



CONTRIBUTION DE LA CGT AU RAPPORT ANNUEL 2020 DE LA CNCDH SUR LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LA XÉNOPHOBIE

La CGT s'inscrit pleinement dans les luttes actuelles contre le racisme. Ce combat est profondément inscrit dans notre histoire, gravé dans nos statuts. Régulièrement nous menons des luttes, que ce soit au niveau professionnel ou au niveau interprofessionnel, sous un angle juridique et/ou avec des mobilisations militantes ou plus larges en vue de créer des rapports de force nécessaires pour que le gouvernement adopte des lois, des mesures et des pratiques enclines à supprimer les discriminations et à combattre le racisme et contraignant le patronat à en faire de même.

DES OUTILS MIS À DISPOSITION POUR NOS ORGANISATIONS

Le registre d'embauche :

Il faut exiger que l'entreprise tienne un « dossier » regroupant toutes les candidatures à un emploi (spontanées ou suite à une annonce) dans chaque entreprise. C'est ce que nous avons coutume d'appeler le registre d'embauches.

Là où nous l'avons gagné, ce registre nous a permis d'objectiver des pratiques discriminatoires et d'y mettre fin. Par exemple, à la SNCF, c'est le registre d'embauche qui nous a permis de féminiser le recrutement des conducteurs de train. L'intérêt de ce registre d'embauche est de pouvoir couvrir toutes les discriminations, puisque la proposition CGT est qu'il comporte, pour chaque poste à pourvoir, la liste des candidatures reçues, avec nom, prénom, date et lieu de naissance, lieu de résidence, sexe, ce qui permet d'identifier les discriminations racistes (nom, lieu de naissance et de résidence), sexistes et liées à l'âge.

La CGT prône aussi une mesure des pratiques discriminatoires pour évaluer les discriminations et leurs faits générateurs sans devoir assigner chaque personne selon son origine réelle ou supposée. Elle rejette donc le comptage ethnique.

La méthode triangulaire :

La méthode triangulaire (aussi connue sous le nom de « méthode Clerc »), est une méthode syndicale pour révéler, combattre et réparer les discriminations sur la carrière :

Les syndicalistes ont développé des stratégies pour l'obtention des éléments de preuves afin de prouver les discriminations :

- Le relationnel : contact avec les salarié·e·s comparant·e·s pour leur demander les informations les concernant ;
- La consultation du registre unique du personnel selon art. L.1221-15 et D. 1221-24, D. 1221- 23, des listes électorales dans l'entreprise pour la collecte d'informations légales ;
- L'implication de l'inspection du travail pour enquête dans l'entreprise ;
- Le droit d'alerte des élu·e·s au CSE (art. L. 2312-59) ;
- La production forcée de pièces par ordonnance du Bureau de conciliation ;
- La mise en œuvre de l'article 145 du Code de procédure civile.

Une fois les éléments de preuves obtenus, les discriminations peuvent être réparées en mobilisant la méthode triangulaire : cette méthode vise à révéler dans les faits la discrimination, et à évaluer objectivement ses effets, notamment financiers, afin d'assurer la réparation des préjudices qui en ont découlé. Elle consiste à établir un panel de comparaison avec d'autres salarié·e·s, afin de mettre en évidence les désavantages subis par la·le salarié·e discriminé·e en matière de rémunération et d'évolution professionnelle vis-à-vis des membres du panel, à situation d'embauche comparable ou équivalente. La méthode repose sur l'idée suivante : lorsqu'un·e salarié·e est discriminé·e, elle·il l'est forcément par rapport à d'autres personnes qui ne le sont pas. La méthode triangulaire s'articule en trois étapes successives :

Étape 1 : le recueil des faits et la notion de « situation comparable ou équivalente »

Les salarié·e·s composant le panel de comparaison (ou panel de comparant·e·s ou d'homologues) doivent se trouver dans une situation comparable ou équivalente à l'embauche. Pour ce faire, il faut dresser une liste nominative des salarié·e·s qui ont été engagé·e·s, au départ, dans des conditions comparables :

- De niveau (diplôme, qualification, classification, coefficient...) ;
- Dans la même branche professionnelle, dans un périmètre déterminé (selon les cas, l'échelon le plus pertinent : l'entreprise, le groupe, l'établissement, la chaîne hiérarchique, etc., ainsi que la filière, la catégorie, etc.) ;
- Et durant la même période que la·le salarié·e (la même année ou au cours d'années proches).

