

LES PRATIQUES SYNDICALES FACE AUX DISCRIMINATIONS LIEES A L'ORIGINE

Alexandra Poli

Avec la collaboration de Louis Braverman

**Rapport final
Juillet 2013**

Alexandra POLI
Avec la collaboration de Louis BRAVERMAN



CADIS/EHESS
190-198 avenue de France
75013 PARIS

www.cadis.ehess.fr

LES PRATIQUES SYNDICALES FACE AUX DISCRIMINATIONS LIEES A L'ORIGINE

Rapport final
Juillet 2013

*Ce rapport a reçu le soutien financier de l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales)
et a été réalisé dans le cadre de l'Agence d'objectifs.*

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	5
CHAPITRE 1. SYNDICALISME ET DISCRIMINATIONS « LIEES A L'ORIGINE »	16
L'espace des discriminations « liées à l'origine »	16
Avant les politiques publiques anti-discriminatoires	19
La CFDT face aux discriminations	20
Le tournant de la seconde moitié des années 90	25
La double impulsion du milieu des années 2000	30
CHAPITRE 2 : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES A L'ORIGINE : UNE VALEUR UNANIME, UNE MOBILISATION FRAGILE	39
Une valeur-phare de la CFDT, un engagement fluctuant.....	40
Un sujet qui dérange	43
Une mutation idéologique	49
Un sujet concurrencé	51
CHAPITRE 3 : Les registres argumentaires des militants syndicaux de la CFDT face aux discriminations fondées sur l'origine	61
Le registre de l'égalité	62
Le principe de l'égalité réelle	64
L'horizon de réalisation de l'idéal républicain	64
Un principe qui a fait ses preuves	66
Un principe contraignant.....	67
L'espoir en un ordre « naturel » de l'anti-discrimination	68
Le principe de l'égalité correctrice	69
Le refus de « forcer l'identité »	70
La compensation en cascade.....	71
Veiller à une représentativité de « la diversité »	73
Le principe multiculturel	74

L'anti-discrimination comme un engagement intégré.....	75
L'ambiance diversité.....	75
LE REGISTRE DE L'ALTERITE	78
Un éclairage limité/un paysage à contre-jour.....	83
La boussole diversité	85
Les territoires de l'anti-discrimination	87
La tension entre l'anti-discrimination et la reconnaissance des différences.....	89
L'islam : entre fermeture et mise à distance.....	92
Le défi de penser l'illégal pour les illégaux.....	101
LE REGISTRE DE LA SOLIDARITE.....	102
Le lien « naturel » entre l'expérience vécue et l'activisme antidiscriminatoire	105
Faire avec ou sans les discriminés ?	108
L'élan irrésistible de la diversité	115
CHAPITRE 4 : Répertoires de l'action	118
Deux conceptions majeures de l'action anti-discriminatoire	118
La lecture de l'action en question	118
Portraits d'action.....	121
L'action de légitimation de la lutte contre les discriminations	121
La loi	124
Les accords diversité	127
Les dispositifs d'insertion des jeunes non diplômés en entreprise	130
La représentation des minorités	134
Actions « détournées »	135
Le dialogue social ou l'enquête « en of ».....	136
CONCLUSION	142
BIBLIOGRAPHIE.....	151
ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN.....	157
ANNEXE 2 : Tableaux récapitulatifs des profils d'enquêtés	165

INTRODUCTION

Depuis son engagement pionnier dans une recherche action, coordonnée par Philippe Bataille au milieu des années 90, la CFDT a été un acteur fondamental de la reconnaissance en France des discriminations raciales. En affinant les logiques à travers lesquelles se déploie le racisme - terme longtemps utilisé dans le débat public pour dénoncer ses manifestations les plus avérées ou ses expressions politiques comme celles véhiculées par le Front national - l'émergence de la notion de discrimination raciale en France marque un tournant tant sur le plan de l'approche des inégalités que du regard porté sur l'immigration. Cependant, tout en renforçant la lutte contre le racisme, notamment d'un point de vue juridique, la prohibition des discriminations raciales accuse souvent un écart entre les intentions et les pratiques. Ecart que la CFDT a d'ailleurs toujours eu à cœur de combler en proposant de nouveaux outils et en évaluant ses actions.

Dans la lignée des recherches qu'elle a conduites à plusieurs reprises autour de la question du racisme et des discriminations raciales – du diagnostic de Philippe Bataille, en passant par l'étude de ses effets auprès des militants réalisée par Lucile Bouillette, Céline Collot et Brigitte Mouret et plus récemment le travail de François Beaujolin sur l'évaluation du programme CFDT « 1000 accords pour l'égalité » - la CFDT a souhaité renouveler son regard sur les actions syndicales de ses militants dans le champ des discriminations liées à l'origine.

Depuis la fin des années 90, la lutte contre les discriminations a considérablement gagné en visibilité en France. Initialement affiliée au problème du racisme et essentiellement attentive au sort des descendants d'immigrés, elle renvoie aujourd'hui à un ensemble de critères parmi lesquels ressortent tout particulièrement ceux du sexe, de l'origine, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle et de l'appartenance syndicale.

Dès lors qu'on souhaite traiter des pratiques de lutte contre les discriminations liées à l'origine, une question liminaire s'impose dans le contexte idéologico-politique français au sein duquel la prise en compte du thème de la différence, notamment celle reliée à un ensemble de traits, de signes, d'éléments à travers lesquels peut se révéler une origine étrangère, fait l'objet de controverses, d'inquiétudes, et de résistances. Disons-le plus nettement, le paysage des discriminations liées à l'origine est particulièrement mouvant.

En contraste avec d'autres pays, comme l'Angleterre ou les Etats-Unis, la question des discriminations est longtemps restée invisible aussi bien dans le débat public qu'au sein de la sphère académique. Les principes républicains, présentés comme le socle d'une vigilance et d'une condamnation exigeante du racisme limitent du même coup le débat sur les catégories mêmes que le phénomène met en jeu. L'impossibilité de prendre en compte les différences fondées sur l'origine, l'ethnie, ou la religion dans les statistiques limite notamment considérablement la production d'une vue d'ensemble et conditionne la reconnaissance des discriminations raciales. Si ce cadre pèse directement sur la possibilité de récolter des données à grande échelle permettant de mieux mesurer l'étendue de ce type de discriminations, c'est, de manière plus générale, la manière dont il a conditionné le traitement de la « question de l'immigration » qui a conduit à laisser dans l'ombre ces phénomènes.

Depuis les années 1960 – qui ont marqué l'arrivée massive d'immigrés venant du Maghreb en France - les débats qui se sont succédé autour de cette grande question de société font apparaître plusieurs figures de l'altérité qui coexistent aujourd'hui dans la société et questionnent la légitimité de la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine. Celle-ci semble en effet particulièrement mettre en jeu un univers d'ambivalences, de malentendus et de confusion. Le lien entre discrimination et origine a certes marqué la genèse de l'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations en France tout en alimentant au fil des années un espace de tensions façonné par les normes républicaines, qu'il s'agisse de la définition des critères ou du périmètre de leur reconnaissance. Une des hypothèses de ce travail est d'ailleurs de montrer que l'idée même de discrimination fondée sur l'origine renvoie à un entremêlement de catégories et de significations implicites et explicites qui déploient un univers de conceptions et d'orientations d'actions contradictoires qui rendent sa reconnaissance particulièrement élastique. Le critère de l'origine se décline en effet suivant des conceptions extrêmement variées. Il apparaît aussi bien tenu pour acquis dès lors qu'on parle des discriminations ou de la diversité dans un sens générique que variablement interprété dans une dialectique qui va de la figure de l'immigré, du sans-papier, de l'étranger à celle du descendant d'immigrés, du jeune habitant les quartiers populaires, en passant par celle du musulman. Surtout, l'exigence de respecter des principes d'égalité et d'équité constitue un pôle important de l'ambivalence à l'œuvre face au combat contre les discriminations fondées sur l'origine. La prise en compte de cette complexité conduit à proposer une compréhension renouvelée des logiques à l'œuvre. Les orientations qu'a prises la lutte contre les discriminations font cohabiter des conceptions de l'égalité qui peuvent facilement entrer en contradiction. Les blocages, les doutes, les résistances au niveau de

l'action tiennent moins à la faiblesse de l'adhésion à la norme anti-discriminatoire, qu'aux lectures et compréhensions multiples qu'il est possible d'en faire. Tout au long de la dernière décennie, on a pu constater qu'en parallèle de la multiplication des critères associés aux discriminations, deux termes accompagnent voire entrent en tension avec la notion : celui d'égalité et celui de diversité.

Lorsqu'on interroge les acteurs syndicaux de la CFDT, on se retrouve rapidement face à un univers au sein duquel coexistent des positions et des logiques d'action extrêmement variées révélant l'éclatement des conceptions du combat contre les discriminations. D'un combat relativement structuré autour du racisme qui se fondait sur ses expressions les plus spectaculaires à la réflexion que soulève depuis plusieurs années le thème des discriminations, aussi bien sur les catégories, les populations qu'elles prétendent couvrir que sur leur mesure et les formes de vérification de l'égalité qu'elles réclament, l'espace des définitions, des revendications et des moyens s'est considérablement élargi.

Le foisonnement de discours, qu'ils soient institutionnels, académiques, politiques, individuels ou collectifs, encouragé par l'étayage du corpus juridique - en particulier à partir de la loi du 16 novembre 2001 - a contribué à réifier la notion de discriminations. Pourtant, la réalité à laquelle ce phénomène renvoie est mouvante, et ce, quel que soit le critère envisagé. Le rapport à l'anti-discrimination renvoie à une construction sociale en constante évolution.

L'écart ou la tension entre l'adhésion au principe de non-discrimination et à l'action a régulièrement été souligné. L'objectivation limitée du phénomène en France, en particulier dans le cas des discriminations fondées sur l'origine, la couleur de peau, le patronyme, fait naître une tension singulière entre sa prohibition légale, sa dénonciation et sa persistance.

Erigée comme principe incontournable et régulièrement rappelée dans toute une série de textes, de dispositifs, de procédures, etc., la non-discrimination n'en reste pas moins fragile et en tout cas controversée dans ses traductions pratiques. C'est en partant de ce constat que notre recherche souhaite mettre en évidence les modalités selon lesquelles les militants syndicaux, par leur jugement, leurs postures, leurs actions contribuent à façonner la problématique et les situations de discrimination fondées sur l'origine. Comment se positionnent-ils par rapport à l'engagement contre ce type de discrimination ? Comment s'en saisissent-ils au sein de leurs pratiques ?

Si les travaux sur l'anti-racisme sont relativement rares en France, on peut observer que les études sur les discriminations s'intéressent à l'inverse prioritairement à l'application de la

non-discrimination ou à l'anti-discrimination, quitte d'ailleurs à ce que ces deux logiques servent de contexte de référence, de porte d'entrée pour identifier les risques et les pratiques discriminatoires. En une quinzaine d'années, le paysage de l'anti-discrimination s'est en effet considérablement transformé. Au-delà de l'univers associatif et syndical, nombreux sont les acteurs qui l'affichent parmi l'ensemble de valeurs qu'ils défendent. Cet affichage sert de point d'ancrage à la fois méthodologique et analytique afin de comprendre dans quelle mesure et comment les acteurs s'en saisissent.

Ces dernières années, une série d'études se sont intéressées à la manière dont les entreprises privées se sont emparées de la question de la non-discrimination à partir de l'invention du thème de la diversité. Alors que les entreprises privées ont longtemps été présentées comme un lieu où sévissent les discriminations, un certain nombre d'entre elles se sont présentées, à partir de la moitié de la première décennie des années 2000, comme étant impliquées dans la dynamique anti-discriminatoire.

Au tournant de l'année 2004, le silence relatif des entreprises se brise avec deux rapports majeurs qui s'adressent directement à elles pour faire avancer la lutte contre les discriminations : celui de Claude Bébear, ancien PDG d'AXA et fondateur de l'Institut Montaigne – qui est à l'origine du mouvement de la Charte de la diversité – et celui de Roger Fauroux, ancien ministre de l'Industrie. Le premier, remis en novembre 2004 répond à une lettre de mission dans laquelle le Premier ministre déclare que « si les composantes de la communauté nationale sont diverses, cette diversité doit se retrouver à tous les échelons de la société, c'est-à-dire y compris aux plus hauts », le problème étant que « les parcours de vie de nos concitoyens d'origine étrangère se heurtent encore trop souvent à des obstacles qui n'ont rien de fortuit » (Bébear, 2004). Intitulé « Minorités visibles : Relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise. Des entreprises aux couleurs de la France », ce rapport s'intéresse donc avant tout aux jeunes issus de l'immigration, désignés sous le vocable de « minorités visibles » – à savoir « nos concitoyens issus ou non de l'immigration, qui résident en France et dont la couleur de peau les distingue aux yeux de la majorité de nos concitoyens » (p. 9). La traduction pratique qu'il propose de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise mise sur une « photographie statistique », réalisée à partir d'un questionnaire anonyme rempli par l'ensemble des salariés, qui permettrait « d'apprécier la politique de recrutement et de promotion des effectifs de l'entreprise dans le respect de l'égalité de traitement ou, au contraire, de l'invalider et en ce cas d'identifier les attitudes ou les processus discriminants ». Les deux propositions suivantes concernent également le recrutement. La systématisation du CV anonyme et la promotion de l'accès à un premier entretien pour les

diplômés Bac +2 et Bac +5 sont également préconisées. Moins d'un an plus tard, le rapport Fauroux, « La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi », s'inscrit dans la même démarche en présentant également une série de mesures contre les discriminations ethniques sur le marché du travail, dont certaines visent directement à « réformer en profondeur les procédures d'embauche ». Outre l'anonymisation des CV, la lutte contre les recrutements par réseau, par cooptation et par filière ainsi que la méthode de recrutement par simulation sont fortement encouragées.

Les initiatives en faveur de la diversité se sont récemment multipliées au point de donner à voir un véritable activisme de la part de certains acteurs et certaines organisations, au premier rang desquels se trouvent les entreprises privées. Sur ce plan, l'étude des contextes locaux apparaît particulièrement pertinente tant en raison des phénomènes de réinterprétation des dispositifs nationaux que des jeux d'acteurs (salariés, partenaires sociaux, prud'hommes...) qui peuvent se nouer autour de différends relatifs aux questions de discrimination liée à l'origine. L'intérêt de croiser ces deux logiques est d'autant plus grand que depuis quelques années, de nombreuses entreprises affichent leur préoccupation pour la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, sans qu'apparaissent souvent de manière claire les modalités propres à la réalisation de l'une et de l'autre. La charte de la diversité en 2004, la signature d'un accord interprofessionnel relatif à la diversité en 2006, le renforcement de la législation française suite à une série de mises en demeure de la Commission Européenne (Loi du 27 mai 2008), la création de l'Association Française des Managers de la Diversité, le lancement d'un label diversité illustrent la force de ce thème dans le débat social et montrent régulièrement comment il est utilisé de manière privilégiée par l'entreprise pour affirmer son intérêt pour la lutte contre les discriminations.

Il apparaît crucial dans notre recherche de comprendre comment les militants syndicaux ont vécu cette appropriation et redéfinition de la lutte contre les discriminations par de nombreuses entreprises. L'importance encore récente du débat public sur la « diversité » dans l'entreprise a-t-elle un impact sur les pratiques syndicales de lutte contre les discriminations à l'origine ? Une de nos hypothèses est que le développement majeur du thème de la diversité dans les entreprises privées contribue à affaiblir la dimension normative de l'action anti-discriminatoire en attirant le regard sur sa dimension stratégique, instrumentale.

La notion de diversité, dans le cadre de l'entreprise, désigne, si l'on suit les orientations des rapports mentionnés plus haut et destinés aux entreprises à ce sujet, le fait de valoriser l'embauche de personnes d'origine, de sexe, d'âge différents ainsi que des personnes

handicapées, ou encore des personnes issues de formations diversifiées. Un espace de travail réunissant des profils variés est présenté comme le gage d'innovation, de créativité, de forces complémentaires qui ne peuvent qu'être bénéfiques à l'intérêt de l'entreprise. La diversité devient le synonyme de l'intérêt économique de l'entreprise.

