

## **AXES DE REFLEXION SUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES, LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS**

Dans le cadre d'une recherche comparative européenne (RITU), nous avons mené trois études de terrain dans les secteurs des transports, du commerce, et de la santé en France. Dans chacune des situations étudiées, nous avons tenté de faire le point sur les discriminations et le racisme au travail, ainsi que sur la façon dont l'engagement des syndicats sur ces sujets, clairement affirmé au niveau européen, se traduisait aux différents niveaux de la hiérarchie syndicale, jusque sur le terrain.

Les réflexions qui suivent, tirées des résultats de ces recherches, sont proposées en retour à des syndicalistes et des responsables associatifs que nous avons interviewés ou qui nous ont aidés au cours de cette enquête, et à d'autres, qui, ayant pris connaissance de notre démarche, acceptent d'en discuter avec nous.

\* \*  
\*

En France, la question des discriminations, pratiquement déniée jusqu'au milieu des années 90, a fait irruption dans le débat public et l'agenda politique et continue de faire l'objet d'intenses discussions : rédaction de rapports, propositions d'actions, de mise en place de mesures législatives ou réglementaires, de dispositifs spécifiques... Outre de récentes progressions législatives (loi de 2001) introduisant dans le droit français la notion de discrimination indirecte et des modifications en matière d'administration de la preuve du traitement discriminatoire, un organisme indépendant vient d'être mis en place (Haute autorité de lutte contre les discriminations : HALDE). Une partie du patronat s'est engagée en faveur de la « diversité » dans les recrutements (Charte de la diversité), plaidant au passage pour la légalisation de statistiques « ethniques » dans les entreprises, jusqu'ici interdites en France par la loi dite « Informatique et liberté ». Des expérimentations sur ce sujet sont en cours, et les initiatives se multiplient, réunissant souvent pouvoirs publics, institutions, entreprises et milieu associatif. Les grandes confédérations syndicales se sont longtemps limitées au rappel de leurs principes fondateurs, notamment en faveur de l'égalité des droits et des salaires entre travailleurs français et étrangers et à la dénonciation de l'extrême-droite. Depuis quelques années, cependant, elles se sont plus nettement engagées en faveur de la lutte contre les discriminations sexistes et racistes. La traduction concrète sur le terrain des positions de principe n'en reste pas moins parfois problématique, autant que peut l'être, en d'autres cas, la prise en compte, au niveau national ou sectoriel, des situations et négociations locales.

Les recherches que nous avons menées suggèrent des orientations pour l'action que nous résumons ci-dessous. Leur discussion pourrait contribuer à rendre le combat contre le racisme et la discrimination au niveau des entreprises plus efficace.

Nous résumons, ci après, en quatre points, ce qui nous paraît être les principaux enseignements pratiques de nos recherches

### **1-Ne pas prétendre que le racisme et les discriminations n'existent pas dans l'entreprise**

Nos études font ressortir qu'il est tout particulièrement important de veiller à ne pas nier l'existence du racisme ou d'en minimiser la portée sous prétexte de ne pas envenimer le climat de l'entreprise. Les résultats de nos recherches montrent en effet que loin d'éviter la division entre travailleurs, la dénégation risque de cristalliser au sein du collectif de travail la frontière entre les minoritaires dont le témoignage est refusé, et même dénoncé comme irrecevable (accusation de « paranoïa », de « pose » victimaire...), et les majoritaires confortés dans des attitudes discriminatoires dont les syndicalistes se font finalement complices par leur silence.

Ceci implique en pratique de prendre en compte les témoignages, et de légitimer la parole, des minoritaires qui du fait de leur expérience directe du racisme ont une réelle expertise dans l'évaluation des situations auxquelles ils ont à faire face.

La reconnaissance et la dénonciation pratique du racisme, l'incorporation ou la traduction des revendications minoritaires dans les perspectives générales et « universelles » du syndicalisme sont clairement apparues comme des éléments qui, en dépit des ambiguïtés et des ambivalences, voire des contradictions que nous avons pu relever dans les entreprises étudiées, favorisent le recul du racisme et en tout cas l'intégration des minoritaires racisés ou ethnicisés.

## **2- Mener une action volontariste pour faire « sortir du rang », des responsables syndicaux « issus de l'immigration ».**

La demande de reconnaissance, à ce niveau, est forte, même si elle reste encore souvent latente. La conscience d'avoir à « faire le double des autres » pour se faire accepter — qui prévaut dans les relations de travail et avec les employeurs — commence à viser les organisations syndicales elles-mêmes. Si celles-ci n'y prennent garde, ce retard à coopter et à faire élire des militants minoritaires leur sera très bientôt vivement reproché, et il nuira d'autant plus à leur image que leurs principes égalitaires, constamment affichés, seront sans difficulté pris en défaut d'application.

## **3- Contribuer à la connaissance et à la prise de conscience de la discrimination**

Les syndicats pourraient prendre une part active aux discussions sur la prise en compte de la pluralité (ou de la « diversité ») de la société française, de façon à établir la réalité de la présence de membres des groupes minoritaires dans les différents bassins d'activité et secteurs d'emplois, et à assurer leur représentation au sein même des instances syndicales.

Globalement, il est indispensable et urgent d'améliorer la connaissance partagée sur le racisme et ses différentes modalités d'expression, notamment la circulation de l'information entre un niveau supérieur qui fait état des positions de principe et des déclarations adoptées au niveau international ou national, et une base militante où s'accumulent des observations et des expériences qui, trop souvent, ne trouvent pas de lieu pour en débattre et tirer des leçons pour l'action collective.

Une réflexion sur les plans de formation, le contrôle des procédures d'avancement pourrait permettre, par une voie plus indirecte, aux organisations syndicales de combattre le racisme institutionnel. Ainsi pourrait-ils se donner comme objectif, à terme, d'inclure la lutte contre le racisme dans les procédures mêmes, et d'aider à le redéfinir d'une façon plus réaliste et opérationnelle.

## **4- Former les syndicalistes aux questions relatives au racisme et aux discriminations.**

Les confédérations syndicales, comme certaines fédérations, notamment celles du commerce et des services, sont engagées, au niveau européen, dans des coopérations qui les amènent à débattre et à adopter des textes officiels en matière de lutte contre le racisme et la xénophobie (cf. Charte UNI-Europe), comme en matière d'égalité entre hommes et femmes. Il demeure primordial de diffuser et d'expliquer ces textes pour qu'ils puissent être appropriés par les syndicalistes situés aux différents niveaux intermédiaires.

Il ressort de nos enquêtes qu'il serait sans aucun doute utile de mettre en place des formations internes pour les militants qui souhaitent s'engager plus avant dans l'action anti-discriminations et de soutenir leurs initiatives en matière de lutte contre le racisme, la xénophobie et les discriminations. Les enquêtes montrent en effet qu'il conviendrait de trouver sans délai les moyens pour former des militants à l'analyse du racisme, à les alerter sur le racisme institutionnel et les discriminations directes et indirectes qu'il induit. Elles montrent également qu'il serait possible de s'appuyer sur la conscience qu'ont certaines personnes, minoritaires ou non, de la situation actuelle mais qui, aujourd'hui, se sentent trop souvent dans l'incapacité d'agir. Une telle formation pourrait sortir ces personnes de leur marginalité à la condition, néanmoins, que la formation dispensée soit fortement soutenue et légitimée par les syndicats eux-mêmes.