La situation doit être comparable ou équivalente, et non strictement identique.

Étape 2 : la modélisation

Il s'agit d'élaborer des tableaux, des graphiques ou des histogrammes afin de révéler distinctement la situation du·de la salarié·e victime et celle des comparant·e·s du panel.

Étape 3 : la comparaison avec la situation du·de la salarié·e victime et le calcul du préjudice

La méthode dite « de la triangulation » rend possible une évaluation dynamique du préjudice dans la mesure où elle permet à la fois :

- de mesurer la discrimination à un instant T, c'est-à-dire d'évaluer la différence de traitement et de repositionner la personne au coefficient et à la classification correspondant au nouveau salaire ;
- et d'évaluer les dommages et intérêts permettant de réparer la discrimination pour le

passé et d'éviter la perpétuation des effets de la discrimination pour l'avenir.

Le nuage de point :

Cet outil permet de prévenir et d'identifier les discriminations, de négocier la mise en place d'un indicateur de suivi des discriminations sur la carrière.

Pour construire un diagnostic complet sur l'égalité de rémunérations et l'égalité dans le déroulement de carrière (promotions professionnelles), un outil simple permet une vérification et un contrôle des différences de traitement portant sur ces deux registres. Cet outil, appelé « nuage de point », garantit l'application de la loi (articles L. 2312-18, L. 2312-36, R. 2312-8, R. 2312-9, du Code du travail). Cet outil doit être négocié dans un accord collectif par les syndicats.

UNE STRUCTURATION AU NIVEAU CONFÉDÉRAL EN ÉVOLUTION POUR AIDER NOS ORGANISATIONS À S'EMPARER DU SUJET

La CGT combat depuis toujours les discriminations et plusieurs collectifs (femmes-mixité, libertés syndicales et discriminations, jeunes, lutte contre les discriminations envers les LGBT, lutte contre l'extrême droite et le racisme) travaillent sur ces questions.

Pour mieux coordonner et assurer un suivi et une continuité, un pôle égalité des droits a été mis en place au niveau de la Confédération. Il fonctionne en appui des différents collectifs, avec des conseiller·ère·s confédéraux·les à temps complet et en coordination avec l'espace revendicatif de notre organisation.

Le travail en cours de notre pôle est multiple : travail d'analyse, aide et accompagnement de nos organisations, élaboration d'outils, aide pour la réflexion et le débat de la direction confédérale...

Ce travail est nécessaire car, études après études, rapports après rapports, lois après lois, le constat reste inchangé : les chiffres de la discrimination demeurent toujours très élevés.

Par-delà les chiffres, les études récentes ont aussi mis l'accent sur deux effets liés aux discriminations : la discrimination dite « intersectorielle » et le « coût des discriminations ». Ces aspects constituent de nouveaux arguments dans la lutte contre les discriminations.

Les discriminations sont dites intersectorielles dans une situation où une personne est discriminée pour plusieurs critères prohibés. Dans l'intersectionnalité il n'y a pas de hiérarchie dans la source des discriminations, il s'agit d'un cumul des discriminations. Ce concept permet de révéler des situations jusque-là invisibles. À titre d'exemple, on connaît bien les dominations subies par les femmes et celles subies par les migrant·e·s ; aujourd'hui, on met en avant la particularité d'être à la fois femme et migrante.

Ainsi certain·e·s actif·ve·s démultiplient jusqu'à cinq fois leur probabilité d'être discriminé·e·s, cela concourt à creuser encore plus le fossé des inégalités.

Ce constat nous emmène donc à la CGT à remanier certains outils communs aux différentes discriminations. Nous tenons à rester une force de propositions et à nous mobiliser de manière unitaire.