En tant qu'elle se réfère aux performances de l'entreprise, la rationalité en œuvre est alors instrumentale et informée par les savoirs formalisés de l'économie et des sciences de gestion. Les questions de discrimination et de diversité sont dès lors traitées comme une affaire d'intérêt bien compris. La diversité est en effet un « business case » (Bereni, 2009 ; Dobbin, 2009 ; Garner, 2006 ; Noon, 2007) qui conduit les entreprises à exposer les bénéfices qu'elles sont susceptibles de retirer en s'engageant en faveur de cette idée. Ces bénéfices sont notamment managériaux. Les collectifs de travail seraient d'autant plus efficaces et créatifs que leur composition se plierait à une arithmétique des « différences » se devant pour autant de rester informelle. L'utilité de la diversité est aussi liée à l'image de l'entreprise et à sa communication¹.

Le développement de la diversité dans les entreprises implique aussi la négociation d'accords, la certification par des labels ou encore la signature de chartes dans lesquelles l'acteur syndical peut être plus ou moins impliqué. Dans cette étude, nous avons donc également pris en compte le réseau d'acteurs qui se constitue autour de la diversité afin de cerner comment les militants syndicaux le perçoivent et s'y intègrent. L'emprise du thème de la diversité sur la sphère du travail invite en effet à interroger les positions et les rôles que les militants syndicaux affichent par rapport à cette question.

L'appel à projets de la CFDT « Les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine » permet de poser une focale sur un critère autour duquel s'est fondée la définition du phénomène discriminatoire en France et qui a connu d'importantes transformations du point de vue des populations auxquelles il fait référence, et de manière plus générale des débats qui le touchent directement comme ceux relatifs à la laïcité et à la place de l'islam dans la société française. Tout en restant principalement attentifs aux discriminations fondées sur l'origine, les échanges que nous avons conduits avec les enquêtés nous ont entraînés à parcourir leurs conceptions des discriminations et de l'action anti-discriminatoire qui s'inscrivent dans une dialectique entre d'un côté l'abstraction d'une lutte globale – il existe en effet une lutte contre toutes les formes de discriminations – et de l'autre la focalisation sur un

¹ Mélo D., Trautmann J., Rebeuh M. C., Fries Guggenheim E., Poli A., Kerbourc'h S., Cortéséro R., Lopez Y., « Manières de recruter : L'égalité des chances à l'épreuve de l'expérience des recruteurs », AP DARES/HALDE « Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail », décembre 2011.

ou plusieurs critères. Ce cadre interprétatif montre la puissance d'évocation du thème des discriminations aujourd'hui. Le choix de travailler sur les discriminations liées à l'origine n'empêche pas pour autant de s'interroger sur les logiques d'identification aux différentes formes de discriminations menées par les acteurs syndicaux posant la question de l'unité possible ou non de la dénonciation de ces phénomènes et des éventuelles formes de solidarités et articulations entre types de discriminations qu'elle a encouragées.

L'appel à projets lancé par la CFDT est aussi l'occasion d'étudier l'invention et les circulations de normes anti-discriminatoires et d'action à l'échelle du syndicat. Notre recherche ne consiste pas à évaluer l'action syndicale en matière de lutte contre les discriminations mais à cerner de la manière la plus fine possible la portée de ce débat en se mettant au plus près des subjectivités d'acteurs. En d'autres termes, comment les personnes se situent sur le sujet.

En amont et en aval de la reconnaissance juridique des discriminations raciales, tout un travail collectif, souvent conflictuel, de définition, de qualification et de cadrage est mis en œuvre et aboutit, dans certains cas, à l'émergence de nouvelles formes d'approches des inégalités et des injustices et des formes d'actions pour les combattre. L'acteur syndical participe directement à ce travail de réception, modélisation et interprétation qui constitue le cœur de notre étude. Depuis l'apparition du thème des discriminations à la fin des années 90 et sa traduction juridique au début des années 2000, l'impératif d'action n'a cessé de croître et d'être interrogé. Car si les discriminations peuvent être définies comme des « inégalités illégitimes déclarées illégales »², toutes les inégalités ne sont pas perçues comme illégitimes, tant sur le plan de la loi que sur celui des subjectivités. L'ancrage initial de la thématique anti-discriminatoire dans une définition juridique invite en effet à explorer la façon dont les acteurs syndicaux s'en emparent. Au-delà d'une affirmation du droit et de sa traduction dans la ligne politique de la confédération, il s'agit d'aller repérer et analyser les actions militantes prises éventuellement en référence au droit pour lutter contre les discriminations ethno-raciales, et à l'inverse les pratiques qui, en raison des limites imposées par le recours au droit, se fondent sur d'autres stratégies. Dans tous les cas, nous porterons une attention particulière à la manière dont les militants situent et mobilisent l'outil juridique dans leur action.

Cette recherche permet d'analyser les conceptions que ces militants défendent de l'anti-discrimination en tenant compte des zones de tension (dynamique anti-discriminatoire multicritères, égalité, diversité) évoquées plus haut. Ajoutons que cette recherche se fonde sur

² D. Fassin, « L'invention française de la discrimination », *Revue Française de Science Politique*, vol. 52 (août 2002), n°4, D. Lochak, « Réflexion sur la notion de discrimination », *Droit social*, n°11, novembre 1987.

les récits des militants et non sur des actions anti-discriminatoires *in situ* dans lesquelles nous les aurions suivis. Si un doute subsiste quant aux écarts ou aux congruences entre leurs discours et leurs pratiques concrètes, en particulier concernant la lutte contre les discriminations liées à l'origine qui peut susciter une certaine méfiance, l'une des forces de cette enquête est d'avoir pu interroger les faces du dialogue qui s'opère entre la norme anti-discriminatoire et les subjectivités d'acteurs, en l'occurrence les militants syndicaux, dont l'action est reléguée au second plan en raison notamment de la couverture communicationnelle des entreprises en matière de diversité.

En nous intéressant aux conceptions et aux pratiques des militants syndicaux de la CFDT, nous avons cherché à recomposer le paysage qu'ils dessinent de la réalité discriminatoire et les résonances que l'anti-discrimination peut trouver au sein de leur action. Pour comprendre l'action syndicale face aux discriminations liées à l'origine, nous retracerons dans un premier temps les grandes étapes qui ont marqué les transformations de l'attention portée aux phénomènes discriminatoires par l'acteur syndical en France, et en particulier par la CFDT. Dans un second temps, nous nous intéresserons à la légitimité de la parole sur le sujet à partir de la réception de notre enquête et des expériences des militants rencontrés. Puis, dans un troisième temps, nous présenterons les grands registres de justification entre lesquels les militants se déplacent lorsqu'on leur soumet la question de la lutte contre les discriminations. Enfin, dans un quatrième et dernier temps, nous recomposerons l'éventail du répertoire d'actions syndicales contre les discriminations liées à l'origine en nous appuyant sur les subjectivités des acteurs et non pas sur des catégories d'action définies *a priori*.

Si nous avons été sensibles tout au long de notre enquête à la manière dont les différents critères de discrimination sont identifiés et plus ou moins retenus par les militants syndicaux, nous faisons ici le choix d'une lecture analytique fondée sur l'économie morale qu'ils déploient face aux discriminations fondées sur l'origine. Nous avons cherché à comprendre ce que cela signifie de lutter contre les discriminations liées à l'origine et comment les acteurs, par le biais de différents dispositifs, s'y prennent. Partir des pratiques et non d'actions prédéfinies (recours juridique, participation à la négociation d'accords diversité...) à partir desquelles on mesurerait l'activité anti-discriminatoire des militants, consiste aussi à déplacer les indicateurs servant l'identification de l'action et à aller au plus près des subjectivités d'acteurs syndicaux de la CFDT les plus diversifiés possible.

L'enquête

Réalisée entre avril 2012 et mai 2013, notre recherche se fonde sur un corpus principal d'une cinquantaine d'entretiens, transcrits dans leur intégralité. Trois situations d'observation font également partie du matériel d'enquête (par exemple, une réunion de section nous donnant l'opportunité de multiplier de brefs entretiens informels, ou encore une réunion organisée par quelques militants au sein d'une UD sur le thème de la lutte contre les discriminations). De plus, de nombreux enquêtés nous ont remis divers documents (accords, tracts, bilans, etc.) qui viennent enrichir l'étude.

La quasi-totalité des entretiens ont été menés auprès de militants cédétistes, à laquelle s'ajoutent deux entretiens auprès de représentants des ressources humaines en charge de la promotion de la diversité, et un entretien auprès d'une ancienne syndicaliste investie dans la lutte contre les discriminations et qui reste proche de l'organisation sans pour autant être adhérente. Les enquêtés ont été principalement contactés par l'intermédiaire de militants CFDT. Ce soutien dans les prises de contact a permis de lever les appréhensions et de limiter les sollicitations laissées sans réponse, deux écueils rencontrés presque systématiquement lorsque les structures syndicales ont été directement approchées par e-mail et/ou par téléphone. Nous avons bien sûr conscience que ce fonctionnement constitue un certain biais dans la constitution du panel mais également un premier élément de connaissance sur la manière dont il est possible d'aborder un tel sujet au sein de l'organisation syndicale.

Quatre zones géographiques ont été explorées. Outre la région Ile-de-France, qui constitue notre principal terrain d'enquête, nos investigations se sont étendues à la région PACA, aux Pays de la Loire et au Nord-Pas-de-Calais. Sans avoir conduit une enquête de même envergure dans les quatre régions nous permettant d'identifier de manière approfondie des dynamiques régionales nous avons néanmoins pu constater que les mobilisations varient sensiblement dans le temps et dans l'espace.

Pour ce qui est des secteurs d'activité, quatre fédérations ont retenu notre attention : celle des banques et assurances ; des services ; du santé-social et de l'Education nationale. Les Sgen et les banques et assurances sont les deux fédérations où l'enquête a suscité le plus d'intérêt. La passation d'entretiens avec des représentants syndicaux d'entreprises de tailles diverses a aussi permis de mesurer l'influence de la structure d'entreprise sur l'appropriation militante

de la question des discriminations liées à l'origine ainsi que leur marge de manœuvre à ce sujet.

L'échantillon d'enquête est volontairement constitué de militants aux professions et aux statuts syndicaux diversifiés (DP, DS, élu du CE, membre de l'URI ou de l'UD, délégué fédéral, etc.) engagés depuis plus ou moins longtemps (plus de trente ans pour certains) ou adhérents depuis peu (deux ans au minimum). Toutefois, il faut noter une surreprésentation des militants expérimentés et âgés de plus de 50 ans parmi nos interlocuteurs. La prise en compte d'un large éventail de profils a cependant permis de se saisir de l'hypothèse de la variabilité des discours en fonction du niveau structurel au sein duquel les militants rencontrés inscrivent leur action (confédération, fédération, URI, UD, entreprise). Une des limites majeures de notre échantillon est la sous-représentation des femmes qui ne constituent malheureusement qu'environ un tiers des personnes interrogées.

D'une durée moyenne d'une heure, les entretiens ont permis d'approfondir plusieurs dimensions de l'expérience syndicale cédétiste face aux discriminations liées à l'origine. Sur la base d'une grille d'entretien construite en lien avec Sophie Gaudeul et Ommar Benfaid, les militants ont été questionnés sur leurs parcours professionnel, syndical et personnel. Nous avons également pris en considération les projections des militants concernant le traitement des discriminations liées à l'origine et les attentes qu'ils adressent éventuellement à la confédération. Par ailleurs, il a pu arriver que deux militants soient interrogés en même temps. Dans ce type de configuration, le temps consacré à l'entretien a été plus long et a permis parfois aux enquêtés de débattre de leur point de vue.

L'engagement éthique au cœur de notre recherche implique l'anonymat des militants interrogés. Nous avons donc laissé volontairement dans l'ombre le nom de l'entreprise et la profession du militant pour ne conserver que son secteur d'activité. Toujours dans un but de confidentialité, l'intitulé du mandat des personnes qui occupent des fonctions en structure (confédération, fédération, URI, UD) a été supprimé. Seul le niveau d'action est mentionné. De même, bon nombre de militants possèdent plusieurs mandats et seraient facilement identifiables si toutes leurs responsabilités étaient indiquées. Nous avons donc fait le choix de ne retenir qu'un seul mandat lorsque celui-ci est précisé. Dans tous les cas, nous avons veillé à ce que cette démarche d'anonymisation n'entache pas l'importance de certaines variables structurelles dans l'analyse.

Remerciements : Nous tenons à remercier l'équipe confédérale qui nous a aidés à organiser cette recherche et nous a donné accès à tous les documents dont nous avons besoin pour étayer notre raisonnement. Au Cadis, Christine Blanchard a assuré la relecture du manuscrit et Louise Virole s'est occupé de la retranscription. Toutes deux doivent être également remerciées pour leur engagement dans cette recherche. Nos remerciements s'adressent tout particulièrement aux militants qui ont bien voulu se prêter à l'entretien et nous mettre en contact avec leur réseau. Ce travail leur appartient et nous espérons ne pas trahir leurs propos dans le rapport qui suit.

CHAPITRE 1. SYNDICALISME ET DISCRIMINATIONS « LIEES A L'ORIGINE »

L'espace des discriminations « liées à l'origine »

L'expression « discriminations liées à l'origine » est relativement récente et succède à de nombreuses autres formulations, plus ou moins encore utilisées, qui s'appuient sur la notion de race – « discriminations raciales », « discriminations racistes » – ou encore d'ethnie – « discriminations ethniques », « ethno-raciales », « ethnico-raciale », « ethno-culturelle ». Le passage de l'une à l'autre traduit certes un changement sensible de définition ou plutôt de cadrage des phénomènes que ce type de discrimination couvre mais souligne surtout la valse-hésitation, voire le malaise persistant dans l'énonciation de certaines différences. L'usage du terme discrimination, consacré par un ensemble de décisions politiques et institutionnelles prises à la fin des années 1990, reste dans le sillage de deux grandes questions de société : le racisme et l'immigration.

Tout en prenant une tournure différente d'un pays à un autre, le débat sur les discriminations s'est construit sur le socle commun du problème du racisme. Aux Etats-Unis, en Angleterre, et plus tard en France, une part importante de la littérature académique ainsi que de nombreux discours qui animent le débat public sur ces sujets les associent très nettement au point de les confondre parfois. Le racisme, qu'il se fonde sur une logique de hiérarchisation ou de différenciation sert d'explication majeure aux comportements et attitudes discriminatoires. Les discriminations sont alors perçues comme les résultats de représentations fausses. Leur explication se confond avec celle du racisme. Or on peut observer aujourd'hui, au sein des approches scientifiques et institutionnelles des discriminations une dissociation relative entre racisme et discrimination. Sur un plan théorique, cette dissociation s'opère à partir d'une série de distinctions concernant les fondements et les modalités des comportements discriminatoires.

Une première distinction oppose à la thèse de l'irrationalité des conduites discriminatoires, leur caractère rationnel et pourrait-on dire « défendable ». Celles-ci s'inscrivent en effet dans une logique d'optimisation des chances de succès d'une activité donnée, et visent à en réduire les coûts. La discrimination statistique s'inscrit dans ce contexte : les employeurs mobilisent

des critères prohibés non par racisme, mais parce qu'ils procèdent à des inférences probabilistes « raisonnables » sur les chances qu'un candidat issu d'une minorité fasse preuve d'une moindre productivité (Phelps, 1972). Si le caractère « véritablement rationnel » de cette inférence peut être discuté (Parodi, 2010), elle découle d'un calcul économique visant à gérer une situation d'information incomplète (Arrow, 1972). Par ailleurs, une autre version de cette interprétation par la rationalité des acteurs resitue celle-ci dans un cadre d'optimisation contraint par les préférences discriminatoires d'autres acteurs impliqués dans une activité : l'employeur écarte alors les candidatures de ceux dont la présence pourrait « incommoder » leurs futurs collègues ou les clients de l'entreprise (Arrow, 1998 ; Jenks, 1992 ; Blake, 2006).

