



## CONTRIBUTION DE LA CFE-CGC AU RAPPORT ANNUEL 2019 DE LA CNCDH SUR LE RACISME ET LA XENOPHOBIE

### LUTTER CONTRE LE RACISME, L'ANTISEMITISME ET LA XENOPHOBIE, C'EST LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Pour la CFE-CGC, la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie fait partie intégrante de la lutte contre les discriminations. La CFE-CGC a pris très tôt la mesure des enjeux économiques, sociaux et sociétaux de la lutte contre les discriminations. Elle a ainsi pu constater qu'il est urgent d'agir sur toutes les discriminations (y compris les discriminations cumulatives), tant celles qui sont facilement identifiables que celles plus délicates à appréhender.

La lutte contre les discriminations est une forme de lutte contre les préjugés et s'inscrit dans une perspective d'égalité entre les personnes. Les discriminations liées au racisme, à l'antisémitisme et à la xénophobie, comme toutes les discriminations, se retrouvent également dans le monde du travail, au sein de l'entreprise.

La CFE-CGC est plus que jamais attachée au respect du principe selon lequel « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat [notamment] en raison de son origine, [ou] de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race » (article L. 1132-1 du Code du travail).

### LES ACTEURS DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES AU RACISME, L'ANTISEMITISME ET LA XENOPHOBIE

Les pratiques discriminatoires reposant sur des représentations individuelles et collectives, il est nécessaire d'éduquer tous les acteurs pour aboutir à une réelle culture de la diversité. En effet, la mise en œuvre d'actions de lutte contre les discriminations est de la responsabilité de tous : des partenaires sociaux comme des pouvoirs publics.

Dans un souci d'égalité professionnelle qui contribue au bien-être et à la qualité de vie au travail, l'entreprise et les partenaires sociaux se doivent de participer à la lutte contre les discriminations quotidiennes, et ce quels qu'en soient les motifs, afin qu'aucune décision de l'employeur ne repose sur un motif discriminatoire inhérent à la personne du salarié.

Pour la CFE-CGC, les représentants du personnel doivent être associés à toutes les procédures internes d'identification des pratiques discriminatoires dans l'entreprise. Pour garantir l'efficacité de leur rôle, les représentants du personnel doivent être éclairés par des indicateurs pertinents.

L'implication des partenaires sociaux et des représentants du personnel dans la définition et la mise en œuvre de la politique de diversité de l'entreprise est un facteur de réussite. L'implication des partenaires sociaux peut emprunter la voie de la négociation, mais peut également se matérialiser dans la participation des représentants du personnel dans la mise en place d'instances ad hoc.

### **LES LEVIERS D' ACTIONS POUR GARANTIR LA NON-DISCRIMINATION**

Les actions dénonçant le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie se doivent d'être valorisées.

Pour garantir l'effet utile de la lutte contre les discriminations, il convient de conjuguer utilement le registre de la sensibilisation à celui de l'action. Les actions de sensibilisation, d'information et de formation sont donc indispensables pour éradiquer les préjugés qui fondent les pratiques discriminatoires.

Sur les discriminations, et en particulier celles liées au racisme, à l'antisémitisme et à la xénophobie, les salariés doivent être sensibilisés, les managers formés, afin de détecter et de faire cesser tout comportement discriminatoire. La sensibilisation et la formation de l'ensemble du personnel permet une prise de conscience de la réalité des discriminations, des risques encourus et des enjeux. Informer et former, c'est aussi le moyen d'impliquer chacun et de renforcer la cohésion des équipes.

La CFE-CGC contribue à une diffusion de l'information auprès de nos adhérents, en particulier sur la thématique du fait religieux en entreprise. Que ce soit en tant que managers ou dans leur mission de représentants du personnel, les militants de la CFE-CGC sont parfois confrontés à des demandes liées de près ou de loin à la question du fait religieux. Ce guide a été conçu pour fournir des références législatives et réglementaires et pour proposer des repères méthodologiques. Ce guide permet au manager de savoir ce qu'il est en droit de faire ou pas, cela participe à démystifier certaines appréhensions ou peur qui pourrait mener à discriminer par peur.

Les partenaires sociaux contribuent, par le biais d'accords collectifs de qualité, à la lutte contre les discriminations et au respect de la diversité. Tous les motifs de discriminations prévus par la loi doivent être cités et explicités dans les accords diversité. Hormis le rappel des sanctions encourues en cas de discrimination, ces accords doivent prévoir la formation et la sensibilisation des équipes.

La CFE-CGC diffuse ces exigences à l'occasion d'un module de formation sur le thème de la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. Ce module de formation est l'occasion de traiter les sujets liés à la diversité et de recueillir les retours d'expérience des stagiaires.

Au regard des enjeux de cette lutte, il faut prévenir les simples mesures d'affichages et recourir à des mesures opérationnelles plus concrètes. L'effectivité de telles mesures repose notamment sur l'objectivation des processus d'accès à l'emploi mais aussi d'évolution dans l'emploi. Les instruments pour assurer l'objectivité de ces processus sont nombreux.

La CFE-CGC insiste sur l'utilité de la collégialité pour prévenir les jugements subjectifs (et donc potentiellement arbitraires) lors des recrutements, mobilités professionnelles et promotions.

La CFE-CGC est partisane de l'utilisation du CV anonyme quelle que soit la taille de l'entreprise, tout en ayant conscience que cette solution n'est pas la solution miracle. Instrument par nature imparfait, le CV anonyme peut davantage apparaître comme une démarche symbolique que comme un réel correctif à la discrimination dans l'emploi. Cette solution peut toutefois permettre de franchir le cap du tri des CV, lequel constitue un véritable frein à l'embauche.

Il pourrait enfin être utile de prévoir que le refus d'une candidature au stade du recrutement ou de l'évolution professionnelle devra faire l'objet d'une réponse motivée.