



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT) AU RAPPORT ANNUEL 2020 DE LA CNCDDH SUR LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LA XÉNOPHOBIE

L'action de la CFDT est porteuse de valeurs inscrites dans l'article premier de ses statuts parmi lesquelles l'émancipation individuelle et collective, la solidarité, la démocratie et l'égalité. Seule la conjugaison de toutes ces valeurs et leur déclinaison en actions concrètes permettront de tendre vers le monde que nous voulons : un monde exempt de racisme et de xénophobie, un monde qui rejette toutes les formes d'exclusion et de discrimination.

Atteindre cet objectif suppose une évolution profonde de notre société. Car même si statistiquement les faits de racisme semblent se stabiliser et ne concernent qu'une partie minoritaire de la population française, les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée ainsi que le racisme sont encore trop présents dans la société, y compris dans le monde du travail comme le montrent différentes études (Baromètres du Défenseur des droits, Cadre de vie et Sécurité de l'INSEE ou encore l'étude Trajectoires et Origines (TEO)).

C'est pourquoi la CFDT, tant au niveau national qu'au niveau de ses territoires ou de ses branches professionnelles, agit au quotidien pour combattre le racisme et la xénophobie.

### LA MOBILISATION CONTRE LE RACISME EN 2020

En 2020, alors que l'actualité a été très largement concentrée sur l'épidémie mondiale du Coronavirus, la mort de Georges Floyd aux Etats-Unis a suscité une forte émotion qui a gagné le monde entier. Elle témoigne d'une mobilisation de la société civile américaine contre ce qui menace d'être une spirale mortifère des discriminations et de la violence.

Si cette mobilisation est d'abord la résultante d'une longue histoire américaine, elle a connu un écho bien au-delà car les questions du racisme, des discriminations et de la violence se posent partout. Il faut se féliciter de cette mobilisation qui témoigne non pas de la montée du racisme et de la violence (du moins sur le temps long), mais de leur rejet de plus en plus fort et de plus en plus partagé dans les sociétés modernes.

La CFDT a exprimé sa solidarité avec ce mouvement, et a rappelé médiatiquement et avec la plus grande fermeté son positionnement sur ces questions sur lesquelles la majorité de la population est en attente d'un positionnement modéré et constructif plutôt que de tomber dans les pièges de la polarisation du débat que veulent imposer ceux qui le caricaturent pour mieux l'instrumentaliser.

Dans la période à venir, les phénomènes de racisme et de discriminations raciales risquent de s'accroître en raison de la forte crise économique et sociale, les crises étant souvent des périodes de repli sur soi et d'exclusion. Et ce d'autant plus que, comme le souligne le Défenseur des droits dans son dernier rapport, la stigmatisation injuste des habitants des quartiers populaires a été forte pendant la crise sanitaire – qu'ils soient présentés comme « vecteurs du virus » ou comme « indisciplinés ».

Au-delà de la nécessaire expression médiatique pour condamner le racisme, notre rôle est donc aussi de combattre toutes les formes de discriminations raciales dans les entreprises et administrations.

## L'APPROPRIATION COLLECTIVE

La richesse de la CFDT vient du nombre de ses adhérent-es (625 525 en 2019), et de ses élu-es et mandaté-es d'entreprise qui sont autant de porteurs et de relais des valeurs de l'organisation. C'est ainsi que nos positions contre le racisme et la xénophobie se diffusent à tous les échelons des entreprises et des administrations. Pour organiser l'appropriation collective de cette thématique et faciliter le travail de nos équipes, la CFDT met à leur disposition des outils tels des argumentaires, des affiches ou encore un kit de lutte contre les stéréotypes (temps d'animation de 1h à 2h) destiné à libérer la parole et sensibiliser les collectifs à ce sujet.

La présence d'un secrétaire confédéral sur ces questions peut être une ressource si nécessaire, dès lors que des élus éprouvent des craintes à animer seuls un module sur ce thème. Plusieurs de nos fédérations professionnelles disposent également de permanents mobilisés sur ces thématiques.

## LA PRÉVENTION ET LE SOUTIEN AUX VICTIMES

Nos équipes syndicales sont assez peu sollicitées par des victimes de racisme ou de discrimination raciale sur le lieu de travail. Plusieurs hypothèses peuvent l'expliquer. Malgré notre positionnement clair sur ces questions, nous ne sommes peut-être pas toujours identifiés comme les bons interlocuteurs par les victimes qui se tourneront plus facilement vers des associations spécialisées. Les victimes peuvent par ailleurs considérer que les élus du personnel ne pourront rien faire pour les aider à rétablir leurs droits en gardant leur travail dans l'entreprise. Elles peuvent ainsi craindre les conséquences si elles dénoncent les faits dont elles sont victimes... Par ailleurs, les discriminations raciales ont souvent lieu à l'embauche (donc sans contact possible entre les élus et la victime qui n'intègre pas l'entreprise du fait de la discrimination).