Une autre distinction, en particulier défendue par les travaux en science économique, se joue entre le caractère intentionnel et non intentionnel des conduites discriminatoires et consiste à souligner le fait que les discriminations naissent de mécanismes non perçus ou socialement masqués (Jones, 1972). Le phénomène est ainsi compris comme la propriété structurelle d'un système (Carmichael et Hamilton, 1967 ; Knowles et Prewitt, 1969). Si cette conception élargit considérablement le champ des discriminations, elle rend également leur repérage plus délicat en renvoyant à un système de contraintes et de comportements qui s'enchevêtrent.

Enfin, de plus en plus de travaux attirent l'attention sur les nuances à opérer entre discriminations, préjugés (attitudes), stéréotypes (croyances) et racisme (idéologie). Les discriminations peuvent être motivées par des préjugés, des stéréotypes ou du racisme et leur définition ne suppose en aucun cas une explication unique³. De même, certains auteurs proposent de distinguer stigmatisation et discrimination, autrement dit le fait d'être victimes de jugements négatifs et celui d'être soumis en pratique à une inégalité de traitement fondée sur ces jugements (Dubet, Cousin, Macé, Rui, 2013). Ce qui laisse supposer, lorsqu'on transpose ce raisonnement du côté de la production des discriminations, qu'un comportement discriminant dépend d'une variable d'empêchement (refus d'un emploi, d'un service, etc...) perçue comme telle par celle ou celui qu'elle touche.

Ces quelques constats qui partent des approches de la production et du vécu des discriminations « liées à l'origine » nous invitent à interroger les manières à partir desquelles elles façonnent, complexifient, précisent ou déstabilisent les conceptions de l'action anti-discriminatoire, en particulier sous l'angle de la dissociation entre racisme et discrimination liée à l'origine.

³ Quillian L. New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annu. Rev. Sociol.* 2006;32:299–328.

Le problème du racisme ne constitue qu'une branche généalogique de la question des discriminations qu'il faut également relier au thème de l'immigration qui permet de questionner les populations incluses ou exclues de l'expérience des discriminations. La mise à l'agenda du traitement des discriminations raciales s'est en bonne partie fondée sur l'argument de la nationalité française des descendants d'immigrés, leur sentiment d'injustice étant d'autant plus fort que leurs parents n'ont pas dénoncé les discriminations qu'ils ont eux-mêmes subies. Le traitement de la question de l'immigration en France pose un certain nombre d'enjeux sur la manière de reconnaître, de surdéterminer ou d'exclure certaines populations du sort d'être potentiellement discriminées. De l'expérience des « jeunes issus de l'immigration » qui a occupé une place majeure dans la définition des figures de l'altérité en France à celle des « minorités visibles », ou encore des personnes représentatives de la diversité, la dynamique anti-discriminatoire succède en partie à « la question de l'immigration » dans le processus de reconnaissance des différences tout en continuant de questionner largement sa légitimité. Ajoutons qu'aujourd'hui, le critère de l'origine ne constitue qu'un des nombreux critères inclus dans la lutte contre les discriminations. L'expression de discriminations « liées à l'origine » nous paraît être un choix terminologique audacieux dans la mesure où le terme d'origine, pris dans une acception large, englobe un ensemble de critères détaillés dans le corpus législatif, tels que la couleur de peau, le patronyme, l'ethnie, la race, les convictions religieuses réelles ou supposées.

Dans cette partie, nous proposons de rappeler les grandes étapes qui ont marqué des transformations dans l'attention portée aux phénomènes discriminatoires par l'acteur syndical en France, et en particulier par la CFDT. Depuis la fin des années 1990, l'attention portée au thème des discriminations a engendré une littérature institutionnelle et académique, désormais dense, portant essentiellement sur les discriminations à l'œuvre dans le monde du travail. On trouve au sein de celle-ci un ensemble de travaux s'intéressant au combat syndical français contre les discriminations qui permet d'en suivre les transformations et, de manière plus générale, de mesurer l'attention portée à l'acteur syndical face aux discriminations liées à l'origine. Alors que l'action syndicale contre les discriminations a été au centre de plusieurs études pionnières sur le sujet, les questionnements et les analyses se sont progressivement

déplacés sur les actions des entreprises. Cette situation est très différente de celle des Etats-Unis où les syndicats restent des acteurs centraux dans la lutte contre les discriminations⁴.

Avant les politiques publiques anti-discriminatoires

Tout en soulignant l'influence majeure qu'ont eue les politiques publiques anti-discriminatoires sur la diffusion et l'appropriation de la lutte contre les discriminations, il apparaît important, encore plus lorsqu'on s'intéresse à l'acteur syndical, de dépasser cette périodisation de la lutte contre les discriminations et d'explorer ses usages et ses significations antérieures. Cette démarche a une double vocation. La première est de montrer que le thème des discriminations, tout en ayant été considérablement transformé par l'importance que lui a donnée le débat public, est depuis longtemps présent dans l'univers des revendications syndicales de la CFDT. La seconde vocation de ce coup de sonde dans le passé consiste à explorer les acceptions antérieures des discriminations au sein du syndicat, qui peuvent éclairer une partie des lectures du phénomène que font les militants aujourd'hui, en cernant les éventuelles continuités entre les formes d'action d'hier et d'aujourd'hui, et les passages qui se sont opérés dans la compréhension des enjeux entourant les discriminations liées à l'origine.

Des années 1970 aux années 1990, le thème du racisme est bien plus souvent évoqué que celui des discriminations raciales. Le phénomène est essentiellement abordé sous l'angle de ses formes idéologiques, d'un ensemble de croyances et de préjugés, de discours, et reste médiatisé à l'occasion de ses manifestations les plus graves et les plus spectaculaires (les crimes racistes, les scores du Front national). Au-delà d'un raisonnement guidé par la question sociale, perçue comme la principale cause du phénomène, rares sont les démonstrations permettant de l'envisager à travers les pratiques et les comportements discriminatoires qu'il met en jeu ou les perceptions des individus directement concernés.

⁴Pour un aperçu des débats dans d'autres pays, voir notamment : Harcourt M., Lam H., Harcourt S., Flynn M., « Discrimination in hiring against immigrants and ethnic minorities: the effect of unionization », *The International Journal of Human Resource Management*, 2008, Vol. 19, n°1, pp. 98–115 ; Fevre R., « Racial Discrimination and Competition in British Trade Unions », *Ethnic and Racial Studies*, 1985, Vol. 8, n°4, pp. 563-580. De même, pour une comparaison européenne il est possible de se référer à un rapport rédigé par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances en 2010 : « Pratiques syndicales de lutte contre la discrimination et pour la promotion de la diversité », Rapport de la Commission Européenne, 76 p. [disponible en ligne]

Il faut ajouter le fait que durant les années 60 et 70, la question du racisme n'apparaît que très ponctuellement dans le débat public. C'est d'autant plus compréhensible que jusqu'en 1981, le débat politique n'est structuré qu'accessoirement autour des revendications liées à l'immigration qui constitue une cause secondaire et pour ainsi dire auxiliaire de luttes politiques plus globales. Les thèmes de la réduction des injustices et des inégalités sociales, de l'augmentation des salaires et des nationalisations, du chômage et de la hausse des prix sont beaucoup plus présents dans le débat électoral que les thèmes liés aux conditions de vie des travailleurs immigrés ou aux politiques de l'immigration.

Tout au long d'une période qui va de l'après-guerre au milieu des années 90, on peut observer que la majeure partie des travaux académiques qui traitent de la question du racisme prennent appui et s'intéressent davantage à l'idéologie raciste qu'à l'expérience du racisme ou de l'anti-racisme. Ces perspectives encouragent à concevoir le racisme comme un phénomène menaçant qui surplombe en quelque sorte la société, qui pèse sur elle mais ne s'inscrit pas en elle à travers des logiques discriminatoires.

L'approche empirique du racisme se cantonne quant à elle essentiellement au Front national et à ses électeurs. L'envolée des scores du Front national au fil des scrutins électoraux ne cesse d'attiser l'inquiétude à l'égard de ce parti qui reste un point de repère déterminant dans l'identification du racisme. Du milieu des années 1980 au milieu des années 1990, la lutte contre le racisme s'organise et s'adresse d'ailleurs en grande partie à ce parti et à tous ceux qui le soutiennent. Plus rares sont les études de terrain pour envisager les expressions les plus diverses du racisme comme dans les enquêtes conduites par Michel Wieviorka.

La différence est donc majeure avec d'autres pays comme la Grande-Bretagne et les Etats-Unis où l'expérience du racisme et des discriminations a été depuis plus longtemps l'objet de débats et de politiques spécifiques.

La CFDT face aux discriminations

En s'intéressant à l'histoire de la prise en charge de la question immigrée au sein du syndicalisme français depuis la fin des années 1970, il est possible de distinguer quelques grandes étapes et approches de la lutte syndicale contre les discriminations liées à l'origine. L'attention que la CFDT a portée à ce phénomène date en effet de plusieurs décennies.

Cependant, ses significations sont à la mesure de la complexité des points de vue sur « la question de l'immigration » et les évolutions qu'a connues celle-ci au cours des années 1980 jusqu'à aujourd'hui.

Au sortir de la seconde guerre mondiale, la CFDT dénonce toute politique protectionniste et affirme son devoir de solidarité syndicale à l'égard des travailleurs immigrés⁵. Alors que la composition du salariat se modifie (900 000 emplois supplémentaires dans l'industrie et un million dans le BTP entre 1954 et 1974) et que de nouvelles vagues migratoires arrivent en France, notamment des ex-colonies, les années 1965-1975 sont l'occasion de luttes en faveur des droits des travailleurs étrangers, notamment suite aux actions communes de la CGT et de la CFDT qui permettent l'adoption de nouveaux droits syndicaux. D'abord en 1972, lorsque les étrangers gagnent le droit d'être éligibles aux comités d'entreprise, à condition qu'ils sachent lire et écrire en français. Puis en 1975 lorsqu'ils sont autorisés à devenir délégués syndicaux à l'égal des Français, à condition qu'ils puissent s'exprimer en français, et qu'ils peuvent devenir administrateurs des sections syndicales. Des discriminations demeurent cependant : les étrangers doivent être en France depuis cinq ans pour exercer des responsabilités syndicales, les directions syndicales ne peuvent comporter plus d'un tiers d'étrangers, et les immigrés sont électeurs mais non éligibles aux élections prud'homales. La CFDT défend l'égalité des droits et évoque dès 1973 l'existence d'une classe ouvrière multinationale, dans laquelle les immigrés ont des besoins spécifiques et une identité propre, ce qui nécessite de la part du syndicat une démarche qui leur permette « d'être les premiers acteurs de leurs conditions de travail et de vie⁶ ».

Il est cependant difficile d'évaluer la participation des immigrés dans les structures syndicales. Albert Mercier estime que le taux de syndicalisation des immigrés n'est pas radicalement différent de celui des Français, que dans son organisation certains permanents sont étrangers, mais qu'il s'agit surtout de Portugais et d'Italiens. 200 militants étrangers ont une responsabilité qui dépasse l'échelle de l'entreprise, mais il reconnaît qu'il y a un problème de sous-représentation des immigrés dans les instances syndicales⁷.

⁵ GANI, Léon, *Syndicats et travailleurs immigrés*, Paris, Editions Sociales, 1972.

⁶ Voir *Syndicalisme* n° 1148, 7 juin 1973, n° 1757, 17 mai 1979, n° 1916, 3 juin 1982, cités in MOURIAUX, René, WIHTOL DE WENDEN, Catherine, « Syndicalisme français et islam ».

⁷ « Questions à la CFDT, entretien avec Albert Mercier, secrétaire national, chargé du secteur Société-Libertés dans lequel est incluse l'immigration », *Les Temps Modernes* n° 452-453-454, mars-avril-mai 1984, p. 2116-2125.

La question de l'immigration fait donc bien partie des préoccupations des organisations syndicales, du moins au sein des commissions *ad hoc* et des résolutions de congrès. Reste que l'activité syndicale peut être très différenciée selon les secteurs et les lieux de travail.

Dans un article publié en 1987, René Mouriaux et Catherine Wihtol de Wenden retracent l'inscription de la CFDT dans la lutte contre les discriminations, liée, durant la période qu'ils étudient, de 1973 à 1985, aux revendications des travailleurs immigrés. Notons qu'à l'époque, cette recherche propose de s'intéresser aux liens entre syndicalisme et islam. Alors que les discours sur les « musulmans » sont relativement rares dans les années 70, la stabilisation de l'immigration et l'apparition des deuxièmes générations dans l'espace social et médiatique à partir du début des années 80 marque l'apparition de l'islam sur la scène publique et politique. Comme le note Vincent Gaye, l'installation définitive des immigrés en France va avoir des incidences particulières dans les usines et les foyers où travaillent et vivent les travailleurs immigrés, face auxquelles vont réagir différents types d'acteurs⁸. En premier lieu, dans les années 1970, les acteurs institutionnels au plus haut niveau de l'Etat souhaitent favoriser la pratique de l'islam, non pas en vue d'une intégration des musulmans dans la société française, mais bien plutôt pour maintenir un lien avec leur culture d'origine en vue d'un prochain retour au pays. C'est d'ailleurs en collaboration avec les gouvernements des pays d'origine que le gouvernement français favorise l'implantation de lieux de prières, notamment sur les lieux de travail et dans les foyers, en finançant les salaires d'imams, l'achat de livres religieux et l'affectation de locaux via l'Office national pour la promotion culturelle des immigrés créé en 1976. La pratique religieuse n'est donc pas perçue à ce moment-là comme un danger mais plutôt comme un moyen de préserver une certaine paix sociale et de maintenir un certain degré d'altérité en vue d'un départ prochain du territoire français. Toujours selon Vincent Gaye, « peu d'études ont été consacrées à l'islam dans l'industrie, hormis celle concernant Renault-Billancourt, qui permet de donner quelques repères quant à la perception du phénomène chez les différents acteurs. La demande d'islam des ouvriers participe d'un registre d'expression autonome qui échappe grandement aux syndicats. La direction de Renault y répond avec pragmatisme en acceptant rapidement la demande d'ouverture d'un lieu de prière en 1976, suite à une pétition initiée par des ouvriers sénégalais, créant un accord implicite : le droit de prier en échange du respect du travail. La bienveillance dont bénéficient alors les ouvriers en charge du lieu de prière, l'aménagement de leurs postes et de leur temps

⁸ Vincent Gaye, *De la dignité à l'invisibilité. Les OS immigrés dans les grèves de Citroën et Talbot. 1982-1984*, mémoire de M2 sous la direction de Stéphane Beaud, EHESS, 2011.

de travail en fonction des impératifs religieux satisfait les attentes des ouvriers musulmans qui manifestent alors d'autant plus d'allégeance et de respect vis-à-vis de la direction de l'entreprise. Cependant, l'attitude des agents de maîtrise est variable, depuis ceux qui voient dans la pratique religieuse un « ordre instituant » qui ne désorganise pas la production mais s'y adapte bien, jusqu'à ceux, majoritaires, qui la perçoivent comme un « élément perturbateur » modifiant les rapports à l'espace et au temps propres à l'usine taylorienne⁹ ». Il apparaît particulièrement important de rappeler ces éléments au vu des crispations progressives que suscite le débat sur l'islam depuis plusieurs années.

Dans leur article, Catherine Wihtol de Wenden et René Mouriaux notent que les positions de la CFDT sur l'immigration ont été énoncées de façon spécifique en 1973 à l'occasion de la résolution du 36^{ème} congrès qui constitue la référence de base pour la CFDT. Elle part d'un constat, le caractère multinational de la classe ouvrière sur lequel elle fonde à la fois la mise en avant de revendications spécifiques et la recherche d'une stratégie commune, unifiante. L'approche ne se modifiera pas en tant que telle. Les changements d'analyse concerneront la réponse à la crise. La principale modification en ce qui concerne les immigrés réside dans le passage de la catégorie de multinational à pluriculturel qui marque un approfondissement de la complexité du problème.

⁹ Ibid., p. 88.