Concernant le « coût » des discriminations, ils démontrent que par exemple réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes (rapprocher la moyenne du salaire des femmes vers la moyenne du salaire des hommes et des femmes) permettrait d'augmenter le PIB de 6,9 %, soit 150 milliards d'euros, d'obtenir la hausse de 2 % des recettes publiques et une baisse de 0,5 % des dépenses.

La discrimination est une technique de domination et de division. Le capitalisme se nourrit, voire génère ces pratiques. Cependant, ces chiffres révèlent aussi une ambivalence du système puisqu'ils démontrent que l'économie est fortement impactée par les discriminations.

La CGT a donc décidé de faire un état des lieux des outils créés par les différents collectifs et les rendre plus larges, utilisables pour tous les types de discriminations observées (accord type, méthode du triangle, rapport de situation comparée...).

LA LUTTE CONTRE LE RACISME, INDISSOCIABLE DES VALEURS DU SYNDICALISME ET DES OBJECTIFS DE RASSEMBLEMENT DE TOUS LES SALARIÉS

Pour la CGT, cette question reste indissociable de la lutte contre les idées d'extrême droite et de son soutien historique aux travailleur·se·s immigré·e·s, qu'ils et elles disposent ou non de papiers, et envers les travailleur·se·s détaché·e·s.

Notre campagne contre le racisme en cours, qui a débuté en 2017, montre la cohérence de notre action syndicale portant à la fois sur la non-discrimination entre salarié·e·s en fonction de leur origine réelle ou supposée, de leur lieu d'habitation, mais aussi en s'intéressant à leur situation réelle : sortir un·e travailleur·se de sa situation illégale de travailleur·se dissimulé·e est aussi un moyen de cultiver l'égalité des droits entre salarié·e·s, ou encore d'empêcher une opposition stérile entre travailleur·se·s sous contrats et sans contrat.

Nous avons aussi poursuivi notre travail d'éducation populaire en mettant à disposition de nos syndiqué·e·s plusieurs fiches sur l'antisémitisme, l'extrême droite, sa violence et ses liens avec les médias.

Notre objectif est de prendre en compte et d'affronter au sein des lieux de travail ce phénomène d'adhésion de salarié·e·s – voire de syndiqué·e·s – aux idées de l'extrême droite et d'éviter qu'elles se propagent.

INCLURE LES TRAVAILLEUR·SE·S MIGRANT·E·S, SE BATTRE ENSEMBLE POUR L'EGALITE DE TRAITEMENT ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Alors que les travailleur·se·s migrant·e·s (sans-papiers, demandeur·se·s d'asile, détaché·e·s, saisonnier·ère·s agricoles) ont démontré qu'ils et elles sont partie intégrante de notre société, qu'ils et elles 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 une continuité dans le durcissement des politiques

migratoires et une stigmatisation croissante de cette partie de la population dans les discours. Lors d'importantes grèves, depuis 2007 jusqu'à aujourd'hui, des milliers de travailleur·se·s sans papiers, aux côtés de la CGT, sont sorti·e·s de l'ombre et se sont révolté·e·s contre les conditions de travail qu'ils et elles subissaient et subissent toujours en France. Les nombreux combats menés depuis – toujours victorieux – démontrent que ces travailleur·se·s migrant·e·s ne sont pas résigné·e·s à se faire exploiter, mais déterminé·e·s à se battre pour leur dignité, leurs droits et l'égalité de traitement : « À travail égal, salaire égal ».

Ils et elles constituent, du fait de leur vulnérabilité, la catégorie de travailleur·se·s la plus particulièrement exposée aux risques d'exploitation, voire de traite des êtres humains.

Renforcer les contrôles aux frontières, rendre plus difficile l'accès au séjour et au droit de travailler, dégradent de plus en plus violemment les parcours migratoires, les conditions de vie et de travail dans les pays d'accueil et entretiennent les mafias et les réseaux de la traite d'êtres humains.

La frontière qui persiste aujourd'hui dans les faits est une frontière administrative : celle du titre de séjour et par conséquent celle de l'accès aux droits et à l'égalité. Pour cette raison, 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.