Quand les victimes s'adressent à nos élus et/ou militants pour solliciter accompagnement et soutien dans les actions visant à les rétablir dans leur droit, elles font appel à notre expérience en matière de dialogue social pour leur venir en aide dans l'entreprise quand cela est possible. Si le dialogue n'aboutit pas ou s'il ne s'avère pas être la bonne clé d'entrée, les victimes peuvent être accompagnées juridiquement par des défenseurs syndicaux CFDT spécifiquement formés sur le volet social du racisme et des discriminations.

Si l'affaire doit aller au pénal, en complément de l'accompagnement de la victime, nous disposons d'un réseau d'avocats dont une partie ou la totalité des honoraires sont pris en charge par la CFDT via un dispositif appelé Caisse nationale d'action syndicale (CNAS).

Cependant, même accompagnées, les victimes subissent souvent des traumatismes tels qu'un maintien dans l'emploi peut devenir problématique.

C'est pourquoi la CFDT apporte une attention particulière à la prévention. Si celle-ci reste de la responsabilité de l'employeur, il nous revient de le lui rappeler et d'actionner les leviers (sensibilisation, formation, position claire de l'entreprise, communication verbale lors de réunions d'équipe, etc.) pour rendre efficace la prévention. En matière de dialogue social, cela peut prendre la forme de travaux dans les instances chargées des questions d'hygiène, de santé et de sécurité (CSSCT ou CSE), de négociation d'accords de lutte contre les discriminations et/ou pour la diversité. Ces derniers deviennent toutefois de plus en plus rares.

Par ailleurs, plusieurs équipes CFDT s'impliquent dans le suivi des actions initiées par la signature par leur entreprise ou administration de la Charte de la diversité ou du Label Diversité (en tant que partenaires sociaux, nous siégeons à la Commission d'attribution du Label).

## REVENDIQUER DES ÉVOLUTIONS DU DROIT OU DES PRATIQUES

La CFDT revendique une évolution des règles en matière de statistiques ethniques et plus précisément une évolution de leur utilisation, de la compréhension et de l'utilisation des chiffres afin d'en faire un support à une évaluation des politiques publiques et du comportement des entreprises et administrations.

Nous soutenons ainsi les recommandations du Défenseur des droits dans son rapport « Discriminations et origines : l'urgence d'agir » de 2020, à savoir :

- Développer la statistique publique sur les discriminations fondées sur l'origine et l'utiliser comme instrument de pilotage et d'action pour la promotion de politiques d'égalité.
- Créer un « observatoire des discriminations » afin de disposer d'un système de veille statistique.
- Compléter les obligations légales des entreprises sur la publication des indicateurs non-financiers et statistiques afin qu'elles les utilisent pleinement en matière de lutte contre les discriminations ethno- raciales.

## DES ACTIONS CONCRÈTES POUR L'INTÉGRATION DES MIGRANTS

La lutte contre les préjugés, contre le racisme et pour l'inclusion a pris un nouveau tournant ces dernières années avec la question de l'accueil des migrants. Sur ce sujet aussi, nos militants ont rapidement transformé nos valeurs en actions concrètes sur le terrain. En Île-de-France par exemple, l'Union régionale CFDT s'est engagée dans un partenariat avec France Terre d'Asile pour l'accueil des réfugiés. Ce partenariat « Duos de demain » permet à nos militants de contribuer au parcours d'intégration des réfugiés. Via un système de parrainage, ce dispositif participe de la découverte pour les réfugiés de leur environnement quotidien, de l'initiation à certains loisirs, de l'apprentissage de la langue française, de la transmission des valeurs de la République ou encore de l'acquisition d'une bonne connaissance des institutions et de la société française. Depuis 2016, ce sont plus de 50 militants CFDT qui ont participé ou participent encore à cette initiative. En communiquant sur leur action auprès de leur section ou des salariés, ces militants contribuent également à lutter contre les stéréotypes et les préjugés sur les migrants.

## UN ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS SANS-PAPIERS

En proximité sur les territoires, nous avons initié depuis plus de 10 ans un dispositif d'accompagnement des travailleurs dits « sans-papiers ».