Revendications des travailleurs immigrés énoncées dans les résolutions des congrès de la CFDT (1973-1985)*

1973	1976	1979	1982	1985
<p>Abolition de toutes les discriminations, abrogation des circulaires Fontanet et Marcelin. Résolution sur l'immigration. Classe ouvrière multinationale. Sur-exploitation. Stratégie unitaire de luttes. Revendications prioritaires sur l'entrée, l'emploi, les droits sociaux, syndicaux, politiques, logement, initiation au français, formation. Aspects spécifiques de problèmes communs.</p>	<p>Prise en charge des besoins spécifiques sur la base de la Résolution spécifique de 1973 (34). Abrogation des discriminations (71). Égalité des droits (712).</p>	<p>Principales victimes de la politique du patronat et du gouvernement. Aspects spécifiques de leurs besoins, lutte contre le racisme à relier avec revendications d'ensemble. Respect de l'identité propre (3.4).</p>	<p>Démarche qui permette aux immigrés d'être les premiers acteurs de leurs conditions de travail et de vie. Prise de responsabilité dans l'organisation (421). Respect de</p>	<p>Défense des immigrés face au racisme, à la xénophobie, à l'insécurité. Propositions de structures adaptées pour leur permettre d'être les premiers acteurs de leurs conditions de vie et de travail. Accès aux tâches de direction et d'orientation (382). Reconnaissance de la réalité pluriculturelle de la France. Participation des immigrés à la vie locale et invention des formes de reconnaissance et d'insertion à tous niveaux. Action dans le cadre des CE, des écoles, des quartiers, en liaison avec les associations représentatives (538).</p>

* Le titre des résolutions s'est modifié. D'abord Résolution d'action (1973, 1976), il est devenu simplement Résolution en 1979. La CFDT ne publie pas de compte rendu *in extenso*. Nous renvoyons au numéro spécial de l'hebdomadaire de la Confédération : *Syndicalisme*, n° 1448, 7 juin 1973 ; n° 1603, 3 juin 1976 ; n° 1757, 17 mai 1979 ; n° 1916, 3 juin 1982 ; n° 2071, 20 juin 1985.

Les années 1980 marquent également les rapprochements entre la CFDT et l'association SOS-Racisme qui témoigne de l'opportunité que saisit l'organisation syndicale pour créer des partenariats dans son combat contre le racisme. Comme le souligne l'historien Frank Georgi, « malgré des réserves initiales (moralisme, médiatisation, politisation), la confédération a d'emblée saisi l'importance stratégique de l'association, elle-même recherchant un partenaire implanté dans les entreprises et disposant de moyens et de savoir-faire. En sens inverse, des contacts avec une association populaire chez les jeunes pourraient favoriser ensuite leur syndicalisation »¹⁰.

Le tournant de la seconde moitié des années 90

Lorsqu'à la fin des années 1990, le thème des discriminations raciales en France devient une grande question de société et que se dessinent les premières orientations des politiques publiques en la matière, les textes et dispositifs qui ne vont cesser de se multiplier au fil des années amène à questionner plus régulièrement et intensément le rôle de l'acteur syndical dans la lutte contre les discriminations. La dénonciation de la réalité discriminatoire durant cette phase puise d'ailleurs sa force d'une importante enquête empirique commandée par la CFDT et conduite par Philippe Bataille révélant aussi bien les diverses logiques de racisme au sein des relations de travail que les difficultés des militants syndicaux pour y faire face¹¹. Cet ouvrage est le fruit d'une recherche-action initiée par la confédération dans un contexte marqué par la montée du Front national. Menée entre 1995 et 1997, la recherche-action avait pour objectif d'évaluer la présence du racisme dans les relations et dans l'organisation du travail ainsi que de dégager les conditions d'une action syndicale efficace pour en contrarier les logiques. L'enquête de Philippe Bataille marque le passage d'une réflexion focalisée sur le racisme idéologique à celle partant de ses expressions au cœur des expériences individuelles.

¹⁰ Georgi F., « La CFDT et les associations du « mouvement social » des années 1970 à nos jours », *in*, Tartakowsky D., Tétard F., *Syndicats et associations. Concurrence ou complémentarité ?*, Presses Universitaires de Rennes, 2006, pp.419-428.

¹¹ Bataille P. (1997), *Le racisme au travail*, *op. cit.*

P. Bataille montre ainsi que le racisme n'est pas seulement un problème politique et idéologique mais se traduit par des manifestations concrètes pouvant être observées au sein des rapports sociaux dans l'entreprise. Ces phénomènes qui ne dépendent pas systématiquement d'une intention raciste peuvent prendre plusieurs formes : discrimination à l'embauche, mais aussi exploitation et ségrégation de personnes d'origine ou d'apparence étrangère, ethnicisation des tâches, racisme ordinaire, traitement différencié au cours d'une carrière, etc. La discrimination est bien souvent « systémique », c'est-à-dire « qu'il devient impossible, face à des cas concrets, de dégager les facteurs directs des facteurs indirects, qui la conditionnent » (Bataille, p. 117).

Outre la dénonciation des logiques racistes à l'œuvre dans le monde du travail, P. Bataille apporte des pistes de réflexion pour l'action syndicale à venir. Selon lui, le syndicaliste, fort de son expérience en matière de lutte contre les injustices, est en position de force pour lutter contre les discriminations. Celle-ci consiste en premier lieu à briser la loi du silence qui entoure le racisme.

Ce travail est annonciateur de la recherche d'une définition plus concrète des phénomènes de racisme qui vont prendre de plus en plus le nom de discriminations.

La prise de conscience de l'existence des discriminations dites raciales repose sur la mise au jour de leur vécu à travers des récits et situations de plus en plus médiatisés. A la fin des années 90, cette perspective se renforce à travers diverses approches qui mettent l'accent sur la production du racisme au cœur de la société. Du côté des études en sciences sociales, l'enquête menée par Philippe Bataille sur le monde du travail a notamment révélé que les discriminations raciales touchent l'ensemble de la société et se traduisent par des pratiques, voire des mécanismes institutionnalisés qui ont cours dans le cadre de l'organisation du travail¹². Sur le plan associatif, plusieurs initiatives témoignent d'un volontarisme à prendre sur le fait les comportements discriminatoires. Les campagnes de *testing*¹³, organisées par

¹² Bataille Philippe, *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1998.

¹³ La technique vient des Etats-Unis et de Grande-Bretagne et consiste à présenter deux candidats aux faciès différents mais de formation, profils et styles similaires.

SOS Racisme depuis 1999, témoignent d'une action plus engagée auprès des victimes et des obstacles qu'elles rencontrent dans divers domaines (emploi, logement, loisirs). En 2001, le MRAP a ouvert près de cinquante permanences d'accueil pour encourager les victimes et les témoins de discrimination à réagir et à entamer des démarches. Une dizaine d'entretiens recueillis dans ce cadre sont consultables sur le site Internet de l'association¹⁴. Propos racistes proférés au cours d'un différend entre voisins, lors d'un entretien d'embauche, entre collègues, refus d'ouverture d'un compte bancaire, refus d'embauche, doute ou certitude d'être discriminé, autant de cas qui marquent l'étendue et la banalité de ces phénomènes au quotidien.

Cette lecture du racisme s'appuyant sur la réalité des discriminations raciales, c'est-à-dire le traitement défavorable d'une personne ou d'un groupe en raison de son origine réelle ou supposée, de son apparence ou encore son patronyme, élargit considérablement la reconnaissance du phénomène qui dépasse désormais le cadre des quartiers défavorisés ainsi que le champ de ses formes les plus flagrantes telles l'insulte ou la violence physique. C'est dans ce contexte que l'action publique, largement influencée par l'agenda de l'Union européenne¹⁵, a déployé une politique spécifique de lutte contre les discriminations raciales avec la volonté de « déplacer l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil »¹⁶. Autrement dit, d'une politique exclusivement centrée sur l'intégration, c'est-à-dire sur le passage de l'« extérieur » vers l'« intérieur » de la société, le débat semble se déplacer sur les résistances que rencontrent les logiques d'intégration individuelle et collective au cœur même du fonctionnement de la société

L'aide aux victimes devient alors un des axes majeurs du programme de lutte contre les discriminations. Un groupe d'étude (le Groupe d'Etudes et de Lutte contre les Discriminations, GELD) et un dispositif sont prévus à cet effet. En 1999 sont créées les Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté (CODAC). Implantées dans chaque

¹⁴ www.discriminations-racistes.org/2_victime/recit.htm.

¹⁵ 1997 a été proclamée « Année européenne contre le racisme ». En application de l'article 13 du traité d'Amsterdam encourageant le Conseil de l'Union Européenne à prendre « les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle », deux directives ont été présentées à la Commission le 25 novembre 1999. L'une d'elles invite notamment les Etats à mettre en place un ou plusieurs organismes de promotion de l'égalité de traitement afin notamment de soutenir et d'aider les victimes dans leurs démarches.

¹⁶ Belorgey, Jean-Michel, *Lutter contre les discriminations*, Paris, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1999. Notons que le terme « société d'accueil » employé ici témoigne encore de la tendance du discours politique à enfermer les immigrés et leurs descendants, souvent citoyens français dans la différence.

préfecture et composées de référents à la fois institutionnels et associatifs leur mission consiste dans un premier temps à inscrire les problèmes spécifiques rencontrés par les jeunes issus de l'immigration et plus généralement par l'ensemble des personnes issues des quartiers en difficulté dans les grandes politiques contractuelles de l'Etat, telles que les emplois jeunes. En devenant par la suite le relais départemental du 114, plate-forme téléphonique nationale gratuite, mise en place en mai 2000, les commissions départementales deviennent « un lieu d'écoute, de réflexion, d'impulsion et de mise en œuvre des actions destinées à lutter contre les discriminations »¹⁷.

C'est dans ce cadre qu'une mutation majeure s'opère dans le combat contre le racisme. D'un rôle encore très imprégné du thème de l'intégration et axé sur des actions de sensibilisation, on passe en effet ici à une implication au plus près des individus concernés. Le dispositif d'aide directe aux victimes ouvre la voie à une forme inédite de reconnaissance individuelle du racisme par les autorités publiques. Concrètement, les écoutants du numéro vert 114 sont chargés de remplir des fiches d'appel permettant d'identifier l'appelant et de rapporter les faits discriminants afin de les transmettre à la CODAC la plus proche. Sur place, un ou plusieurs référents sont censés orienter et accompagner les victimes dans leurs démarches.

Les facteurs d'explication de l'intérêt marqué pour les discriminations raciales – et pour la dimension vécue du racisme – dans les premiers développements de la thématique discriminatoire en France sont, pour une large part, liés au mouvement de mobilisation, à l'échelle européenne et mondiale, autour de la question du racisme. Le fait que la directive Race ait bénéficié d'une mise en œuvre particulièrement rapide tient certes, comme le souligne Virginie Guiraudon (2004), à des conditions institutionnelles favorables à la transposition de cet article, mais doit également être lu à la lumière de l'agenda européen et international qui, à la fin des années 1990, tend de plus en plus à se centrer sur le vécu et la participation des victimes du racisme. C'est ce dont témoigne la résolution du Conseil européen déclarant 1997 « Année européenne de lutte contre le racisme », dans laquelle les représentants des gouvernements des Etats membres affirment qu'il convient de « promouvoir la participation des personnes victimes du racisme, de la xénophobie, de l'antisémitisme et de l'intolérance à la vie de la société »¹⁸ : l'idée est que le racisme ne doit pas être seulement

¹⁷ Circulaire du Premier ministre du 2 mai 2000.

¹⁸ Résolution du 23/07/1996 concernant l'Année européenne contre le racisme, www.europa.eu.int.

compris et combattu en tenant compte et en s'adressant à ses auteurs, mais qu'il est également nécessaire de donner un rôle actif aux victimes, qu'il ne suffit pas de les protéger par un cadre législatif et judiciaire, mais qu'il est également nécessaire d'entendre leur expérience et leurs attentes. De même, lors de la Conférence mondiale contre le racisme à Durban, en 2001, se tient le forum « Voices », au cours duquel vingt et une personnes de différents pays sont invitées à venir témoigner afin d'expliquer leur expérience vécue du racisme. La mobilisation contre le racisme bénéficie ainsi d'une action mondiale, européenne, nationale et locale.

Dans ce mouvement de prise en compte de la discrimination, l'Europe a joué un rôle particulièrement important. Le nouveau cadre normatif de la loi du 16 novembre 2001 a permis des avancées rapides, plus particulièrement dans le domaine juridique, au travers des deux directives prises en 2000, l'une relative « à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique », l'autre portant sur la création « d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹⁹ ». La politique française de lutte contre les discriminations a d'abord consisté à mettre la législation française en conformité avec le droit européen, notamment par l'introduction dans le code du travail de la notion de discrimination indirecte et par l'aménagement de la charge de la preuve en matière civile (au bénéfice du requérant). La notion de discrimination indirecte introduite par le droit communautaire permet que ne soient plus seulement sanctionnés des actes déclarant une intention raciste manifeste mais aussi des actes dont l'intention n'était pas d'emblée discriminatoire. En effet, la discrimination indirecte vise les effets discriminants indirectement induits par une application égalitaire de la règle. Il s'agit alors « d'évaluer la propension des règles et des conventions à affecter différemment les personnes en raison de leur "appartenance" à un groupe ethnique ou racial » (Simon et Stavo-Debaugé, 2004). Outre l'introduction d'une telle notion, cette loi procède à un aménagement de la charge de la preuve au bénéfice du plaignant ; inversion de

¹⁹ Les principales dispositions de la loi du 16 novembre 2001 sont les suivantes :

- l'élargissement du champ des discriminations visées à l'article L 122-45 du code du travail aux stages et formations en entreprise et à l'ensemble des actes de la vie professionnelle ;
- l'allongement de la liste des discriminations visées à l'orientation sexuelle, l'apparence physique, le patronyme et l'âge ;
- l'introduction de la notion de discrimination indirecte ;
- l'aménagement de la charge de la preuve, la victime devant simplement établir des faits, l'employeur devant ensuite prouver que sa décision n'a pas été prise sur un motif discriminatoire et le juge formant ensuite sa propre conviction ;
- **le droit pour les syndicats d'ester en justice à la place des victimes ;**
- l'extension des pouvoirs des inspecteurs du travail et de la procédure d'alerte des délégués du personnel ;
- la mise en place de mesures préventives dans les conventions collectives.

la charge de la preuve qui constitue également une réelle avancée pour la lutte contre la discrimination. Alors qu'il appartenait au salarié de démontrer la réalité de la discrimination pour en obtenir réparation, il peut désormais présenter au juge les éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au regard de la méfiance qu'a longtemps suscitée la question de la discrimination raciale en France, on ne peut que souligner le chemin parcouru en si peu d'années.

Parallèlement, un dispositif de sensibilisation et de formation des intermédiaires publics et privés de l'emploi, des acteurs de l'entreprise et des syndicats est mis en œuvre par le FASILD. Des programmes européens d'action communautaire au niveau de l'emploi se mettent en place, notamment le programme d'initiative communautaire EQUAL, approuvé et subventionné par l'Union européenne au cours de la période 2001-2006 et donnant lieu à de nombreux projets auxquels la CFDT a participé très activement.

Durant ces années, les discriminations renvoient essentiellement au problème de l'accès au monde du travail et des relations qui se jouent en son sein. Durant l'année 2000 en particulier, les dossiers emplois des grands quotidiens dédient régulièrement quelques pages à cette question. L'accumulation des refus, les brimades et humiliations subies dans le cadre d'un emploi donnent néanmoins une image complexe des faits discriminants et de leurs effets sur les individus qui les subissent²⁰. La couleur de la peau, la consonance du nom, l'origine, mais également la « mauvaise adresse » sont reconnues comme des obstacles pour intégrer le marché du travail. Des études montrent que les taux de chômage passent du simple au double, voire au triple en fonction des origines (Simon, 2000 ; Richard, 2000).

