



Contribution de la CGT au rapport 2022 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 de nouveau accentuées. Dans le même temps, la crise sanitaire a davantage isolé et précarisé l'ensemble de la population la plus vulnérable. Du fait de l'impossibilité de télétravailler, ce sont bien souvent les salariés les moins reconnus et les plus précaires qui ont été les plus exposés.

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 globalement pour revendiquer la défense des droits fondamentaux des travailleurs.

La loi « de vigilance sanitaire » a prolongé ces mesures d'exception à l'Etat de droit puisqu'elle a donné pouvoir au gouvernement de déclarer à tout moment l'état d'urgence et ceci jusqu'au 31 juillet 2022, 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 mondiale, des lois qui régissent les migrations, érigent des murs ou de nouvelles 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. Ces choix politiques reposant précisément sur un rapport de pouvoir ou de domination nourrissent l'ensemble des discriminations.

De fait, les préjugés racistes demeurent tenaces dans la société et particulièrement marqués dans l'appréhension de l'immigration puisque, en 2022, plus d'un français sur deux (52 %) estime que « de nombreux immigrés viennent en France uniquement pour profiter de la Sécurité Sociale ». Les données chiffrées issues des ministères montrent, en 2021, une hausse significative des infractions enregistrées pour

¹ Avec Solidaires, la FSU et le SAF

cause de racisme de +16 % par rapport à 2020. L'évolution des faits racistes entre 2019 et 2021 est particulièrement significative envers les musulmans avec +38%. 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.

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 salarié.e.s et employeurs et au-delà, contribuer à un modèle de société plus digne et respectueux de chacun.e, en rebâtissant le sens du collectif.

En effet, le racisme divise et affaiblit le monde du travail et, par conséquent, les revendications sociales et donc la remise en cause de politiques antisociales. En ce sens, lutter contre le racisme c'est aussi se battre pour l'émancipation de tous les travailleur.euse.s.

Un recul considérable dans les entreprises !

L'ordonnance n°2022-1386 du 22 septembre 2017 (ratifiée par la loi 2018-217 du 29/03/2018), réformant la représentation des salariés est venue, de façon insidieuse, supprimer de nombreux moyens de contrôle, mais, également de recours concernant tous les aspects liés aux libertés et discriminations.

Une des meilleures protections apportées aux salariés ce sont les élu.es, représentant.es du personnel de proximité. Cette proximité, du fait de la suppression des délégué.es du personnel (DP), n'est plus qu'un leurre aujourd'hui et ce ne sont pas les représentant.e.s dit.e.s de proximité qui sont venus compenser cette perte. En effet, les employeurs ne sont pas obligés de les mettre en place. Et lorsqu'ils sont mis en place, ces dernier.ère.s disposent de très peu d'heures de délégation. Quant à leur mandat, il n'est souvent qu'une coquille vide : ils sont dotés de très peu de missions avec des moyens d'intervention réduits à peau de chagrin.

L'autre élément fort de protection des salarié.es était le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), un comité qui avait les moyens humains, institutionnels et juridiques pour imposer des conditions de travail en respect des lois en vigueur ; notamment en assurant l'égalité des droits, quels que soient le genre, l'origine ou encore les croyances.

Ces deux structures ont purement et simplement été supprimées et, nous pouvons l'affirmer, c'est un recul historique des droits construits tout au long du 20^{ème} siècle par les travailleur.euse.s eux-mêmes.

A la CGT, nous demandons instamment de revenir sur l'ordonnance du 22 septembre 2017 et à l'aune de ce qui existait jusque-là, de reconstruire un droit donné aux travailleur.euse.s pour faire régner, dans les entreprises, un climat de respect et de solidarité entre tous.

Le patronat n'hésite pas à placer les travailleur.euse.s dans des situations d'opposition, de division et de compétition malsaines en usant du « dumping social », des délocalisations, des sous-traitances en cascade pour augmenter ses profits et ainsi assoir son pouvoir.

Nombreux sont les travailleur.euse.s qui 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 se sentir « 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.

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 des personnes LGBT - sont inscrites dans les statuts et

repères revendicatifs de la CGT² 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, travailleur.euse.s handicapé.e.s) travaillent sur l'ensemble des questions liées aux discriminations dans l'emploi et, plus généralement, 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 pass sanitaire, un numéro spécial de la Revue pratique du droit social dédié à la lutte contre les discriminations³.

En 2022, 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.

Concernant la lutte contre les idées d'extrême droite, la CGT a organisé, en 2022, et en direction de ses militants :

- 4 formations d'une semaine
- 27 journées d'études, à travers tout le pays
- 5 interventions dans des assemblées de militants.

Ce travail de formation et d'information a rassemblé 891 membres CGT avec comme objectif qu'ils et elles soient des militant.es de la cause antifasciste.

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

² 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-etbenefice-des-droits-sans-discrimination>.

³ N°916-917, août-septembre 2021, <https://droits.nvo.fr/rpds/>

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 des années écoulées, 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.

c. Nos campagnes contre le racisme et la xénophobie

- Diffusion de fiches pratiques qui déconstruisent les idées de l'extrême droite et du racisme⁴.
- Poursuite de la campagne « Avec nos différences donnons des couleurs à l'avenir » initiée en 2017⁵
- Participation au Plan de rupture sociale, écologique et solidaire avec le Collectif « Plus Jamais Ça » sur la défense des droits des étrangers⁶.
- Les 28 et 29 septembre 2022 à l'initiative de la CGT Grand Est et de VERDI (syndicat Allemand), l'organisation de journées syndicales européennes qui ont rassemblé 120 militants venus de toute l'Europe autour de 2 thèmes :
 - La chartre sociale Européenne
 - Le combat face à l'extrême droite et ses idées.