Se battre pour les droits des travailleur·se·s migrant·e·s, c'est se battre ensemble pour les droits de l'ensemble des travailleur·se·s de France. Combattre le racisme, c'est se battre pour l'unité du salariat et la solidarité entre travailleur·se·s au quotidien dans nos organisations.

Les grèves menées par des milliers de travailleur·se·s sans papiers, accompagné·e·s par la CGT, depuis 2007, leur ont permis de gagner des critères de.

Mêmes s'ils 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.

Des permanences hebdomadaires d'accueil des travailleur·se·s migrant·e·s sont organisées dans tous les départements d'Île-de-France, mais aussi en proximité sur les territoires : dans les Alpes-Maritimes, l'Isère, la Haute-Vienne... Ces permanences permettent d'obtenir au quotidien, chaque année, la régularisation de milliers de travailleur·se·s sans papiers. Des dépôts collectifs de dossiers de régularisation s'organisent tous les mois dans les préfectures de Paris, Créteil, Seine-Saint-Denis, Nanterre, Versailles.

En 2019, un grand nombre de grèves victorieuses ont été menées par les agent·e·s de propreté des boutiques Kenzo et La Durée à Paris, de la société Onet dans les Yvelines mais aussi dans treize entreprises franciliennes en octobre 2019 (KFC, Léon de Bruxelles, Campanile, Haudecoeur, Cervus, Sukiyaki, Le Flandrin, Proman, La terrasse de Pomone, Polipro, UGC, Job Center, Targett Interim) avec le soutien et la coordination de l'ensemble des organisations CGT concernées.

Elles ont permis d'obtenir la régularisation administrative de plus de deux cents travailleur·se·s, mais aussi d'améliorer considérablement les conditions de travail dans leurs entreprises.

DES COMBATS JURIDIQUES, DES AVANCEES POUR LE DROIT !

De nombreux combats juridiques ont également été engagés dans les territoires contre la traite des êtres humains dans le milieu du travail, l'abus de vulnérabilité et les discriminations.

On peut d'abord relever la victoire juridique définitive des coiffeuses et manucures du 57 Bd Strasbourg (Paris X^e), accompagnées par la CGT. la reconnaissance de la traite des êtres humains a été validée en février 2018 devant le tribunal correctionnel de Paris. C'est la première jurisprudence historique qui reconnaît la traite des êtres humains dans le milieu du travail, dans un cadre collectif. Elle a permis de créer du droit et de donner confiance et espoir à d'autres travailleur·se·s se trouvant dans des situations similaires d'extrême exploitation.

De nouvelles procédures pénales ont pu être introduites contre des employeurs délinquants et ont permis la protection des travailleur·se·s concerné·e·s et leur sortie du milieu de l'exploitation. De nombreux exemples sont à citer : travailleurs du BTP de l'entreprise Pinault Gapaix à Bobigny, bûcherons saisonniers dans l'Indre ou en Corrèze, travailleurs saisonniers agricoles ou faussement détaché·e·s dans les élevages de canards des Landes, dans les exploitations du Vaucluse, dans les Vignes du Cognac...

Autre victoire notable : celle des 25 ouvriers du BTP du chantier du 46 avenue de Breteuil (Paris VII^e) au procès porté par les salariés et la CGT en 2019. C'est une première en termes de reconnaissance de la discrimination systémique que subissent les travailleur·se·s africain·e·s sans papiers dans le secteur d'activité de la construction. Les représentant·e·s du Défenseur des droits sont d'ailleurs intervenu·e·s pour appuyer en droit ces manœuvres qui avaient été discriminés et soumis à des conditions de travail contraires à la dignité humaine, pour le simple fait de leur origine et de leur statut administratif.

Ces travailleurs avaient déjà gagné par la grève la sortie du travail dissimulé, la réembauche par leur donneur d'ordre et leur régularisation.

De manière plus générale, la CGT mène un travail très positif et constructif avec les services de l'inspection du travail sur des dossiers de luttes collectives. Ce travail a permis d'anticiper des grèves et d'étayer les preuves de la relation de travail.