La double impulsion du milieu des années 2000

Quelques années plus tard, une nouvelle étape majeure est franchie dans le processus d'institutionnalisation de l'anti-discrimination. Le projet de création d'une Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations est né de la conjonction de plusieurs logiques : l'engagement du président de la République qui, en octobre 2002, souhaitait « qu'une autorité indépendante soit créée pour lutter contre toutes les formes de discriminations - qu'elles proviennent du racisme, de l'intolérance religieuse, du sexisme ou de l'homophobie » ; la pression des

²⁰ Les discriminations nourrissent le malaise des jeunes issus de l'immigration ; Georges, ou l'ascension professionnelle malgré le racisme, *Le Monde*, 17 décembre 1999 ; Mieux vaut s'appeler Paul que Rachid pour trouver un emploi, *Libération*, 8 février 2000 ; A Lyon, j'étais le petit arabe de la boîte. En Martinique, je suis le « métro » compétent, *Libération*, 21 février 2000 ; Pour tenir un tabac, il faut montrer patte blanche, *Le Monde*, 11 avril 2000 ; Les banlieues veulent leur part de croissance, *Le Monde*, Dossier Economie, 26 avril 2000 ; Disqualifiés à l'origine, *Libération*, Dossier Emploi, 13 juin 2000.

directives communautaires qui imposent aux États la création d'organismes indépendants chargés de promouvoir l'égalité de traitement ; l'exemple des pays étrangers qui se sont presque tous dotés d'instances de ce type ; la mobilisation des associations, regroupées dans un « collectif pour une autorité indépendante universelle de lutte contre les discriminations » composé d'une quarantaine d'associations.

Les contours de cette autorité indépendante de lutte contre les discriminations ont été dessinés par Bernard Stasi, alors médiateur de la République, dans le rapport Vers la Haute Autorité de Lutte Contre Les Discriminations et pour l'Égalité qu'il a remis au Premier ministre, le 16 février 2004. Mais, avant d'examiner ce rapport, observons que sa publication intervient quelques mois seulement après celle d'un autre rapport du même auteur qui, lui, portait sur « l'application du principe de laïcité dans la République » et dont le titre reflète clairement l'attention qu'il porte à « la mutation du paysage religieux ou spirituel » de la France. Or, ce document, qui traite du principe de laïcité, aborde à de multiples reprises la thématique discriminatoire, posant notamment que « l'existence de discriminations, reflet d'un racisme persistant, contribue à fragiliser la laïcité ». Lutte contre les discriminations et réaffirmation de la laïcité se trouvent ainsi étroitement articulées, la première apparaissant comme une condition de la seconde : « S'il est nécessaire de promouvoir la laïcité, celle-ci ne retrouvera sa légitimité que si les pouvoirs publics et l'ensemble de la société luttent contre les pratiques discriminatoires et mènent une politique en faveur de l'égalité des chances » (p. 50). Dans ce rapport, la discrimination se trouve associée principalement aux deux critères des origines et du sexe et, de façon plus large, à la question sociale à travers l'expression « discriminations sociales et urbaines ». Aussi, lorsqu'il évoque le projet de création d'une Haute Autorité de lutte contre les discriminations, le rapport souligne-t-il que celle-ci devra accorder une attention particulière à la situation des « jeunes » qui en sont « les premières victimes » puisqu'ils « cumulent plusieurs formes de discrimination en raison de leur appartenance ethnique, religieuse, ou de leur lieu de domicile » (p. 53). Mais, il indique aussi qu'elle « sera compétente à l'égard de toutes les formes de discriminations ».

C'est justement à propos de cette haute autorité que Bernard Stasi a été chargé de mener une mission de « préfiguration », dans le même temps où lui était confiée la présidence de la commission de réflexion sur la laïcité. La lettre de mission que lui a adressée le Premier ministre fait une présentation d'ensemble de la future institution. D'un côté, ce courrier définit de manière très générale son mandat, indiquant qu'elle sera chargée de « lutter contre l'ensemble des discriminations dont peuvent être victimes les personnes résidant en France ». De l'autre, elle s'arrête de manière privilégiée sur certaines formes de discriminations en faisant

référence à deux discours du président de la République, l'un à Troyes, où il a déclaré qu'il convenait de « lutter contre toutes les formes de discriminations – qu'elles proviennent du racisme, de l'intolérance religieuse, du sexisme ou de l'homophobie », l'autre à l'occasion de l'installation du Conseil national consultatif des personnes handicapées le 3 décembre 2002 où il a affirmé qu'il « souhaite que l'autorité indépendante que le Gouvernement mettra en place pour lutter contre les discriminations puisse également et notamment défendre les droits des personnes handicapées et réduire ou supprimer les discriminations dont elles sont victimes».

La définition que le rapport Stasi donne des discriminations est, en effet, bien plus large que celle qui était implicitement retenue, comme nous l'avons vu, dans le rapport sur la laïcité : il souligne, en effet, que « chacun est susceptible, à un moment ou à un autre de son existence, d'être victime de pratiques discriminatoires non sanctionnées, par exemple pour l'accès au logement, à l'emploi ou aux loisirs, à raison de son sexe, de son origine ethnique, de ses convictions politiques ou religieuses, de son appartenance syndicale, de son handicap, de son état de santé, de son âge et de son orientation sexuelle. Nous sommes donc tous concernés » (p. 7).

De ce point de vue, la création de la Haute Autorité marque le passage, dans la sphère de l'action, d'une logique anti-discriminatoire essentiellement axée sur les discriminations raciales affiliées à la ségrégation urbaine à celle d'une prise en charge centralisée de toutes les formes de discriminations.

Durant la même période, la CFDT lance une nouvelle enquête avec l'objectif de mesurer les effets de la dynamique lancée par la recherche-action de Philippe Bataille.

Le travail de Lucile Bouillette, Céline Collot et Brigitte Mouret dresse ce bilan²¹ qui met notamment l'accent sur la variation des dynamiques selon les échelles d'action. Elles relèvent que la période 1995-2003 est marquée par la construction d'un débat sur la question des discriminations liées à l'origine qui entraîne des déclinaisons politiques au niveau confédéral et régional et se manifeste concrètement par des résolutions de congrès, des programmes de travail, des communications sur le sujet, ou encore l'instauration de commissions spécifiques. De plus, la définition de l'action est passée de la lutte contre le racisme au combat pour l'égalité en passant par la lutte contre les discriminations raciales, la lutte contre les discriminations, et la lutte contre les inégalités. Les auteures soulignent que la dynamique

²¹ Bouillette L., Collot C., Mouret B. (2004), Les effets de la recherche-action au niveau local : dynamique et expérience des sites, 94 p.

d'action contre les discriminations liées à l'origine est fortement marquée par le contexte et l'histoire locaux (implantation de l'organisation syndicale, spécificité des réseaux d'acteurs politiques ou associatifs, histoire de l'immigration, etc.). Par ailleurs, il n'existe pas de réelle diffusion de cette dynamique qui reste, sur le terrain, largement attachée au travail de pionniers personnellement concernés ou sensibilisés par leur activité professionnelle. La période 1995-2003 marque cependant une certaine avancée dans l'approche adoptée. Face aux fortes résistances de la direction mais aussi des salariés, les acteurs syndicaux préfèrent adopter une démarche pragmatique quitte à fixer des objectifs plus réduits. La période 1995-2003 est aussi celle de la création et de l'appropriation d'outils d'actions. Des formations ont été imaginées mais les militants se sont rapidement heurtés à plusieurs problèmes, notamment la difficulté à mobiliser et à assurer un suivi dans l'action. Si l'outil juridique est considéré comme un outil de dissuasion relativement efficace, la démarche judiciaire est considérée lourde, voire contre-productive. Et si certains ont opté pour la négociation et les accords, le manque de recul constitue un obstacle majeur pour s'assurer de leur application. Encourager la parole des adhérents et des salariés sur les discriminations liées à l'origine demeure une option pragmatique qui a le mérite d'être ancrée dans une réalité locale. En réponse au constat majeur qu'il dresse, de dynamiques différenciées selon les échelles d'action, le rapport de Lucile Bouillette, Céline Collot et Brigitte Mouret met l'accent sur la nécessité d'articuler l'action organisationnelle et l'action de terrain.

Dans la même période, V. De Rudder, M. Tripiet, F. Vourc'h et d'autres chercheurs membres de l'URMIS ont également été amenés à travailler sur des organisations syndicales au sujet des discriminations liées à l'origine²². L'image de l'engagement syndical face aux discriminations liées à l'origine qui ressort de ce travail est relativement négative et alarmiste. Les auteurs démontrent en tout cas l'absence d'une « réelle » dynamique syndicale sur le sujet. Emboîtant le pas des analyses de Philippe Bataille, la faiblesse de l'action anti-discriminatoire est à relier à la tendance générale d'un manque de mobilisation. Les auteurs avancent que les discriminations ethno-raciales, à la différence des discriminations sexistes,

²² De Rudder V. avec la collaboration de Poiret C. (2005), Programme de recherche européen RITU (Ve PCRD) *Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia*, « Perspectives on Racism and Trade Unions in France », Workpackage 1, URMIS; Poiret C., Poutignat P., Rinaudo C., Streiff-Fénart J., avec la collaboration de Eberhard M. (2004), RITU, Second Report : Results of Sector A fieldwork and analysis (French National Report), Public Transport, URMIS ; De Rudder V., Tersigni S., Vourc'h F., RITU, Third Report : Results of Sector B fieldwork and analysis (French National Report), Retailing, URMIS; Workpackage 6 ; Poiret C. avec la collaboration de De Rudder V. et Tersigni S. (2005) « Les syndicats et le racisme dans le secteur de la Santé », URMIS Rapport santé. [disponible en ligne].

ne sont pas encore prises en considération par les organisations syndicales²³. Le combat est jugé secondaire par les militants – à l’exception de ceux qui sont directement concernés – alors que les confédérations affichent un antiracisme dans leurs discours. Ne s’arrêtant pas au constat du « décalage » entre la base et le sommet de l’organisation, les auteurs interrogent les manifestations concrètes de l’engagement contre les discriminations aux différents niveaux de la hiérarchie syndicale (la confédération, les fédérations, et l’entreprise). Premièrement, pour ce qui est des confédérations, celles-ci se trouvent dans une position inconfortable pour lutter contre les discriminations liées à l’origine parce qu’elles sont confrontées au nouvel esprit du capitalisme, à la transformation du syndicalisme, et à un climat politique difficile qui a tendance à faire des étrangers et des immigrés les boucs émissaires des problèmes économiques et sociaux. En d’autres termes le contexte ne favorise guère la réception et l’appropriation d’un message de lutte contre les discriminations. La frilosité des syndicats français en matière de racisme au travail s’explique aussi en partie par la crainte d’attiser des conflits ou de créer des divisions internes. Aux yeux de ces chercheurs, l’action anti-discriminatoire concernant le critère d’origine se cantonne à quelques prises de positions timides. Ils notent également un manque de réflexion sur la question du racisme systémique et des discriminations indirectes. L’idée de mettre en place de la discrimination positive pose aussi problème, que ce soit en interne au syndicat ou en entreprise. Enfin, les discours des syndicalistes d’entreprise laissent quant à eux penser qu’il existe des préoccupations différentes au niveau du terrain et dans les structures. Ce constat converge avec les conclusions avancées par Lucile Bouillette, Céline Collot et Brigitte Mouret. Par exemple, la question de la surexploitation des migrants récents n’apparaît pas comme une inquiétude forte au sein de la base syndicale qui est davantage confrontée à des discriminations à l’embauche ou à la promotion. Pour autant, les chercheurs montrent que les discussions autour des discriminations au niveau du recrutement donnent lieu à des catégorisations parfois lourdes de stéréotypes visant notamment les « jeunes » – ceux des milieux défavorisés et tout particulièrement ceux qui sont descendants d’immigrés présentés comme inadaptés et auteurs de trouble. L’expérience du recrutement préférentiel dans les périphéries populaires, telle celle qui a eu lieu au cours des années quatre-vingt-dix est ainsi considérée comme une « opération de recrutement de délinquants ». Autre illustration de la fermeture relative chez les responsables fédéraux que les chercheurs ont interviewés : la récusation de toute politique volontariste explicite pour favoriser la présence de descendants d’immigrants dans leur

²³ Vourc’h F., de Rudder V. (2006), « De haut en bas de la hiérarchie syndicale : dits et non-dits sur le racisme », *Travailler*, n° 16, pp. 37-56.

hiérarchie. Au final, c'est une grande distance qui marquerait le rapport des syndicalistes à la lutte contre les discriminations.

La dynamique anti-discriminatoire est depuis quelques années bordée, doublée, parfois supplantée par la promotion de la diversité qui, du point de vue de son contenu empirique, a suivi la même évolution que la notion de discrimination. Les initiatives en faveur de la diversité se sont récemment multipliées au point de donner à voir un véritable activisme de la part de certains acteurs et certaines organisations, au premier rang desquels se trouvent les entreprises privées.

La position des organisations syndicales face aux discriminations liées à l'origine a évolué parallèlement au développement de la législation anti-discriminatoire ainsi qu'à l'émergence de la diversité. La signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 octobre 2006 par les trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA), ainsi que la CFDT, FO, la CFTC et la CGT, constitue, entre autres, un moment important dans la mobilisation syndicale contre les discriminations. C'est précisément suite à la signature par la CFDT de l'accord interprofessionnel relatif à la diversité que la confédération a lancé en mars 2007 le dispositif « 1000 accords sur l'égalité ». Ce dispositif avait pour objectif de mobiliser et d'accompagner les équipes de la CFDT dans la négociation d'accords avec les entreprises. Et c'est encore une fois dans une démarche réflexive sur son action contre les discriminations que l'organisation syndicale a voulu saisir la dynamique du dispositif deux ans après son lancement. Trois dimensions ressortent de l'analyse faite par F. Beaujolin²⁴.

Premièrement, le dispositif « 1000 accords pour l'égalité » s'inscrit dans la lignée d'une réflexion sur l'égalité engagée par la CFDT quinze ans plus tôt avec la recherche-action coordonnée par P. Bataille. Deux phases de programmes EQUAL ont aussi marqué un changement dans l'approche conceptuelle de l'organisation syndicale qui parle désormais de lutte pour l'égalité. Malgré des évolutions importantes, F. Beaujolin souligne que la question de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité est toujours en débat.

Deuxièmement, la mobilisation des militants apparaît toujours difficile malgré la création d'outils originaux par la CFDT. Face à ce constat, F. Beaujolin propose de mobiliser les échelons intermédiaires de l'organisation par le jeu « mots d'action » et, plus généralement, de travailler collectivement sur les non-dits relatifs aux discriminations. Par ailleurs, il avance la nécessité de donner aux SSE et aux représentants du personnel les moyens techniques pour

²⁴ Beaujolin F. (2009), « Evaluation du dispositif '1000 accords pour l'égalité'. Approche conceptuelle, mobilisation des militants, développement du dialogue social. », 21 p.

analyser les données chiffrées qui permettent d'apprécier le bilan social d'une entreprise et les différences de traitement liées à l'origine.

Troisièmement, les résultats en termes de nombre d'accords effectivement signés restent modestes. Quelques pistes sont avancées pour expliquer cette déception : méconnaissance du dispositif, priorisation d'autres problématiques dans un contexte de crise économique, concurrence avec la discrimination syndicale, absence de volontarisme de la part des autres acteurs de la négociation.

Dans un article récent, Rachid Bouchareb interroge les effets du développement d'une législation antidiscriminatoire sur la prise en compte des discriminations ethno-raciales par les syndicats²⁵. Le sociologue met notamment à l'épreuve le constat posé par V. De Rudder et F. Vourc'h en 2005 selon lequel il existe un décalage « inévitable » entre les positions de principe des organisations et les actions de terrain. Le portrait qu'il dresse des sensibilités syndicales pour le sujet est en tout cas plus positif et témoigne d'une prise de conscience renouvelée. R. Bouchareb relève en effet plusieurs évolutions. Par exemple, la lutte contre les discriminations ethno-raciales ne semble plus seulement être l'apanage des militants qui sont directement concernés. La discrimination syndicale n'apparaît également plus comme l'unique critère de mobilisation des militants sur le terrain de l'injustice – outre, bien sûr, les revendications matérielles. L'évolution semble, elle, plus lente pour ce qui est du renouvellement des cadres militants. Et l'adhésion des militants aux idées de l'extrême droite n'a pas non plus disparu en dépit d'une politique confédérale plus engagée.

