



CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIERE AU RAPPORT DE LA CNCDH 2023 SUR LA LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISEMITISME ET LA XENOPHOBIE

La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie est un sujet que porte et réaffirme Force Ouvrière dans ses statuts et à chaque occasion.

Le rapport du dernier Comité Confédéral National des 26 et 27 septembre 2023 réaffirme que FO combat toute forme de racisme, xénophobie, sexisme et toute idéologie de rejet de l'autre. Les discriminations dont peuvent être victimes les travailleurs du fait de leur appartenance ethnique ou de leur apparence physique sont contraires à l'égalité de traitement entre tous les travailleurs que défend Force Ouvrière. L'atteinte aux libertés individuelles va à l'encontre de l'universalité des droits de l'homme dont sont encore trop souvent privés les travailleurs et les populations à travers le monde.

Pour FO garantir la diversité passe par une politique effective d'égalité de droits qui exige de doter les services publics des moyens indispensables et de réprimer tout comportement discriminatoire.

Les dispositifs de lutte contre les discriminations en entreprise sont trop peu contraignants. L'affichage est privilégié par rapport à l'action, en s'appuyant sur des politiques volontaires et des outils de « soft law » (droit mou) tels les chartes ou le label dont FO dénonce le peu de pertinence. FO privilégie la mise en place de véritables plans d'actions avec des objectifs précis et des méthodes d'actions concrètes dans le cadre d'accords négociés.

Force Ouvrière est engagée avec le Défenseur des droits pour mieux coordonner des actions communes de lutte contre les discriminations.

FO contribue à l'élaboration d'une stratégie syndicale pour mieux lutter contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie qui se décline en plusieurs événements, formations ou campagnes d'information sur le terrain, Force Ouvrière anime également des stages confédéraux auprès de l'Institut des Sciences Sociales du Travail (ISST) de Bourg-la-Reine et auprès de l'Institut du Travail (IDT) de Strasbourg où une série de préjugés sur « l'Autre » sont bien souvent battus en brèche, évoquant par exemple la situation des travailleurs mobiles dont les travailleurs migrants ou encore les travailleurs détachés. Dans le cadre de son action au quotidien, y compris dans sa communication interne et externe, Force Ouvrière est profondément attachée à donner corps à l'idéal de solidarité internationale entre les travailleurs, peu importe leur origine, peu importe leur couleur de peau ou peu importe leurs confessions. FO aide et accompagne juridiquement les militants sur la connaissance de la législation et de son évolution sur ces sujets et pour d'éventuelles actions en

justice, et participe à des groupes de réflexions organisés notamment par les différentes institutions de l'Etat : Ministères, défenseur des droits, CNC DH, CESE, etc.

Dans son plan national contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine du 30 janvier 2023 pour les années 2023-2026, le gouvernement prévoit pour le monde du travail les objectifs suivants :

- Mieux mesurer les discriminations fondées sur les origines au sein du secteur public,
- Mieux former les responsables du recrutement dans les entreprises,
- Formation des agents de la fonction publique,
- Systématiser les testings,
- Mieux indemniser les salariés en cas de discrimination,
- Mieux protéger et accompagner les salariés et les entreprises face aux situations de discriminations notamment en rendant « *plus opérationnelles les actions de groupe pouvant être conduites par les organisations syndicales, et le cas échéant par les associations, en cas de discrimination dans l'emploi ou l'accès à l'emploi* ».
- Renforcer le dialogue social grâce à l'implication des Comités sociaux et économiques (CSE), - Valoriser et accompagner les démarches volontaristes de labellisation.

Pour FO, le gouvernement propose une mesure de bon sens en matière de formation dans la fonction publique mais ne va pas jusqu'au bout de sa logique puisqu'il ne l'étend pas à tous les salariés du secteur privé et ne prévoit que d'améliorer la formation des responsables du recrutement. La systématisation du testing démontre l'importance de pouvoir agir en amont. Il est toutefois nécessaire de connaître les suites prévues à ces testings et d'aller plus loin : mettre en œuvre des dispositifs permettant d'assurer la traçabilité et la transparence des méthodes de recrutement et mettre en place des indicateurs objectifs permettant aux IRP d'obtenir toutes les informations nécessaires pour prévenir les discriminations dans le déroulement de carrière. En effet, les testings ne se suffisent pas à eux-mêmes et sont moins adaptés aux entreprises de petite taille. Rendre plus opérationnelle les actions de groupe nécessiterait de revenir sur la loi qui l'a instaurée car inopérante pour le moment. Les actions pour renforcer le dialogue social grâce à l'action des CSE sont insuffisantes en ce qu'il est question de mieux outiller et informer sans tenir compte du nombre d'heures ou de mandats nécessaires pour que le dialogue social soit réellement renforcé. Fin 2023, la Direction Générale du travail avait contacté Force ouvrière et l'ensemble des organisations syndicales dans le cadre de la mise en place d'un kit d'outillage des CSE pour lutter contre les discriminations liées à l'origine, mais ce projet est resté lettre morte.

