

# Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales

## Déclaration du groupe CFDT

Les discriminations syndicales sont un sujet sensible car elles impliquent, d'un côté, des « discriminants », volontaires ou non, aux yeux de la loi des coupables, qui ne se reconnaissent pas facilement comme tels, de l'autre des « discriminés », c'est-à-dire des victimes qui peinent à se faire reconnaître.

Malgré une législation protectrice, les discriminations sont pour la plupart non identifiées, car invisibles ou difficiles à prouver. Il arrive même que des victimes et des salarié.e.s les considèrent comme inhérents à l'engagement syndical et fassent silence sur ces actes pourtant répréhensibles.

Des actes qui sont beaucoup plus fréquents que ne peuvent le laisser voir actuellement les statistiques et les contentieux judiciaires. Des actes aux conséquences multiples, professionnelles, personnelles, psychologiques, familiales, financières, etc., pour les personnes qui en sont victimes. Des actes que nous dénonçons, mais dont la dénonciation n'a pas toujours l'écho qu'il faudrait.

Pour corriger cette situation, l'avis met l'accent sur les moyens de mieux identifier les discriminations syndicales, d'en faire état et de les prévenir, de mieux gérer aussi les parcours militants, avec des propositions concrètes que nous soutenons.

Pouvions-nous aller plus loin ? Le sujet des discriminations est également sensible, parce que les représentants syndicaux de salariés et d'employeurs peuvent très vite devenir antagonistes lorsqu'ils en débattent.

Une approche exclusivement centrée sur la dénonciation risquait donc de nous engager dans une démarche d'accusation et de victimisation pour les uns, de renvoi à la simple application de la loi face aux seuls cas répréhensibles pour les autres. Alors même que chacun sait que bien des discriminations ne vont pas jusqu'à la faute établie et que de ce fait les protections légales sont insuffisantes.

La section du travail et de l'emploi a donc pris le parti de l'identification et de la prévention des discriminations afin de parvenir à un avis largement approuvé qui propose des actions nouvelles ou renforcées.

Par ailleurs, cet avis est indissociable d'une action de fond pour le développement de la culture du dialogue social et de notre avis sur ce sujet.

La CFDT ne pense pas, comme certaines interventions le laisseraient penser, que notre modèle de lutte contre les discriminations soit de se passer de syndicat.

C'est dans l'entreprise ou la fonction publique qu'ont lieu les discriminations syndicales.

Il y a donc un enjeu essentiel, présent et d'avenir, une responsabilité qui incombe aux syndicats comme aux employeurs : assurer la motivation constructive des acteurs du dialogue social, y compris l'encadrement, au plus près des lieux de travail.

La CFDT a voté l'avis.