En conclusion de ces journées, a été publié un appel commun à une manifestation Européenne contre les idées d'extrême droite, au Luxembourg le 26 novembre prochain.

- La participation de l'Union Départementale CGT de Paris à l'organisation de la manifestation contre le congrès du RN et les thèses racistes qu'il propage, à Paris le 5 novembre.
- Le 18 décembre 2022 : 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**⁶ ;

⁴ Cf. <https://analyses-propositions.cgt.fr/fiches-pratiques-lutte-contre-les-idees-dextreme-droite-et-le-racisme-2021>

⁵ Cf. <https://www.cgt.fr/dossiers/racisme-avec-nos-differences-donnons-des-couleurs-lavenir> ⁶

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

⁶ 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 également compiler les lettres de motivation et Curriculum Vitae. Il permettrait d'identifier de possibles discriminations.

- L'utilisation 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**)⁷.

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 affirme que **la politique des chartes et labels est loin de répondre aux attentes**. Elle fait trop souvent l'impasse sur l'obligation de prévention et surtout, elle n'oblige 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 réellement 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.

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 par son article 13, et ceci malgré les demandes maintes fois réitérées par la CGT. Mais, même sans ce bilan, force est de constater que cet accord ne produit pas les effets escomptés et que la diversité est souvent de moins en moins visible.

Un accord national interprofessionnel contraignant et inclusif pourrait constituer un réel point d'appui.

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 travailleur.euse.s sans-papiers, avec la CGT à leurs côtés, sont sortis de l'ombre et se sont révoltés contre les conditions de travail qu'ils subissaient et subissent toujours en France.

Ces grèves ont permis de gagner des critères de régularisation pour ces travailleur.euse.s. 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 comme dans les Alpes Maritimes, l'Isère, la Haute-Vienne.

⁷ 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 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.

En mai 2021, la CGT a publié le livret « Accueil des travailleuses et travailleurs sans papiers » à destination de ses organisations⁸.

2021 et 2022 ont été jalonnées par de nombreuses luttes pour la régularisation de travailleurs sans papiers et ceci bien souvent avec la CGT. Des dizaines de régularisations ont été obtenues comme suite à l'action entamée le 25 octobre 2021, où 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 régularisation⁹.

Enfin, que dire du projet de loi immigration annoncé par le gouvernement le 2 novembre 2022 si ce n'est qu'il joue le jeu de l'extrême droite. Bien sûr certaines dispositions comme le fait de simplifier les régularisations en mettant fin au pouvoir discrétionnaire de l'employeur, relève du bon sens. Par contre, le reste de ce projet relève de ce que la CGT combat depuis toujours : la division des travailleur.euse.s au profit des intérêts du capitalisme. Si ce projet de loi devait être adopté en l'état, cela risquerait de faire basculer notre pays dans une nouvelle ère, celle où l'on trie et où l'on met en concurrence d'une part, les travailleur.euse.s entre eux quelle que soit leur origine, et de l'autre, les travailleurs immigrés entre eux !...

Plus que jamais la CGT revendique la régularisation immédiate de tous les travailleur.euse.s sans papiers sur simple preuve de leur relation de travail et demande la ratification par la France de la convention internationale pour les droits des migrants et de leur famille, adoptée par l'ONU le 18 décembre 1990.

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 7^e) 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 indignes¹⁰.

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**.

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 (discriminations 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.

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.

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

⁸ Cf. <https://www.cgt.fr/livret-migrants>

⁹ Cf. <https://www.cgt.fr/actualites/france/interprofessionnel/mobilisation-discriminations/mouvement-de-greve-coordonne-de-travailleurs-sans-papiers>

¹⁰ 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 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-CGT 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 (programmée pour le 1^{er} trimestre 2023) ;
- 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. Nous venons de gagner une première bataille car la Cour d'appel de Paris confirmant l'ordonnance rendue le 14/12/2021, vient de débouter la CEIDF de sa demande de rejet de l'action de groupe intentée par la CGT pour faire reconnaître une discrimination Femmes/Hommes dans l'entreprise. De plus elle oblige la CEIDF à fournir à la CGT toutes les données pertinentes permettant la comparaison salariale entre les femmes et les hommes. Une prochaine audience aura lieu bientôt pour juger cette fois l'affaire sur le fond.

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 efficiente, des avancées législatives :

- La trop longue mise en demeure de 6 mois, délai 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, relatif à la diversité dans l'entreprise, 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 ;

- Revenir sur l'ordonnance du 22 décembre 2017 qui a réformé la représentation des salariés en réduisant drastiquement leurs droits. Et à l'aune de ce qui existait jusque-là et de ses limites créer des droits supplémentaires à accorder aux élu.e.s des travailleurs, aux organisations syndicales et leurs représentant.e.s, pour améliorer, au travail, le traitement des questions d'égalité et de nondiscrimination lié à l'origine. L'attribution, dans chaque entreprise, 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 points¹¹) ;
- La mise en place de procédure type et d'échelle de sanctions pour lutter contre le harcèlement, notamment le harcèlement discriminatoire en raison de son origine réelle ou supposée ;
- Mettre en place un registre des candidatures¹² et une commission pour que 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 Clerc¹³) ;
- Faciliter les recours contre les discriminations, la reconnaissance des discriminations systémiques et l'action de groupe¹⁴ ;
- 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.

¹¹ 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>

¹² 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>

¹³ 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>

¹⁴ Voir annexe 3