Il consiste en une aide à la constitution du dossier de demande de régularisation par le travail, un accompagnement en préfecture et un suivi pour renouvellement du titre de séjour si nécessaire. C'est logiquement en Île-de-France, notamment en Seine-Saint-Denis, dans les Yvelines et à Paris, que cette activité est la plus forte.

À Paris par exemple, depuis 2015, la préfecture de police nous permet, au même titre que d'autres collectifs, de présenter nos demandes de façon groupée auprès de la Direction de l'administration des étrangers lors de rendez-vous trimestriels. Ce processus permet un gain de temps indéniable en évitant l'étape du Centre de réception des étrangers préalable, au guichet de l'île de la Cité. Surtout, il permet de limiter les risques en réduisant le nombre de face-à-face entre le demandeur et les services de la préfecture, et de mieux appréhender les pratiques et les points de vigilance propres aux interlocuteurs parisiens.

Toujours à Paris mais aussi dans d'autres départements et au niveau national, des contacts ont pu être noués avec les structures externes à la préfecture intervenant dans la démarche que sont l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration) et l'OFPRA (Office français de protection des réfugiés et apatrides).

Cette expertise sert de modèle et de référence pour toutes les structures CFDT qui travaillent à une plus petite échelle sur le sujet.

## FAVORISER LA COMPRÉHENSION ET L'EXPRESSION COMMUNE

Si ce travail de terrain mené par nos militants est indispensable, la CFDT joue également un rôle essentiel pour partager ses valeurs, et les positionnements qui en découlent, dans le débat public. Ce fut le cas par exemple avec la CFDT Centre-Val de Loire qui a organisé une journée thématique et une conférence-débat le 18 décembre 2019 à Orléans, dans le cadre de la journée internationale des migrants.

La Confédération outille les militants qui souhaitent mener des actions dans les entreprises ou sur leur territoire sur ces thématiques. C'est l'objectif poursuivi par la collection « Vivre ensemble, Travailler ensemble » créée en 2016. Depuis, cinq guides ont été édités portant notamment sur les travailleurs détachés européens, le fait religieux en entreprise, la régularisation des travailleurs sans-papiers, la lutte contre les discriminations LGBT dans le monde du travail.

En 2020, la CFDT a également édité un nouveau guide dans cette collection sur la lutte contre les discriminations et contre le racisme. Ce guide en 4 parties aborde le cadre juridique, la réalité quantitative du racisme et des discriminations dans les entreprises et les administrations en France, les obligations de l'employeur et le rôle des organisations syndicales sur le lieu de travail, l'accueil des victimes et les différents recours possibles. Enfin, le guide retrace également les actions mises en œuvre dans la prise en charge de ce dossier par la CFDT depuis sa création.

Dans la période des dernières élections présidentielles et législatives, nous avons également édité deux argumentaires à destination de nos équipes syndicales : l'un contre les idées portées par le Front national, et l'autre contre le populisme. Cette initiative a été renouvelée dans le cadre des élections municipales de mars 2020.

Enfin, la CFDT a organisé mi-février 2020 avec sa Fédération Interco (collectivités territoriales) un séminaire à destination des militants des collectivités territoriales et de ceux des territoires pour que l'action conjuguée et complémentaire de nos militants contribue à faire reculer le Rassemblement national dans les territoires où il progresse aujourd'hui.

## LE PACTE DU POUVOIR DE VIVRE

En 2019, la CFDT a pris la décision, avec d'autres organisations, de porter ensemble un Pacte du Pouvoir de vivre pour la convergence de l'écologie et du social. Pour la première fois, ces organisations s'engagent à faire front commun en défendant collectivement 66 propositions qui permettent à chacun le pouvoir de vivre. Alors que la société civile organisée peine à se faire entendre par le gouvernement depuis le début du quinquennat, ce collectif propose une alternative positive et d'avenir à la crise économique et sociale.

Ce Pacte souligne que notre incapacité à agir collectivement vient d'abord de ce que nous avons abandonné l'idée de bien commun. De la galère des « invisibles » à la sécession des plus riches, de la fragmentation sociale et territoriale du pays à la persistance des discriminations et des inégalités environnementales, le sentiment se développe que les différentes catégories sociales n'habitent plus le même monde, ne partagent plus la même réalité. Ce renoncement à ce qui crée du commun et à faire société a généré la tentation du repli sur soi et du sauve-qui-peut individuel. Les solutions sont nécessairement collectives.

Il nous faut réaffirmer l'objectif d'accès de tous aux droits fondamentaux, de mixité sociale, de solidarité des territoires, et reconstruire l'idée même de fraternité.