On peut enfin citer ; pour clore cette liste tout sauf exhaustive, le début de reconnaissance du travail indépendant pour la régul (Frichti).

Chaque année, le 18 décembre, la CGT joue un rôle moteur dans l'organisation des manifestations qui ont lieu à l'occasion de la journée internationale des migrant·e·s en lien avec plus de 200 organisations, associations syndicats et collectifs de sans-papiers.

Depuis 2018, la CGT organise chaque année également un évènement autour de la solidarité et le sauvetage en mer des migrant·e·s avec ses partenaires européens. Le 3 décembre 2019, une conférence de presse a été organisée à Montpellier pour le respect du droit maritime international avec les syndicats portugais (CGTP), espagnols (CCOO) et les ONG SOS Méditerranée, Sea Watch et Open Arms.

AGIR CONTRE UN RACISME SYSTÉMIQUE DANS UN CONTEXTE DE CRISE SANITAIRE, SOCIALE ET ÉCONOMIQUE

Les politiques publiques menées et les choix du gouvernement sur le plan économique et social, sur les questions migratoires et sécuritaires ont des impacts certains sur les discriminations. Dans ce sens, nous pouvons parler de racisme institutionnel, à ne bien sûr pas confondre avec un État raciste – les pratiques discriminatoires étant interdites dans notre droit.

Nous le disons car nous pensons que le racisme renvoie à un rapport social de domination et n'est pas uniquement une idéologie ou une représentation avec des préjugés. Il se base aussi sur des pratiques à tous les niveaux de nos institutions.

Par exemple, la loi 2004 sur le voile ou la double peine au niveau pénal pour les étranger·ère·s instituent des discriminations de manière active et volontariste.

Le Défenseur des droits et de multiples autres enquêtes ont montré des discriminations autour des contrôles au faciès. L'État a d'ailleurs été condamné définitivement pour cela en 2016.

Nier encore aujourd'hui que les violences policières visent plutôt une catégorie de personnes, notamment celles qui seraient supposées être d'une autre nationalité, ne pas punir et sanctionner ces violences et ces stigmatisations, peut être qualifié de racisme institutionnel. Le racisme s'est installé dans les instances de l'État à tous les niveaux. Cela se voit aussi dans les politiques migratoires. Il y a bien des pratiques politiques qui assignent une partie de la population à des positions de minorité avec un moindre statut.

Au niveau social, lors de la crise sanitaire, les populations des quartiers populaires ou des zones rurales enclavées ont été en 1^{ère} ligne face à la crise avec une surexposition certaine.

Elles sont parmi celles qui travaillent dans les secteurs dits « essentiels » et parmi celles qui sont les plus exploitées. Les inégalités sociales ont été renforcées ces derniers temps et pourraient bien exploser avec la crise sociale à venir. La surmortalité particulièrement élevée dans le 93 lors du pic de la pandémie en dit long sur les différentes inégalités.

Dans le même temps, les humiliations policières, les propos et actes racistes, les violences se sont multipliées en toute impunité vis-à-vis de ces populations. Les propos racistes banalisés et véhiculés dans la parole publique, le projet de loi sur le soi-disant séparatisme ne font qu'exacerber les divisions, la haine de l'autre et l'intolérance, le racisme et tout rapport de domination.

La CGT a participé à plusieurs reprises, avec des dizaines d'autres organisations, à des expressions, des appels à manifester et des débats pour dénoncer toutes ces discriminations, ces inégalités et stigmatisations orchestrées notamment par le gouvernement actuel.

Nous le dénonçons depuis longtemps : le racisme est aussi une des armes au service des politiques antisociales, une des stratégies des défenseurs du capital pour diviser les travailleuses et travailleurs. Mais nous ne réduisons pas ce fléau à une instrumentalisation. Comme dit précédemment, il s'agit aussi d'un rapport social de domination qu'il faut combattre autant que celui de classe et de genre sans subordonner cette lutte à d'autres. Le Comité confédéral national

de la CGT du mois de novembre 2020 vient de décider la construction d'une initiative large avec les autres organisations syndicales, associatives et politiques sur la laïcité, contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples.