

# Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales

## Déclaration des groupes des Associations et Environnement et nature

L'avis présenté aujourd'hui revêt une importance particulière pour deux raisons. C'est le premier du genre à symboliser le partenariat entre notre assemblée et le Défenseur des droits et cela témoigne de l'ambition que nous partageons de replacer le CESE au cœur de la vie publique et institutionnelle de notre pays.

Mais surtout, le sujet qui y est abordé renvoie directement à un principe d'égalité entre les êtres humains – la non-discrimination – mais aussi à un droit universel – la liberté syndicale –, qui ouvre à tout citoyen le droit de s'engager en faveur de la démocratie sociale.

Au-delà de l'actualité politique, cet avis intervient à un moment de notre histoire où les contraintes économiques et les instabilités en termes d'emploi pèsent sur les préoccupations individuelles au détriment du collectif.

Nous ne le rappellerons jamais assez de l'interaction libre et apaisée des partenaires sociaux par la consultation, la concertation et la négociation est un aspect fondamental de la démocratie sociale telle qu'elle s'est mise en place et telle qu'elle s'est développée dans notre pays. Elle transcende la somme des intérêts particuliers et traduit à cet égard le sens que nous donnons à l'intérêt général.

En s'inscrivant dans une longue tradition d'amélioration du dialogue social en France, et dans le sillage de son récent avis qui a en partie inspiré la loi El Khomri, le CESE poursuit sa démarche de promotion d'une culture du dialogue social reposant sur l'intelligence collective, le respect, la reconnaissance mutuelle et la co-construction.

Si les manifestations des discriminations syndicales peuvent être très variées – en allant du harcèlement moral au blocage de carrière en passant par le refus d'embauche – les causes de ce phénomène sont assez simples. Soit ces discriminations sont délibérées, soit elles sont inconscientes.

Dans le premier cas, la réponse prioritaire doit être d'appliquer les sanctions prévues par la loi ainsi que les décisions des juridictions. Dans le second, l'enjeu est double : d'une part, il revient à s'attaquer au système organisationnel qui ne permet pas dans sa conception un épanouissement des rapports sociaux ; d'autre part, il implique de déconstruire les représentations ancrées dans les mentalités en priorisant l'éducation et la formation.

L'engagement syndical pâtit d'une mauvaise image tant au sein des entreprises et administrations que dans l'opinion publique française. Pour beaucoup, les syndicats seraient très politisés, défendraient une approche idéologique et exerceraient une action inadaptée au monde d'aujourd'hui. Au sein du monde du travail, le fait syndical est perçu comme la manifestation d'une

opposition irréductible aux buts économiques de l'entreprise, alors même que le dialogue social – outre la protection des travailleurs –, lorsqu'il est correctement exercé, produit des bienfaits qui accroissent la performance de long terme et la pérennité de l'entreprise. Ceci ne peut se décréter, mais se construit patiemment et d'autant plus facilement que la culture du dialogue social est intégrée dans les processus d'apprentissage.

Cela passe par l'information et la formation de tous les acteurs concernés. Il ne faut pas craindre de commencer tôt : apprendre à dépasser les intérêts particuliers, à s'engager au service des autres dès le cycle élémentaire, au collège, puis au lycée et à l'université, chacun doit pouvoir s'initier à cette culture commune, chacun doit pouvoir être préparé au dialogue, au compromis, à la négociation loin des préjugés, des stéréotypes, et avec un fort investissement des pouvoirs publics pour favoriser cela.

Nous sommes attachés à la promotion des temps de rencontre avec les représentants du personnel favorisant ainsi l'engagement des nouveaux salariés en faveur d'un dialogue social fécond.

Nous soutenons également toute mesure visant à sensibiliser, rassurer et conforter les managers dans leur mission, lesquels peuvent parfois se retrouver isolés, en rivalité avec des responsables de ressources humaines mieux formés ou mis en difficulté par des représentants syndicaux bien intégrés dans la hiérarchie, le but étant de réguler les tensions pouvant surgir entre les acteurs au service de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Dans cette même optique, nous partageons les recommandations visant à valoriser l'engagement syndical par le dialogue social, en particulier celles consistant à inviter employeurs et salariés à développer et valoriser des approches opérationnelles en matière d'exercice des droits syndicaux.

Au-delà des discriminations syndicales, nos deux groupes souhaitent attirer l'attention sur la nécessaire protection des lanceurs d'alerte – dont le statut a été défini dans la loi Sapin II – ainsi que sur la lutte à mener contre les discriminations s'exerçant à l'égard des militants associatifs dont l'engagement au service de l'intérêt général peut-être injustement considéré comme opposé à l'intérêt de l'entreprise. Ces discriminations potentielles empêchent la prise de responsabilité de certains militants.

« Être libre, ce n'est pas seulement se débarrasser de ses chaînes... C'est vivre de manière à respecter et renforcer la liberté des autres. » Au travers de ces mots de Nelson Mandela souvenons-nous que le progrès humain passe par le dialogue et la compréhension mutuelle. Créer les conditions d'un échange structuré doit y contribuer.

Le groupe des associations et le groupe environnement et nature ont voté l'avis.