C'est ainsi que nous proposons dans ce Pacte de construire une politique nationale de lutte contre les discriminations<sup>1</sup> visant à rendre plus opérationnelle l'application de la loi sur ce sujet. Une telle politique nationale de lutte contre les discriminations s'inscrit dans la volonté de favoriser l'intégration professionnelle des personnes notamment issues de quartiers défavorisés, ou de nationalités non-européennes en accompagnant à la fois les entreprises dans leur recrutement et les personnes touchées par ces discriminations. Cela passe également par des politiques de la ville et d'éducation prioritaire qui visent à lutter contre la ségrégation spatiale et favoriser une mixité sociale, mais aussi via une incitation faite aux entreprises et aux administrations de s'emparer des instances de dialogue social pour prévenir les discriminations au travail.

## FAIRE ENTENDRE LA VOIX DE LA CFDT EN FRANCE ET DANS LE MONDE

Par la voix de son secrétaire général Laurent Berger, la CFDT fait valoir ses positions sur les thématiques de lutte contre le racisme et la xénophobie. Ces prises de position sont autant de façons de contribuer à faire évoluer les mentalités et ne pas laisser le terrain des idées aux extrémismes de tout bord.

En 2019, la CFDT s'est exprimée avec plusieurs organisations – Forum réfugiés, France Terre d'Asile, La Cimade, le Secours Catholique et la Fondation Abbé Pierre – toutes membres du Pacte du pouvoir de vivre (<https://www.pactedupouvoirdevivre.fr>) dans une tribune « Parler

---

<sup>1</sup> <https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/construire-une-politique-nationale-de-lutte-contre-les-discriminations/>

d'immigration : oui, mais autrement !<sup>2</sup>» publiée dans le cadre de la journée de débats sur l'immigration à l'Assemblée nationale.

Au niveau européen, la CFDT milite également avec la CES (Confédération européenne des syndicats) pour une révision de la politique d'accueil européenne des migrants (révision du règlement de Dublin).

Au niveau international, nous participons au réseau RSMMS (Réseau syndical des migrations méditerranéennes subsahariennes) créé en 2014 notamment pour lutter contre toutes les formes de discrimination, de racisme et de xénophobie dont sont victimes les travailleurs migrants.

## DES ACTIONS QUI S'INSCRIVENT DANS LA DURÉE

Lors de son 49<sup>e</sup> congrès organisé à Rennes en juin 2018, la CFDT s'est engagée à poursuivre son combat contre le racisme, la xénophobie et la montée des populismes en Europe et dans le monde. Cette dernière est, à notre sens, la conséquence d'une crise démocratique profonde et particulièrement inquiétante quand se creusent les inégalités sociales et territoriales.

Nous considérons donc qu'il faut retrouver une vitalité et une qualité démocratiques à tous les niveaux, y compris avec les militants et adhérents de la CFDT. Ainsi, la CFDT va continuer l'organisation de débats en son sein et à tous les niveaux de la société, dans les administrations, les entreprises, les territoires, et pousser à la participation de tous. Le débat est le premier lieu de partage, de connaissance mutuelle et de confrontation démocratique. La seule condamnation morale, même essentielle, n'a jamais été suffisante pour faire reculer le racisme, la xénophobie et le rejet de l'autre et de la différence. Nous devons lutter contre l'ignorance, argumenter et débattre.

L'intégration dans la société est également un enjeu majeur sur la question des réfugiés. La CFDT poursuit (avec les adhérents des champs professionnels directement concernés) son travail de définition d'une véritable politique d'intégration permettant de traiter les questions d'hébergement, d'apprentissage de la langue française, d'éducation, de santé, d'insertion professionnelle, etc.

Nous exerçons également notre responsabilité syndicale pour une meilleure information sur le droit du travail aux titulaires d'une autorisation de travail.

Dans les entreprises, les administrations et sur les territoires, nous poursuivons nos actions de sensibilisation, d'éducation, d'information et de formation sur la lutte contre le racisme, la xénophobie et les discriminations raciales. Nos équipes syndicales CFDT revendiquent des procédures transparentes permettant de prévenir et lutter contre les discriminations.

Par ses actions à tous les niveaux de la société, la CFDT réaffirme sa détermination à combattre toute instrumentalisation des difficultés économiques et sociales par les extrémismes et les populismes qui prônent des idées contraires aux valeurs républicaines d'égalité et de solidarité.

---

<sup>2</sup> [https://www.cfdt.fr/portail/presse/communiqués-de-presse/parler-d-immigration-oui-mais-autrement-srv2\\_1071808](https://www.cfdt.fr/portail/presse/communiqués-de-presse/parler-d-immigration-oui-mais-autrement-srv2_1071808)