



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC
EUROPE | INTERNATIONAL

Contribution de CFE-CGC au rapport 2021 de la CNCDH sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

1. Questionnaire de la CNCDH

1.1. Organisation du syndicat et partenariats éventuels

Existe-t-il une personne/une structure spécifiquement en charge de la coordination des actions contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie ?

La CFE-CGC est structurée en « secteurs politiques » qui sont au nombre de 8 dans la mandature actuelle, dirigés par des Secrétaires nationaux. L'un de ces secteurs, intitulé « égalité des chances et santé au travail », est en charge des sujets liés à la lutte contre les discriminations, et notamment les discriminations liées au handicap et les mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Ce secteur bénéficie de l'appui d'un service composé de juristes et d'économistes traitant de ces questions.

Toutefois, la CFE-CGC ne dispose pas à ce jour de personne ou de structure spécifiquement en charge de la coordination des actions contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

Dans le cadre de son action contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, votre syndicat est-il engagé dans des partenariats – avec d'autres organisations au niveau national, européen ou international / avec les pouvoirs publics ? La CFE-CGC s'associe aux réflexions et travaux menés par le Défenseur des droits, autorité administrative indépendante compétente en matière de prévention et de lutte contre la discrimination et l'intolérance. Le Défenseur des droits s'appuie, dans l'exercice de ses activités, sur différents acteurs, et c'est dans ce cadre que la CFE-CGC est référencée par le Défenseur des droits sur son site antidiscrimination.fr comme organisation syndicale susceptible d'accompagner et d'agir dans le cadre de la lutte contre les discriminations.

Rapport 2021 sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie – Contribution de la CFE-CGC
La CFE-CGC a également répondu à la sollicitation de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe en participant à une audition le 16 novembre 2021 dans le cadre de la visite d'évaluation de la France.

1.2. Constats pour l'année 2021

Quel bilan dresse votre syndicat sur l'état du racisme en 2021 ? A partir de votre expérience de terrain, pouvez-vous conclure à une certaine évolution quantitative et/ou qualitative du racisme, de la xénophobie, de l'antisémitisme pour l'année 2021 ?

Quelles sont les situations les plus préoccupantes que vous ayez rencontrées en 2021 ?

1.3. Cœur de l'action du syndicat

Quelles sont les actions mises en place par votre syndicat (formations, campagnes d'information, édition de guides, événements, etc.) pour lutter contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations en raison de l'origine ?

Pouvez-vous décrire notamment un exemple significatif d'action menée contre le racisme, accompagnée de son évaluation ?

En matière de lutte contre les discriminations, la CFE-CGC s'engage depuis plusieurs années en conjuguant le registre de la sensibilisation à celui de l'action.

Sur les discriminations dans le cadre du travail, 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 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, du fait de leurs responsabilités techniques ou managériales, les militants de la CFE-CGC sont parfois confrontés à des demandes liées de près ou de loin à la question du fait religieux.

C'est pourquoi nous avons conçu et rédigé un guide sur la thématique du fait religieux en entreprise pour fournir des références législatives et réglementaires et pour proposer des repères méthodologiques à nos adhérents, dans une démarche d'information et de sensibilisation.

Disposez-vous de statistiques sur les actions exercées en justice par votre organisation et relatives à des agissements racistes et/ou discriminatoires (discriminations liées à l'origine, l'ethnie, la nationalité, la religion ou au patronyme).

La Confédération n'est pas informée de toutes les actions en justice menées par les fédérations ou les unions territoriales ou les syndicats. De ce fait, nous ne disposons pas de statistiques consolidées au niveau national.

1.4. Prospectives

Quelles actions votre syndicat envisage-t-il d'engager pour l'année 2022 et es suivantes ?

Notre organisation souhaite aujourd'hui être mieux structurée sur ces sujets et renforcer ses actions en matière de lutte contre les discriminations. La CFE-CGC s'inscrit pleinement et humblement dans cette démarche, et c'est dans ce contexte que nous envoyons, depuis quelques années, une contribution annuelle au rapport racisme de la CNCDH et que nous avons souhaité répondre à la sollicitation du Conseil de l'Europe cette année.

Souhaiteriez-vous nous faire part d'autres éléments en lien avec la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie que nous n'aurions pas abordés dans nos questions ?

2. Contribution de la CFE-CGC

2.1. La lutte contre les discriminations nécessite un engagement accru et transversal de la part de tous les acteurs, y compris de l'Etat, des institutions internationales, et des organisations syndicales

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.

Les discriminations, et notamment le racisme, sont multiformes, c'est pourquoi les prévenir et lutter contre elles appelle des mesures transversales et de grande ampleur, et nécessite un engagement de tous : l'Etat et les institutions nationales et internationales en premier lieu, mais aussi les partenaires sociaux, et enfin chacun d'entre nous.

Les chiffres visant à mesurer l'évolution de ces phénomènes semblent témoigner d'une progression vers un niveau de tolérance plus élevé en France, comme le démontre le baromètre annuel de la CNCDH¹ qui constate une stabilisation à la hausse depuis 2016 de la tolérance envers les minorités.

¹ Rapport 2020 de la CNCDH sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, 30^{ème} édition

Cette progression s'avère néanmoins lente, et nous ne pouvons que déplorer que les faits constitutifs de discriminations, même si largement condamnés, restent néanmoins assez répandus, toutes minorités confondues.