Davantage mobilisés contre les discriminations liées à l'origine, les militants se trouvent néanmoins confrontés à de nombreuses difficultés : déni des discriminations par la direction, persistance des difficultés à constituer la preuve, poids subjectif et objectif de la plainte, non suivi des accords, absence de regard sur le recrutement, force des stéréotypes, etc. L'émergence de la diversité comme catégorie managériale au milieu des années 2000 n'a fait qu'ajouter un certain nombre de difficultés, selon l'auteur. Tout d'abord, la politique de promotion de la diversité est souvent utilisée par les directions comme un outil rhétorique qui fait de la présence de minorités une preuve de la non-discrimination. Ensuite, les usages patronaux de la diversité se limitent stratégiquement au recrutement et n'interrogent pas le déroulement des carrières, l'accès à la formation, ou les différences de salaire. De plus, la politique de diversité participe à décourager l'action syndicale en mettant en avant une

²⁵ Bouchareb R., « L'action syndicale face aux discriminations ethno-raciales », *Sociologies pratiques*, 2011, n°23, p. 69-81.

supposée objectivité dans les recrutements ou encore en affirmant le triomphe de la méritocratie. Enfin, la montée du thème de la diversité risque d'assigner les acteurs syndicaux à un rôle de régulation qui les éloignerait encore davantage de la lutte contre les processus à l'origine des discriminations. Autrement dit, les évolutions plutôt positives que note l'auteur au sujet de l'engagement syndical contre les discriminations liées à l'origine restent contraintes par un système qui absorbe, détourne, interrompt et dans tous les cas ne relaye pas l'action syndicale.

Les quelques travaux que nous venons de parcourir permettent de faire ressortir un certain nombre d'enjeux qui entourent les approches syndicales du racisme et des discriminations liées à l'origine. Enjeux tout d'abord contextuels : revendications liées au processus de sédentarisation d'une récente vague d'immigration, lutte contre le racisme idéologique et ses incarnations politiques, lutte contre des formes de plus en plus variées de discriminations, injonction de composer avec une nouvelle stratégie managériale prônant la promotion de la diversité comme solution face aux discriminations, mais pas seulement. La galerie de portraits de l'acteur syndical, que nous offrent les études mentionnées plus haut, aux accents plus ou moins optimistes, renvoie en effet à la persistance de certaines difficultés dans le traitement des discriminations mais permet également d'identifier plusieurs couches d'enjeux qui, au fil des années, se densifient et démultiplient les interprétations d'un phénomène aux contours de plus en plus complexes. Toujours est-il qu'une des constantes dans les travaux sur les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine réside dans le constat d'un écart majeur entre le sommet et la base des syndicats dans leurs manières d'envisager le phénomène. Il était donc évident pour nous d'inclure à notre corpus d'hypothèses celle de l'influence majeure d'un « bain du réel » sur la manière de se situer et d'agir face aux discriminations liées à l'origine.

A ces constats s'ajoute le fait qu'on assiste depuis quelques années à un mouvement de désinstitutionnalisation de la lutte contre les discriminations (la disparition de la HALDE et l'intégration de la lutte contre les discriminations comme une des prérogatives du Défenseur des droits n'en étant qu'une illustration) et à une systématisation du vocable de la diversité.

Plusieurs des militants que nous avons rencontrés ont ainsi souligné le tarissement relatif de l'engouement institutionnel pour la lutte contre les discriminations du début des années 2000 et la dispersion de nombreux acteurs pour lesquels elle constituait pourtant une orientation majeure (comme l'Acisé).

Un militante en structure dans la Région Nord-Pas-de-Calais évoque ce démantèlement : « C'est vrai qu'avant il y avait aussi la Halde. C'est un peu moins clair maintenant avec le défenseur des droits. C'est devenu un petit peu flou. Avant la Halde pouvait aussi faire une sorte de rappel à la loi auprès de l'entreprise. Et donc ça pouvait suffire parfois pour que l'entreprise prenne au sérieux une intervention qu'on pouvait faire parce que ça appuyait avec une légitimité officielle. On l'utilisait à l'époque maintenant ça n'existe plus. Et on a le même problème aussi avec l'Acsé. C'était l'agence de cohésion et d'égalité qui était très sensible à la lutte contre les discriminations et puis maintenant avec la RGPP qui s'est retrouvée complètement rattachée au préfet... Depuis, autant au niveau régional on avait un comité régional où il y avait des échanges de pratiques, autant maintenant il n'y a plus rien. Ça c'est un peu dommage. En plus de ça au niveau régional il y avait une personne qui était en charge d'animer ça et elle réunissait presque tous les trimestres l'ensemble des partenaires et il y avait vraiment des discussions intéressantes et puis des projets qui se mettaient en place. Bon ils avaient été associés d'ailleurs au projet *Equal*, il y avait des choses intéressantes qui se passaient. Y compris des effets de synergie entre différents partenaires. Qu'ils soient associatifs, culturels, syndicaux, politiques, collectivités territoriales, il y avait des choses intéressantes qui se faisaient et qui sont un peu tombées sous la coupe de la RGPP. »

Un militant en charge du dossier juridique dans une des fédérations que nous avons explorées souligne également ces changements récents : « Le dernier rapport du médiateur des droits il est d'ailleurs à cet égard assez décevant. Avant vous aviez un rapport de la Halde qui faisait 90 pages, maintenant vous avez une petite partie du rapport du médiateur des droits qui fait état du travail contre les discriminations. Donc il est minoré par l'inclusion de la Halde dans le défenseur des droits. D'ailleurs il n'y a plus la visibilité qu'il y avait avant. Ils ont moins de dossiers sur la discrimination. C'est parce qu'ils ne sont plus aussi visibles. Sinon les gens écriraient. Et ça a été fait pour d'ailleurs. »

CHAPITRE 2 : LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES A L'ORIGINE : UNE VALEUR UNANIME, UNE MOBILISATION FRAGILE

Avant d'entrer au cœur des arguments qui animent les discours des militants de la CFDT sur l'engagement syndical face aux discriminations liées à l'origine, nous souhaiterions commencer par dresser quelques grands constats sur la manière dont le sujet est abordé au sein de la CFDT en nous appuyant à la fois sur la réception de notre enquête auprès de ceux que nous avons contactés et sur la place majeure que cette question occupe dans leurs témoignages. La diffusion croissante du thème à l'échelle du syndicat ainsi que le nombre important de mandats et de responsabilités qu'il structure aujourd'hui offrent davantage d'espace à sa prise en charge, en particulier au niveau de certaines Unions régionales et fédérations. Certains militants de notre panel sont ou ont été directement en charge de la question des discriminations et sont des observateurs privilégiés de la légitimité que le débat trouve plus ou moins à l'intérieur comme à l'extérieur du syndicat.

Lorsqu'on mobilise le terme de discriminations, parle-t-on de la même chose ? A l'évidence non et la plupart des militants interviewés reconnaissent sans détour que les positions autour de ce sujet sont extrêmement diversifiées. Ouvrir le débat, le dialogue sur le sujet se présente d'ailleurs comme un des paris de l'action anti-discriminatoire. Cette prise de conscience n'est pas nouvelle et plusieurs militants qui ont été mêlés à des dispositifs de lutte contre les discriminations lancés par la CFDT rappellent que l'action a été pensée dans ce sens en privilégiant la recherche d'outils de sensibilisation et de formation à même d'ouvrir davantage le débat sur le sujet. De manière générale, le thème des discriminations suscite de nombreuses précautions d'usage. Une tension se révèle d'emblée forte entre l'affirmation unanime d'un engagement contre les discriminations et la prudence que le sujet appelle au-delà de cet énoncé. Cette position de réserve, palpable dès la réception de notre enquête de terrain, dans le cours de l'entretien ou encore relatée, renvoie à une première série d'enjeux liés aux représentations mêmes du combat contre les discriminations liées à l'origine au sein de la CFDT.

Une valeur-phare de la CFDT, un engagement fluctuant

La lutte contre les discriminations est identifiée comme une des valeurs-phares de la CFDT, un de ses messages centraux qui dessine une image globale positive de la manière dont l'organisation se situe par rapport au sujet. Cette image entre cependant rapidement en tension avec les expériences des militants qui relèvent et soulignent les nuances entre l'adhésion à la valeur et l'action anti-discriminatoire à l'échelle des personnes. Comme le constate une permanente au niveau d'une union régionale, « (La LCD parmi les valeurs de la CFDT) c'est au sens large. Ce n'est pas forcément illustré ». Une militante du secteur santé social qui a participé à plusieurs dispositifs et projets liés à la lutte contre les discriminations admet avec regret cette butée difficilement franchissable que constitue l'action. « En théorie tout le monde est d'accord. Bien sûr à la CFDT il n'y en a pas un qui va dire qu'il n'est pas d'accord sur la lutte contre les discriminations. Par contre au niveau de la mise en œuvre c'est très compliqué. Je ne sais pas pourquoi. »

Si l'adhésion à l'anti-discrimination, en tant que valeur humaniste, est unanimement partagée, son contenu, ses motivations et ses orientations se révèlent très éclatés tant du point de vue de l'importance accordée à la réalité discriminatoire que de celui des sujets, des situations et des moyens d'action qui l'illustrent. La majorité des militants que nous avons rencontrés avance prudemment dans les constats qu'ils dressent au sujet des discriminations fondées sur l'origine et de leur prise en charge tout en faisant part des enseignements qu'ils tirent de multiples expériences. En contraste avec certaines études portant sur le syndicat qui ont été réalisées à d'autres phases du développement de la dynamique anti-discriminatoire en France, nous avons pu constater, tout au long de notre enquête, que de nombreux militants, de par leur adhésion ancienne à la CFDT et les rôles clefs qu'ils ont pu occuper dans les actions de lutte contre les discriminations disposent d'une expérience d'observations et d'analyses offrant une lecture rétrospective des enjeux liés à la mobilisation contre les discriminations liées à l'origine.

Une des constantes dans cette lecture consiste à souligner le fait que cette mobilisation est le fruit d'un engagement personnel, une espèce de foi pouvant être liée à des facteurs socio-biographiques, à une « éducation personnelle » comme le souligne un militant, et dans tous les cas à des convictions personnelles et des représentations « affectives » de l'altérité. Un délégué du personnel et secrétaire adjoint du CHSCT au sein d'un groupe bancaire nous fait part de sa conviction sur ce point : « Si on commence à parler de handicap il va falloir toute

une journée! Comment j'en suis venu là, en fait, on a tous un cheminement, on a tous une histoire personnelle. Moi je pense que pour bien traiter ces sujets-là, pas essentiellement, mais il faut être touché dans sa chair pour pouvoir comprendre et essayer de s'investir pour les autres, pour les gens qui sont en plus grande difficulté et qui sont face à ça, que ce soit les salariés ou les gens autour de toi, les gens que tu aimes tout simplement. »

La lutte contre les discriminations est donc perçue avant tout comme une affaire de personne. Les propos d'un militant au sein de la fédération des services en région PACA illustrent bien cet impératif de conviction personnelle qui encadre l'engagement anti-discriminatoire : « Au départ on a des bonnes résolutions, donc on arrive avec notre drapeau blanc et on dit "oui il faut se battre contre les discriminations, oui c'est notre lutte" mais après quand il y a des cas ce n'est pas si simple que ça. Il faut tomber sur des personnes déterminées ».

L'anti-discrimination se définit explicitement ou parfois en creux de cette vision du combat contre les discriminations comme un des points de rupture de la dynamique collective de l'engagement syndical. Tout en étant considérée comme une valeur en soi de la CFDT, pleinement intégrée à sa doctrine, incontestable, incontournable, elle est décrite comme une action placée sous conditions, à la source de multiples déceptions.

La prise en charge du thème des discriminations n'est pas seulement affaire de personne, elle varie aussi considérablement d'un moment à un autre et d'un espace à un autre. L'ancrage spatial et temporel du traitement des discriminations se révèle donc être également très aléatoire.

Les militants qui ont directement participé à des dispositifs déplorent le fait que la question est le plus souvent redevenue marginale à l'issue de l'action. Ceux qui ont animé des programmes Equal sont les premiers à pointer du doigt ce constat. Un membre permanent au niveau de la région Ile-de-France soulève ce problème : « Certaines équipes ont soit abandonné ou soit rendu de nouveau marginale l'action. Il y a certaines équipes qui ont continué à faire des choses mais elles n'ont pas su porter ce mouvement auprès soit de leurs responsables syndicaux quand c'était des petites cellules, soit porter auprès des syndicats pour qu'ils se mobilisent là-dessus ou soit en interne dans l'entreprise dans leur propre section, pour mobiliser des troupes. »

Notons au passage que ce type de programme – souvent considéré par ceux qui ont pu y être impliqués comme une sorte d'Âge d'or de la lutte contre les discriminations – permet aux militants d'illustrer la nécessité d'un réseau d'acteurs autour de l'action anti-discriminatoire.

Le constat d'une action conditionnée par des convictions et des projets individuels se retrouve dans les propos d'une adhérente dans le secteur santé-social : « Il y en avait une (salle de prière) *dans cet établissement* qui avait été mise en place tant qu'il y avait notre copine militante *Caroline* parce qu'elle a beaucoup bossé sur les discriminations. Et puis quand elle est partie à la retraite je crois que, quelques années après, ça a disparu. Pas longtemps après. Comme il n'y avait plus de soutien. C'est fou, mais c'est lié à la personne, pas à l'institution, ça devrait être lié à la CFDT pourtant. C'est inquiétant ça. »

Plusieurs militants nous ont également fait part des difficultés rencontrées pour pérenniser ou diffuser leurs actions. Une militante du secteur santé social qui avait participé au groupe pilote du jeu Mots d'Action développé par l'Union Régionale d'Ile-de-France, explique qu'elle n'a jamais réussi à l'expérimenter au sein de son syndicat : « On a été avec la région parce qu'on faisait partie du groupe qu'ils ont "utilisé" et qu'on était motivés sur ce jeu-là. Donc on a travaillé avec la personne qui a fabriqué ce jeu, qui l'a conceptualisé et mis en œuvre. Et puis après on a fait partie des personnes qui ont été formées pour l'animer. On a tenté de le faire à certains endroits et moi j'ai proposé à mon syndicat de l'animer au sein du groupe, ils n'ont pas voulu ! » Les militants les plus engagés dans l'action anti-discriminatoire font bien souvent d'abord l'expérience d'un manque de soutien qui les oblige à tenter de construire en premier lieu une légitimité autour du sujet. Le travail de sensibilisation qu'ils doivent porter au sein même du syndicat, est un des traits majeurs – et peu visible - de leur action et aide à comprendre la nature et les axes de leur conception de la lutte contre les discriminations.

Les raisons du caractère aléatoire de l'engagement anti-discriminatoire peuvent être ramenées ici au schéma d'explication de l'irrationalité des conduites discriminatoires. Si les discriminations sont perçues comme le résultat de représentations fausses, les résistances face à la lutte contre les discriminations peuvent en être tout autant imprégnées. La multiplication des différences revendiquées dans l'espace public – en partie animée par les accents donnés à la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité – intensifie en effet la confrontation à l'altérité et met au défi l'universalité du modèle de vie de chacun.

Les propos d'un permanent syndical dans la Région Nord-Pas-de-Calais vont dans ce sens : « Donc je pense qu'on se heurte, et c'est vrai sur les discriminations à l'origine, à des représentations personnelles très profondes et affectives qui viennent de l'éducation familiale et initiale et peut-être religieuse pour certains, qui fait qu'ils ont des représentations qui ne vont pas forcément dans le sens de la lutte contre les discriminations. »

Un sujet qui dérange

Au-delà d'une vision générale de la mobilisation contre les discriminations liées à l'origine qui consiste à la présenter comme particulièrement aléatoire, le fait même de parler du phénomène peut constituer en soi un enjeu. Nous avons notamment pu constater, dans le cadre de notre recherche, que de nombreux militants sollicités s'interrogent ou dévaluent leur légitimité à prendre la parole sur le sujet en adoptant une position de retrait. Les points de vue que nous avons pu recueillir de ces militants étant par essence limités, il est difficile d'aller au-delà du constat du malaise que suscite, pour beaucoup, l'évocation du sujet. Cette limite peut être directement liée au parti pris dans le cadre de cette recherche de présenter directement notre enquête comme portant sur les discriminations liées à l'origine.

