cas par cas » devant le juge pour réparer intégralement les préjudices.
- Enfin, la loi initialement mal rédigée laisse des vides juridiques assez conséquents. Comme nous avons pu le constater dans l'action de groupe de la CGT contre Safran, le juge a décidé souverainement d'écarter les éléments de preuves antérieures à promulgation de la loi. À notre sens, il s'agit d'une erreur d'applicabilité et d'interprétation de la loi par le juge, ce qui nous oblige à poursuivre en appel cette action de groupe pour clarifier sa mise en œuvre. Si l'appréciation du juge de première instance était néanmoins confirmée en appel, les actions de groupe ne pourraient pas être effectives avant une dizaine d'années et cela trahirait la volonté initiale du législateur.

Les propositions de la CGT pour atteindre l'égalité effective des droits dans le monde du travail :

- Faire un bilan de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006, et ouvrir des négociations au niveau national et interprofessionnel sur les adaptations qui s'imposent ;
- Ouvrir des négociations obligatoires dans les lieux de travail sur le thème de la lutte contre les discriminations, notamment celles liées à l'origine et le racisme. Ces négociations doivent aboutir à ce que l'employeur ait une obligation de résultat dans sa politique dite de « diversité », qu'il investisse dans des actions de prévention des discriminations ;
- Le financement par le gouvernement et le patronat de campagnes de formation et d'information sur les thématiques des discriminations liées à l'origine et du racisme auprès du grand public, de la population active et des administrations en interface avec le public (entreprises du secteur marchand public et privé, Pôle Emploi, OPHLM, CAF, CPAM, collectivités territoriales, écoles, police, santé, etc.) ;
- Des campagnes d'information conduites par le gouvernement informant le public sur les organisations actives dans la prévention des discriminations racistes, notamment les organisations syndicales ;
- Des droits supplémentaires à accorder aux élu·e·s des IRP, aux organisations syndicales et leurs représentant.e.s, pour améliorer le traitement des questions d'égalité et de non-discrimination lié à l'origine au travail. L'attribution de prérogatives et de moyens (heures de délégation, droit à la formation...) spécifiques au comité en charge de l'hygiène la sécurité et les conditions de travail ;
- De renforcer les prérogatives et les moyens de l'Inspection du Travail et de la Médecine du Travail dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations liées à l'origine ;

- La mise en place d'outils permettant de détecter et prévenir les discriminations (outil du nuage de points¹⁵) ;
- La mise en place de procédure type et d'échelle de sanction pour lutter contre le harcèlement, notamment le harcèlement discriminatoire en raison de son origine réelle ou supposée ;
- Mettre en place un registre des candidatures¹⁶ et une commission pour les représentant.e.s du personnel puissent être éclairé sur l'ensemble des candidatures qui ont été reçues et celles retenues ;
- Réparer les discriminations en utilisant la méthode de la triangulation (méthode Clerc¹⁷) ;
- Faciliter les recours contre les discriminations, la reconnaissance des discriminations systémiques et l'action de groupe¹⁸ ;
- Mettre en place une sensibilisation contre les discriminations liées à l'origine et au racisme obligatoire pour tout.e.s les travailleur.euse.s et financée par l'employeur.

¹⁵ Cf. « Discriminations racistes dans le monde du travail » : <https://analyses-propositions.cgt.fr/sites/analyses-propositions.cgt.fr/files/2020-09/Discriminations%20racistes%20au%20travail.pdf>

¹⁶ Cf. « Discriminations racistes dans le monde du travail » : <https://analyses-propositions.cgt.fr/sites/analyses-propositions.cgt.fr/files/2020-09/Discriminations%20racistes%20au%20travail.pdf>

¹⁷ Cf. « Discriminations racistes dans le monde du travail » : <https://analyses-propositions.cgt.fr/sites/analyses-propositions.cgt.fr/files/2020-09/Discriminations%20racistes%20au%20travail.pdf>

¹⁸ Voir annexe 3.