Concernant le cadre du travail, le 13^{ème} baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits¹ a mis au jour la dynamique des discriminations au travail dont l'ampleur résulte de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes et de pratiques inégalitaires auxquels sont plus particulièrement exposés certains groupes sociaux. Ainsi, 24% des personnes ayant déclaré une attitude hostile rapportent avoir été confrontées à la fois à des formes de dévalorisation au travail, des propos ou comportements stigmatisants et des discriminations. Inversement, preuve que les discriminations ne surviennent jamais isolément, seules 0,1% des personnes ont déclaré avoir été victimes de discrimination sans mentionner d'autres faits.

Si l'enquête révèle une tendance positive puisque la proportion des personnes actives déclarent avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire a diminué de 7 points par rapport à 2013 (23% en 2020), et que par ailleurs les victimes sont deux fois plus nombreuses à entamer des démarches à la suite d'une discrimination par rapport à 2012 ; elle fait également le constat que 42% des personnes actives déclarent avoir été témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire, ce qui constitue une augmentation de 8 points par rapport à 2012.

Ces données chiffrées sont préoccupantes, et démontrent l'urgence d'un engagement accru et transversal de la part de tous les acteurs dans la lutte contre les discriminations.

2.2. L'implication de la CFE-CGC en faveur de la lutte contre les discriminations

Face à ces phénomènes complexes, la CFE-CGC s'engage depuis plusieurs années en conjuguant le registre de la sensibilisation à celui de l'action.

A travers son engagement à la CNCDH d'abord, dont la CFE-CGC est membre et contribue activement aux travaux de cette institution dont l'action vise à promouvoir et garantir le respect des droits humains. Sur la thématique des discriminations en particulier, la CNCDH est rapporteur national indépendant sur la lutte contre toutes les formes de racisme, et assure une triple mission de veille, d'évaluation et de proposition. Notre organisation envoie, depuis quelques années, une contribution annuelle au rapport racisme.

En outre, la CFE-CGC s'associe aux réflexions et travaux menés par le Défenseur des droits, autorité administrative indépendante compétente en matière de prévention et de lutte contre la discrimination et l'intolérance. Le Défenseur des droits s'appuie, dans l'exercice de ses activités, sur différents acteurs, et c'est dans ce cadre que la CFE-CGC est référencée par le Défenseur des droits comme organisation syndicale susceptible d'accompagner et d'agir dans le cadre de la lutte contre les discriminations.

Sur les discriminations dans le cadre du travail, et en particulier celles liées au racisme, à l'antisémitisme et à la xénophobie, les salariés doivent être sensibilisés, les managers formés,

¹ 13^{ème} baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi – « des préjugés aux discriminations : des conséquences durables pour les individus », décembre 2020.

Rapport 2021 sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie – Contribution de la CFE-CGC afin de détecter et de faire cesser tout comportement discriminatoire. 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, du fait de leurs responsabilités techniques ou managériales, les militants de la CFE-CGC sont parfois confrontés à des demandes liées de près ou de loin à la question du fait religieux. C'est pourquoi nous avons conçu et rédigé un guide pour fournir des références législatives et réglementaires et pour proposer des repères méthodologiques à nos adhérents, dans une démarche d'information et de sensibilisation.

La CFE-CGC est également particulièrement engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et cela depuis de nombreuses années. Nous avons ainsi constitué un réseau de référents en matière d'égalité femmes-hommes, qui vise à favoriser l'échange de bonnes pratiques, à conduire des réflexions et à formuler des préconisations le cas échéant. La confédération produit également une newsletter dédiée à ces enjeux, diffusée largement. Enfin, pour sensibiliser et accompagner ses structures et ses militants en leur apportant des réponses concrètes, la CFE-CGC a conçu une formation à distance sous la forme d'un MOOC (Massive open online course) constitué de plusieurs thématiques approfondissant les différentes facettes de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : égalité salariale ; équilibre des temps de vie ; violences sexistes et sexuelles en entreprise ; déroulement de carrière ; mixité des métiers ; représentation des femmes dans les instances décisionnaires.

Par ailleurs, la CFE-CGC est membre du Label Diversité, créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts. Il vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines, et s'associe pleinement à la démarche inclusive sur laquelle il se fonde, s'intéressant aux 24 critères de discrimination définis par la loi. Nous avons également participé aux travaux de l'association française des managers de la diversité (AFMD), toujours dans une logique de sensibilisation et d'information

En 2013, la CFE-CGC était présente à la signature de la charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle, association ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Dix grandes entreprises dont Accenture, Alcatel-Lucent, IBM, Orange ont signé cette charte en présence de Najat Vallaud-Belkacem, alors ministre des Droits des femmes et porte-parole du gouvernement, Michel Sapin, Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et Dominique Baudis, Défenseur des Droits. Enfin, nous avons eu l'opportunité de travailler les sujets liés à la discrimination au cours de nos échanges avec la Commission européenne dans le cadre du processus de consultation lié au déroulement du Semestre européen. En effet, rappelons qu'une recommandations-pays récurrente de la Commission à l'égard de la France porte sur des enjeux liés à la lutte contre la discrimination. Plus précisément, elle invite la France à prendre des mesures visant assurer une meilleure intégration sur le marché du travail des personnes issues de l'immigration¹.

¹ Cette recommandation était notamment formulée comme suit dans les recommandations pour la France dans le cadre du Semestre européen 2019 : Recommandation n°2 « Favoriser l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, notamment pour les personnes issues de l'immigration et les habitants des quartiers défavorisés ».

2.3. Vers un renforcement de notre engagement sur la lutte contre les discriminations

Au-delà de ces différentes initiatives, notre organisation souhaite aujourd'hui être mieux structurée sur ces sujets renforcer ses actions en matière de lutte contre les discriminations. La CFE-CGC s'inscrit pleinement et humblement dans cette démarche, et prévoit d'accroître son engagement dans la lutte contre les discriminations les années à venir.