Les réactions face à notre enquête ont été de ce point de vue très diverses et ont révélé assez rapidement l'existence d'une catégorie de militants, « à part », considérés comme plus légitimes pour parler du sujet. Le fait d'être renvoyés vers ces militants détermine, au moins partiellement, la composition de notre échantillon qui laisse ainsi dans l'ombre les militants les moins sensibles et/ou les plus intimidés au thème des discriminations sans qu'il soit pour autant possible d'évaluer s'il s'agit d'une majorité silencieuse. Il révèle, en tout cas, l'existence d'une parole experte, ou encore de positions d'expert au sein de l'organisation syndicale en matière de lutte contre les discriminations. Au moins deux hypothèses, qui se combinent d'ailleurs plus ou moins, se dégagent de ces constats. La première est de lier ces réactions à la difficulté persistante d'aborder le thème des discriminations, considéré comme un sujet-piège, tabou. La seconde hypothèse est que la structuration de la lutte contre les discriminations au niveau de l'organisation de la CFDT aboutit à une survalorisation des rôles de référent ou d'expert sur le sujet qui biaise en partie la mesure de l'appropriation de la question en ce qu'elle délègue de façon quasi-systématique la prise de parole.

L'analyse de la réception de l'enquête auprès de nos interlocuteurs permet néanmoins de constater un écart de légitimité pour la prise de parole sur les discriminations liées à l'origine, entre ce qui serait une majorité peu encline à parler des discriminations et une minorité de militants clairement identifiés comme des acteurs investis dans la lutte contre les

discriminations. Notre étude ne peut cependant pas vérifier cette hypothèse de manière solide dans la mesure où nos résultats se fondent sur une enquête qualitative²⁶.

A ces remarques vient s'ajouter le constat d'une mobilisation face au sujet de la lutte contre les discriminations plus ou moins importante selon les secteurs d'activité. La plus grande disponibilité de la part des militants CFDT dans la fédération des banques et assurances ainsi que dans celle de l'Education nationale, en contraste avec les autres fédérations sollicitées (service et santé), nous invite à faire l'hypothèse d'une mobilisation cédétiste plus intégrée sur la question des discriminations et de la diversité dans ces secteurs. Ce différentiel de disponibilité des militants selon les secteurs peut en partie s'expliquer par la présence de personnes ressources qui ont appuyé et relayé nos sollicitations. Cependant, les dynamiques propres à chaque domaine d'activité ne doivent pas être négligées. La manière dont le secteur banque-assurance se distingue des autres secteurs corrobore les résultats d'une précédente recherche²⁷ ayant démontré l'affichage quasi systématique et relativement formalisé du thème de la diversité dans les entreprises de ce secteur.

Les témoignages des militants « experts » soulignent le fait que le sujet des discriminations, parce qu'il met en jeu les représentations personnelles, particulièrement variables de l'altérité, dérange, divise et est redouté par certains. Un permanent de l'Union Régionale Nord-Pas-de-Calais précise : « Je pense que c'est carrément une gêne parce que ça fait appel à des représentations très personnelles sur lesquelles ils (les militants) ne sont pas forcément bien. »

La question de laisser se libérer la parole ou de la retenir, d'ouvrir ou non la discussion apparaît comme un des enjeux majeurs de la lutte contre les discriminations. Le même militant poursuit : « Oui le parallèle c'est que les gens ne sont pas à l'aise. Et donc les choses sur lesquelles les gens ne se sentent pas à l'aise ils préfèrent ne pas lancer le débat tous seuls. » L'exposition à des réactions déstabilisantes, décevantes, est confirmée par tous ceux qui ont été acteur ou témoin de discussions sur le sujet comme en témoigne, entre autres, une permanente dans la région Nord-Pas-de-Calais : « (...) quand on fait de la sensibilisation on

²⁶ Il est notamment difficile d'évaluer le nombre même approximatif de militants que nos sollicitations ont touchés dans la mesure où certains messages envoyés par mail ont été diffusés sans que l'on puisse mesurer la couverture de cette diffusion.

²⁷ Mélo D., Trautmann J., Rebeuh M. C., Fries Guggenheim E., Poli A., Kerbourc'h S., Cortéséro R., Lopez Y., « Manières de recruter : L'égalité des chances à l'épreuve de l'expérience des recruteurs », AP DARES/HALDE « Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail », décembre 2011.

s'adresse à tout public et du coup, là, on peut avoir des réactions un peu brutales. Y compris quand on fait découvrir aux gens qu'ils pratiquent des discriminations sans le savoir ou sans le vouloir. »

Lutter contre les discriminations implique en effet de se confronter à des positions extrêmement variées au sein du syndicat et à oser le débat. Une permanente syndicale de l'interco 44 témoigne de son engagement et de sa résistance face à des réactions déstabilisantes : « Moi je ne me suis pas arrêtée à ce qu'il pouvait y avoir en face de moi. Ici j'ai été aussi confrontée à des gens où quand on parlait des discriminations raciales c'était "toi tu ne vis pas dans les cités, tu ne sais pas ce que c'est donc viens pas me parler de l'autre, de l'étranger. Tu l'aurais au quotidien tu ne viendrais pas le défendre comme ça". Moi je me suis accrochée aux valeurs de la CFDT, tout là-haut, au niveau national : là où il y a marqué dans les textes qu'on est contre les discriminations raciales, contre l'homophobie, l'égalité homme/femme, on était pour le handicap maintien à l'emploi, il y a des valeurs qui sont de là-haut. Donc c'est là-dessus qu'on va s'accrocher pour pouvoir expliquer au quotidien aux gens qu'on va croiser qui te disent "moi je m'en fous", de dire "attends, tu appartiens à la CFDT, la CFDT elle a des valeurs qui sont celles-ci, qui sont bien d'accepter l'autre tel qu'il est, c'est l'égalité pour tous, donc on ne peut pas aller contre ce qui est dit. Donc à un moment donné si ce qui est dit là-haut ne correspond pas à nos valeurs à nous moi je dis on n'a rien à faire à la CFDT". Ce n'est pas le cas puisque effectivement on a bien vu qu'en interne on a des gens qui votent au FN, on a des gens qui sont peut-être contre des choses sur lesquelles on est d'accord nous, ça fait aussi la richesse. Mais ça amène aussi du débat, de pouvoir en discuter, c'est des gens qui restent à la CFDT parce qu'ils ont trouvé un autre intérêt. Mais c'est vrai qu'on peut se retrouver face à quelqu'un qui peut être super raciste et qui appartient à la CFDT. Après c'est savoir comment s'accrocher plus haut. »

Une permanente au niveau de la Confédération relaye la frilosité de certains responsables syndicaux inquiets d'être confrontés à des points de vue hétérogènes et potentiellement racistes. Le débat sur les discriminations est difficile à maîtriser et un des axes du travail confédéral serait d'ailleurs de renforcer la sensibilisation et le soutien des militants pour faire face à des discours dérangeants, voire déstabilisants de la part de ceux que l'on préfère imaginer dans le même camp : « J'ai rencontré des responsables syndicaux qui seraient prêts à travailler sur la diversité mais ils ne vont jamais organiser une réunion sur ce sujet-là parce qu'ils ne savent pas ce qui va se passer s'ils ouvrent la boîte, et ils me disent même "mais tu te

rends compte" parce qu'on a eu une actualité assez douloureuse il n'y a pas longtemps "tu te rends compte il y a eu tel adhérent qui était en même temps sur une liste Front National dans sa commune" et en gros "qu'est-ce que je ferais si je découvrais ça ?" Donc la peur de découvrir ça derrière. Donc il faut vraiment armer le militant pas en dogme mais en savoir accueillir une parole et à partir d'une parole la plus sincère possible. Créer les lieux dans lesquels à mesure de discussions en confiance et en même temps structurées par des apports sans doute plus théoriques on puisse permettre à des personnes d'évoluer, de progresser. Ce n'est pas en deux réunions, ce n'est pas en une semaine mais tout au long d'un parcours syndical. »

La question de l'ouverture d'espace de discussion sur le sujet des discriminations demeure complexe. Plusieurs militants nous ont ainsi fait part de leurs difficultés à laisser s'exprimer certains points de vue qui restent à leurs yeux intolérables, et d'être tentés d'y répondre de manière assez radicale. Une permanente syndicale du secteur banque et assurance, tout en saluant « quand on a voulu mettre une commission égalité diversité au sein de la CFDT, c'était pire que difficile. C'était incompréhensible pour la plupart de nos collègues. D'ailleurs dans les sections CFDT il y a une quinzaine d'années la parité ça n'existait pas. Et d'ailleurs ça n'existe toujours pas la parité même si elle est dans le texte. On est comme l'entreprise en fait, on reproduit ce que fait l'entreprise. Donc ça a été terrible. Rien que le côté égalité on avait beaucoup de camarades qui disaient "une femme ne doit pas gagner comme un homme". Et c'était terrible jusqu'au moment où on a dit stop, c'est le discours de la CFDT, ça fait partie des valeurs CFDT, on doit les défendre. "Et si t'es pas content en gros tu dégages !". Donc c'était un peu des discours violents, assez virils qui se sont tus. »

Une permanente syndicale du secteur santé social qui considère également qu'elle ne peut laisser dire certaines choses émet cependant des doutes sur l'efficacité d'une telle position : « En tout cas ça ne se discute pas, en tout cas pas quand je suis là ! Le problème aussi c'est qu'on verrouille le truc, on dit "il n'en est pas question !" du coup les gens ils disent "c'est vrai" mais derrière on ne sait pas et forcément il y en a qui votent FN. Forcément. Ce n'est pas possible autrement. »

A partir de leur expérience en tant qu'acteurs ou témoins de débats sur les discriminations, de nombreux militants soulignent le fait que les échanges sur le sujet peuvent rapidement prendre un tour déstabilisant, surprenant et parfois décourageant. Le débat est immense aussi puisqu'il consiste à discuter de manière plus ou moins directe des typifications, catégorisations qui sans signer une adhésion idéologique particulière puisent dans le stock

normatifs de nos sociétés patriarcales, postcoloniales, valido-centriques, etc. différentes formes de stéréotypes.

Le sujet des discriminations dérange également en raison de l'ambivalence qui caractérise la reconnaissance de certaines situations discriminantes. Certains militants relèvent par exemple que la sensibilité aux différentes formes de discrimination est variable, encore plus au sein de l'entreprise où différents types d'arguments managériaux sont complètement intégrés par les salariés ou les candidats au recrutement. Une militante du secteur banque assurance affiche son étonnement face la légitimité accordée à certaines formes de discrimination par certains : « C'est surprenant de voir que, c'est des jeunes hein, de voir que des jeunes ne pensent pas que certaines situations sont discriminatoires ou même interdites par la loi. Par exemple demander à un salarié de s'appeler Virginie alors qu'elle s'appelle Fatima pour eux c'est normal, c'est pour que le client soit satisfait. Alors que pour nous c'est quelque chose qu'on méprise. Il y a plein de choses comme ça où on s'aperçoit que le message n'est pas passé dans la société. Parce que ces gens-là ils arrivent ils ne sont pas encore recrutés et ils ont déjà ces préjugés. Donc ça demande un sacré travail sur les entrées mais aussi sur les gens qui sont à l'intérieur. »

L'exemple choisi par cette militante souligne la nature ambivalente de certains types de discrimination dont la rationalité, fondée sur des arguments économiques, rend leur illégitimité particulièrement malléable. La discrimination est justifiée dans ces cas-là par une « demande » des clients, des fournisseurs ou des équipes. Là encore, des travaux scientifiques ont mis en évidence et formalisé la rationalité de cet argument. Le juriste Michael Blake s'interroge d'ailleurs sur les limites que ce type d'argument serait supposé trouver. Son raisonnement part de l'ambivalence qui caractérise la pensée de la philosophie libérale entre la condamnation de la différence de traitement en fonction de catégories arbitraires (comme la race), et le droit à la libre association²⁸. L'auteur donne quelques exemples de la façon dont cette tension se dessine. Par exemple, des individus qui forment une association qui discrimine sur une base religieuse, par le fait de se marier ou de ne rencontrer que des individus issus de certaines minorités, agissent de manière à la fois discriminante et potentiellement légitime en tant que forme de libre-association. Tout en rappelant que la majorité des cas de discrimination dépend de raisons irrationnelles, il souligne que d'autres formes de discriminations peuvent être considérées comme rationnelles, un employeur pouvant ne pas embaucher une personne d'une origine donnée, non pas du fait d'une animosité à l'encontre des personnes d'une certaine origine mais en fonction des préférences

²⁸ Michael Blake, "The Discriminating Shopper", San Diego Law Review 43 (2006): 1017-34.

des clients potentiels. Or, même si ce type de discrimination est condamné en théorie, son fondement argumentaire le cantonne bien souvent dans un entre-deux de légitimité et d'illégitimité. Nous pouvons pourtant nous demander si la personne qui pense de la sorte agit de façon moralement acceptable. Ces différents cas permettent de souligner la difficulté à faire émerger une approche unifiée de l'anti-discrimination.

Nous venons de le voir, le sujet des discriminations, tout en bénéficiant aujourd'hui de référents au sein de l'organisation syndicale, reste globalement redouté. Il est plus facteur de division que d'unité et conduit celui qui l'anime à devoir « supporter » des arguments ou des positions décevantes, qu'il n'est pas toujours évident de laisser s'exprimer. Un choix difficile s'impose alors aux militants qui sont confrontés plus ou moins volontairement à des espaces de paroles sur les discriminations : laisser s'exprimer des points de vue et des représentations qui vont dans le sens des discriminations ou encore qui déconsidèrent la lutte contre les discriminations afin de tenter de travailler au cœur des logiques argumentaires ou opposer à certaines expressions et perspectives, un seuil d'inadmissibilité à partir duquel peut se recomposer la fiction d'une unité morale face aux discriminations. Ce choix n'est pas simple à trancher et engage des responsabilités importantes dans chaque cas. Les discussions autour des discriminations introduisent ou réintroduisent de l'affectif et de la subjectivité à partir d'un sujet controversé et quadrillé, nous avons commencé à le voir, par une série d'arguments qui relativisent ou du moins étirent, parfois à l'extrême, l'espace de reconnaissance des discriminations. En contraste avec d'autres combats syndicaux, celui de l'anti-discrimination met à nu les militants dans leurs représentations de plusieurs groupes, populations, et des enjeux auxquels ils sont associés.

Le sujet des discriminations n'est pas seulement un sujet qui dérange au sens de mettre éventuellement mal à l'aise celui qui en parle, il dérange également, au sens propre du terme, la lecture des adhésions syndicales et remet en question la conception commune d'une identité syndicale cédétiste. Au fil des entretiens, la question des discriminations apparaît comme l'illustration emblématique de l'explosion des clivages politiques et idéologiques classiques et remet en question l'existence d'une cartographie collective du sens de la justice, ce qui est plus ou moins bien accepté par les militants.

Le secrétaire d'une union départementale affiche une perspective pragmatique face à constat : « Ce n'est pas parce qu'on est à la CFDT qu'on a tous la même idée. Je pense que là-dessus il faut qu'on fasse preuve entre nous de tolérance. Même si c'est difficile d'accepter qu'on ait

éventuellement des gens du FN, mais bon ça existe, comme partout. On en a comme ailleurs à la CFDT. Moins qu'ailleurs j'espère mais il y en a comme ailleurs. »

Une mutation idéologique

Les constats que dressent une partie des militants à partir de leur expérience de l'anti-discrimination au sein de la CFDT renvoient à l'idée d'une mutation idéologique face à laquelle ils adoptent des positions plus ou moins critiques qui leur permet d'expliquer l'éclatement des positions syndicales cégétistes autour du sujet.