Au niveau européen et international, notre action au sein de la Confédération Européenne des Syndicats et de la Confédération Syndicale Internationale se décline également sur ces sujets.

Force Ouvrière participe activement au groupe de travail ad hoc de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) sur la lutte contre les discriminations où la question de la lutte contre les discriminations à raison de l'origine est notamment évoquée. Dans le cadre de ce réseau, une collecte d'accords collectifs au niveau sectoriel ou des entreprises est en cours du côté de la CES qui vise à démontrer l'utilité du dialogue social et de la négociation collective pour mieux lutter contre les discriminations dans le monde du travail. Ce groupe de travail ad hoc a également sollicité l'Institut de Recherche Syndical Européen (ETUI) afin qu'il renforce également son offre de formation pour lutter plus efficacement contre les discriminations, y compris contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

Au niveau européen, plusieurs organisations syndicales ont alerté sur la résurgence et la montée du racisme, de l'antisémitisme et de la xénophobie dans leurs pays respectifs, y compris sur les lieux de travail, notamment au sein du groupe de travail ad hoc de la Confédération Européenne des Syndicats sur la lutte contre les discriminations. En réaction, plusieurs syndicats ont élaboré des stratégies pour y répondre plus durablement, à l'instar du Trade Union Congress britannique qui a lancé une task-force, un plan d'action et tout un réseau syndical de lutte contre le racisme en 2022 et qui a fait de la lutte contre les discriminations une des thématiques centrales de son Congrès en septembre 2023¹.

Au-delà d'une prise de conscience croissante des enjeux liés à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au sein du mouvement syndical européen et international, son engagement plus marqué sur ces questions en 2022 et 2023 peut également être le fruit d'une recrudescence de faits à caractère raciste, antisémite ou xénophobe observés sur le terrain en Europe et à l'international, y compris sur les lieux de travail, et qui peuvent malheureusement échappés à la vigilance des différentes sources statistiques, comme le souligne avec justesse chaque année le chiffre noir mis en avant par la CNCDH.

Force Ouvrière est actuellement engagée dans le comité de pilotage d'un nouveau projet de la Confédération Européenne des Syndicats qui vise à renforcer la lutte syndicale contre les discriminations. Il a débuté en juin 2023 pour une durée de deux ans. Cinq séminaires de travail thématiques seront notamment organisés et portent sur l'âgisme, les LGBT+phobie, le racisme, le sexisme et le handicap. Ce projet vise notamment à collecter des bonnes pratiques afin de rédiger un guide sur les stratégies et les étapes à appliquer sur le lieu de travail pour détecter, tacler et prévenir les discriminations sur le lieu de travail et afin de formuler des recommandations à l'attention des décideurs politiques au niveau de l'UE et au niveau national en lien avec la mise en œuvre du plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025.

Enfin, FO a également communiqué le 30 juin 2023 au Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) du Conseil de l'Europe ses commentaires sur le 22^{ème} rapport national sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne soumis par le gouvernement de la France² qui inclut des remarques sur l'application en France de l'article 19 de la Charte sociale européenne révisée qui consacre le droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance, permettant également d'éclairer au niveau international l'état du cadre légal en France sur d'éventuelles discriminations liées à la xénophobie.

Le racisme se nourrit de fantasmes, d'ignorance et de méconnaissance. Pour FO, il est temps de mettre tous les moyens en œuvre afin de faire taire les études scientifiques qui convergent et qui affirment que la sphère professionnelle, que l'on désigne l'accès à l'emploi ou le déroulement de carrière, est le domaine où les discriminations liées à l'origine sont les plus massives.

¹ <https://www.tuc.org.uk/AntiRacismTaskforce>

² <https://rm.coe.int/comments-fo-france-22-nr-2023/1680ac5432>