Pour certains militants, la lutte contre les discriminations incarne la perte du terreau collectif de la lutte syndicale. Loin d'être le seul sujet à pâtir de la fragilisation d'un cadre commun de revendications, elle participe d'un mouvement d'individualisation des combats en fragmentant le traitement des grandes questions de société. Un permanent syndical d'une Union Départementale en Ile-de-France ne s'étonne donc guère des difficultés de mobilisation autour des discriminations au regard de celle, devenue désormais laborieuse autour de certains thèmes traditionnellement fédérateurs tels que les négociations de salaire. Il blâme les attentes actuelles des salariés qui vont de pair, selon lui, avec une évolution de repli sur soi au sein du monde du travail. « On n'attend pas qu'ils (les militants syndicaux) aillent s'emmerder sur l'homophobie, sur la lutte contre les discriminations, sur l'égalité homme/femme ou sur la responsabilité sociale des entreprises. Donc du coup on n'arrive pas à créer le rapport de force sur ce sujet-là. Créer le rapport de force, je ne suis pas en train de dire tout casser, mais fédérer les salariés autour d'une cause. On y arrive sur des négociations de salaire, et encore maintenant on commence même à avoir du mal sur les négociations de salaires parce que les employeurs ont individualisé ces négociations-là. Du coup, le cadre collectif on ne l'a plus. Alors sur tous les sujets transverses comme ça c'est sauve qui peut, c'est chacun pour soi. Ce n'est pas définitif ce que je suis en train de dire mais là on est vraiment dans une vague qui n'est pas très sympa sur ce sujet-là. » Déplorant le paysage actuel des engagements, considérés comme phagocytés par l'individualisme, une partie des militants s'interrogent ainsi sur la pertinence de l'action antidiscriminatoire, structurée par différents critères, qui ne ferait qu'attiser à leurs yeux, le risque de fragmentation de la doctrine syndicale. Cette perspective ne les empêche pas pour autant d'être sensibles à la lutte contre les discriminations et à s'engager très concrètement dans ce sens mais révèle la difficulté à lier

les deux faces de leur engagement syndical, l'une s'appuyant sur leurs convictions personnelles, l'autre fondée sur l'attachement au déploiement d'une action collective.

Pour d'autres militants, la lutte contre les discriminations marque également une mutation idéologique par la transformation qu'elle a opérée du combat contre le racisme. Celui-ci engageait en effet un conflit à l'échelle d'une pensée générale sur l'altérité et rendait possible, de manière mythique, une lecture plus tranchée des problèmes sans en voir cependant la complexité des expressions et des conséquences. Une permanente au niveau de la Confédération considère que la lutte contre les discriminations manque d'une assise idéologique, capable de transcender le cadre légal, devenu à bien des égards le support principal de son interprétation et de son évaluation : « Pour moi racisme c'était vraiment dans le sociétal, dans le citoyen. On était dans un engagement qui dépasse le cadre de l'entreprise et c'est le syndicalisme engagé véritablement dans la cité. Quand on est passé aux discriminations pour moi on s'est replié sur les discriminations dans l'entreprise. Ce n'est pas incontournable mais de fait c'est ce qui s'est passé. Je crois même que ça a été voulu. Parce qu'on s'est dit qu'on serait plus efficace en agissant comme ça qu'en ayant des grands discours contre le racisme. Et en même temps je pense qu'on a rendu la question plus technico-technique autour du droit qu'idéologique. On a perdu en idéologie. Idéologie au sens positif du terme. »

La lutte contre les discriminations incarne une perte idéologique mais la révèle également. Plusieurs militants qui ont cherché à mobiliser des équipes autour de projets contre les discriminations soulignent les réactions très contrastées auxquelles ils ont été confrontés et déplorent la disparition d'un engagement inconditionnel, du sentiment de faire corps autour d'un problème. Un adhérent, aujourd'hui à la retraite, mais toujours très actif dans le secteur banque assurance de la Région Nord-Pas-de-Calais revient sur les résistances qu'il a rencontrées lorsqu'il a voulu mettre en place un projet pour l'insertion d'un groupe de jeunes habitants de quartiers populaires en entreprise : « On a essayé de les sensibiliser au maximum. Au niveau du syndicat des banques, à l'initiative de Paul, on a fait des journées de motivation. On a même la fédération qui nous a aidés. On a fait des fiches d'aide d'accompagnement des stagiaires. Alors au niveau des conseillers syndicaux il y a eu des réactions très diverses. Des réactions de camarades qui ont dit "ça fait partie de nos valeurs, de nos priorités, on est partants à fond la caisse". Et il y en a qui ont fait un travail remarquable. A côté de ça vous en avez d'autres qui ont dit "qu'est-ce que tu perds ton temps avec tout ça". C'est scandaleux d'ailleurs mais moi je vous le dis franchement. Ils me disaient : "tu ne rends pas compte Pierre, l'effort que tu mets pour quelques personnes et puis électoralement ça ne rapporte

pas". Ils n'en n'avaient rien à cirer. Je pense qu'au niveau de la CFDT, quand on a été aux tétines de l'autogestion on avait un bagage syndical, moi je trouve que le bagage syndical au niveau des valeurs est quand même en pente descendante. Vous avez des camarades qui sont de bonne foi, qui ont des valeurs mais je crois qu'on en a perdu quelques-unes au fil du temps, sur lesquelles il faudrait faire des piqûres de rappel. Par exemple les valeurs de solidarité, les valeurs de priorité par rapport au plus faible, les valeurs de promotion de la connaissance. Pour moi c'est quelque chose d'extrêmement important. (...) Là, c'est simplement l'implication et la conviction militante et personnelle. »

Les liens que tissent une partie des militants que nous avons rencontrés entre lutte contre les discriminations et déficit idéologique renvoient à l'instabilité, la fragilité de ce combat au sein de l'univers syndical mais également à une certaine position de méfiance ou critique à son égard. Parce qu'elle engage directement les représentations de chacun sur des groupes et des problèmes particuliers, qu'elle mêle des enjeux anciens à des questions plus récentes, l'action contre les discriminations met en jeu une série de contradictions et d'ambivalences qui rend l'engagement plus éclaté et révèle une constellation de préoccupations morales qu'il apparaît souvent difficile de coordonner. L'engagement apparaît en effet de plus en plus subordonné à la subjectivité individuelle de ceux qui choisissent de se mobiliser en termes collectifs : l'engagement résulte de décisions personnelles, de choix hautement subjectifs, qui peuvent être remis en cause à tout instant.

Un sujet concurrenté

Bien que l'organisation syndicale ait structuré une partie des mandats des militants autour de la lutte contre les discriminations, peu lui sont aujourd'hui entièrement dédiés. Les militants ont souvent plusieurs « casquettes » et évoquent d'ailleurs avec nous la question du temps syndical. Un ancien adhérent, longtemps délégué du personnel dans le secteur banque assurance évoque ce problème : « Il faut que la confédération réfléchisse au fait que les militants de terrain sont surchargés, que ça devient presque un métier de devenir syndicaliste et qu'il faut mettre en place des dispositifs au-delà d'e-mails ou de pièces jointes par ordinateur pour permettre aux militants de terrain de s'accaparer tout ça. Et là, il y a un déficit. Il faut aussi réfléchir à des priorités, il faut aller à l'essentiel. Les camarades sur le terrain sont tiraillés dans tous les sens. Il faut peut-être qu'ils recentrent un peu et qu'ils

aillent à l'essentiel. Si on touche à tout on s'éparpille, on saupoudre et on ne va pas au fond des choses. »

Aux yeux de nombreux militants, l'attention irrégulière pour les discriminations s'explique par le jeu de priorité inéluctable qui s'opère entre les différents axes revendicatifs. Comme nous l'avons souligné plus haut, le traitement de la question des discriminations est aléatoire dans l'espace et dans le temps. Un permanent de l'Union Régionale du Nord-Pas-de-Calais souligne ce fonctionnement séquentiel de l'action syndicale : « Ce qu'il y a c'est qu'il y a les aléas d'abord des personnes après des sujets. C'est vrai qu'en 2010 on a été bouffés par toutes les manifestations retraite, on a fait beaucoup de manifs dans la rue, pendant ce temps-là on ne faisait pas autre chose. Actuellement avec la crise on est très impacté, surtout dans le Nord-Pas-de-Calais, les problématiques d'emploi, etc. Et c'est vrai que du coup il y a des hauts et des bas dans l'action syndicale. »

Une permanente à la Confédération confirme le fait que les discriminations demeurent un sujet secondaire : « Ensuite au niveau collectif, de fait les discriminations font partie des dossiers qu'on dit prioritaires mais dans l'action syndicale passent toujours après les négociations sur les salaires et la protection de l'emploi. Les militants sur les questions, en tant que juriste dans l'organisation, des militants m'appellent spontanément quand il y a un plan social, pas pour des questions de discriminations. »

Une permanente syndicale à la fédération des SGEN souligne le décalage qui existe entre la puissance du message de la lutte contre toutes les discriminations qui est placé au cœur de l'engagement syndical et le fait que c'est un sujet souvent relégué malgré l'investissement revendiqué au sein de la fédération : « Ça passe après. Dans un conseil syndical on va discuter d'abord des salaires, des retraites. On est quand même au SGEN. On a des priorités, on est quand même un syndicat général, on a des collègues qui sont investis. » Elle s'interroge d'ailleurs sur la nécessité d'intégrer de façon plus systématique et transversale certaines actions qu'elle assimile à de la lutte contre les discriminations : « Alors je pense que dans chaque syndicat on pourrait avoir un correspondant RESF que tous les syndicats connaissent. Alors maintenant est-ce qu'on va mettre ça en priorité quand il y a le mouvement, les mutations, etc. c'est vrai qu'il y a une question de temps militant. »

Dans une veine similaire, un délégué du personnel de la Fédération des services dans la région PACA met à son tour en question la place réservée à la dynamique anti-discriminatoire au sein des revendications syndicales. « Pour les salariés bien sûr il y a d'autres priorités, pareil pour la CFDT. Les discriminations ça fait partie des valeurs donc c'est dans les axes, ce n'est

même pas des actes revendicatifs c'est des faits de société, de porter ça. Pour les salariés les axes revendicatifs c'est l'emploi, le pouvoir d'achat. »

Ces réflexions posent une question importante : la lutte contre les discriminations se cantonne-t-elle à des actions particulières ou est-elle reliée à un ensemble d'actions auxquelles elle est plus ou moins intégrée ? Tout au long de l'enquête, nous avons pu constater une tension entre ces deux lectures des pratiques syndicales contre les discriminations liées à l'origine qui renvoient à des conceptions différentes de l'action anti-discriminations. La première consiste à considérer la lutte contre les discriminations sous l'angle d'une production institutionnelle, avec des missions, des rôles particuliers, des actions ciblées, des dispositifs dédiés. On peut dire que cette conception a été fortement encouragée par les directives européennes du traité d'Amsterdam et, au-delà, par tout un travail de l'Union Européenne pour engager les différents Etats nationaux dans une dynamique antidiscriminatoire. La seconde conception de l'action antidiscriminatoire prend davantage la forme d'une nébuleuse, et se présente comme une démarche intégrée à toute forme d'action qui se revendique d'un humanisme pouvant prendre sa source dans plusieurs courants politiques, idéologiques, voire religieux. Ces deux conceptions ne sont pas opposées mais mettent en jeu la nature de l'action antidiscriminatoire sur laquelle nous aurons l'occasion de revenir dans le dernier chapitre de ce rapport.

Les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine ne dépendent pas seulement de l'agenda des autres types de revendications syndicales, mais sont également situées par rapport aux actions liées à d'autres critères de discrimination. Après une première période d'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations exclusivement consacrée aux discriminations dites raciales, nous avons assisté en France au déploiement et à la généralisation du vocable des discriminations pour parler de plusieurs formes d'inégalités et d'injustices. En France, l'histoire récente de la lutte contre les discriminations est marquée par la mise en équivalence croissante, sur le plan législatif, des différents motifs de discrimination ainsi que par l'adjonction de nouveaux critères, par exemple celui de l'âge. La notion de diversité peut rester certes utilisée aujourd'hui dans son acception spécifique, c'est-à-dire directement associée au critère de l'origine, acception qui est d'ailleurs elle-même traversée par la tension, très présente dans l'espace républicain français, entre approche ethno-raciale et approche sociale des inégalités, la seconde intégrant ou servant d'écran à la première de façon plus ou moins explicite. Cependant, une évolution vers un usage élargi de la notion de diversité s'est progressivement dessinée, en particulier dans le monde des entreprises. C'est ainsi qu'en passant de la Charte de la diversité, lancée en octobre 2004, au label diversité,

apparu en septembre 2008, la notion a connu une évolution très révélatrice : alors que la Charte, inspirée par les réflexions de l'Institut Montaigne, se préoccupait de la diversité ethnique et culturelle, le label concerne l'ensemble des critères prohibés par la loi (sauf le sexe, puisque l'égalité entre hommes et femmes fait l'objet d'une autre certification, le label «égalité»).

La dynamique anti-discriminatoire oscille ainsi depuis plusieurs années entre une perspective généraliste et une perspective spécifique. Parler de l'action anti-discrimination conduit la plupart des militants que nous avons interrogés à situer spontanément l'attention portée à chaque critère et incite à opérer des classements et des comparaisons entre eux. Notons qu'il est parfois difficile de maintenir le cap de l'entretien sur les discriminations liées à l'origine.

Un permanent syndical du secteur banque-assurance constate : « On en a plus sur l'égalité professionnelle et les handicapés. Aujourd'hui notre problème à la *banque X* par rapport à la diversité c'est plus l'embauche d'handicapés, le recrutement de séniors et l'égalité homme/femme. La partie discriminations raciales n'est pas, à première vue, notre préoccupation. Dans le rapport d'activité de la banque je ne suis même pas sûr qu'ils le mettent... On est une grande banque, on est mondial, on est avec des Belges, etc., la réaction est moins forte, parce qu'on est un truc mondial. »

Au fil des entretiens, nous avons pu constater que le critère de l'origine ne figure pas de manière aussi systématique que nous aurions pu l'imaginer parmi les focales de l'anti-discrimination et/ou de la diversité retenues par les militants syndicaux. En contraste avec les critères du sexe, du handicap, de l'âge, de l'appartenance syndicale ou de l'orientation sexuelle, il est en tout cas celui qui est considéré comme ne faisant plus ou pas problème. La majorité des délégués syndicaux du secteur banque assurance nous ont ainsi assuré qu'il n'y a pas de discriminations liées à l'origine dans les entreprises au sein desquelles ils travaillent.

La multiplication des critères pris en compte dans le cadre de la lutte contre les discriminations et la diversité a engendré plusieurs niveaux de discours qui entretiennent des confusions dans l'interprétation de l'intérêt porté à l'action antidiscriminatoire. Confusion notamment entre la dimension généraliste et spécifique de l'anti-discrimination qui laisse supposer que l'attention portée à un critère s'intègre à une action d'ensemble sur les autres *grands* critères. Or l'action antidiscriminatoire se montre beaucoup plus inégale que cela. Nous avons notamment pu remarquer, à la lumière des entretiens conduits avec les militants chargés de dossiers associés aux discriminations, que l'évolution de la prise en charge de cette question dans l'univers syndical se traduit par des rôles de référents et d'experts structurés par

les principaux critères de discriminations qui demeurent relativement cloisonnés les uns par rapport aux autres. Comparativement aux actions et missions liées à l'égalité homme/femme, le critère de l'origine, qu'il soit envisagé sous l'angle des discriminations raciales ou de la diversité est par exemple beaucoup moins pris en compte dans l'organisation syndicale.

Plusieurs militants nous ont d'ailleurs fait part de leur difficulté à trouver une position juste et équilibrée entre les différents critères. Une permanente syndicale chargée de mission sur la lutte contre les discriminations LGBT : « On a un gros problème je trouve. Pendant très longtemps on a travaillé sur le racisme et on a travaillé sur le sexisme. D'ailleurs quand on voit la CNCDH (commission nationale des droits de l'Homme), quand on voit le titre des commissions, moi je suis dans la commission pour la CFDT parce qu'ils parlent aussi des questions LGBT donc j'y vais à ce titre là, ce doit être "racisme, xénophobie et autres discriminations", mais on fait de la discrimination rien que dans le titre ! C'est ou "toutes les discriminations", ou on les cite toutes... Sinon, c'est comme s'il y en a deux et après il y a le reste. Mais il n'y en a pas une mieux ou moins bien que l'autre. C'est discriminer, quelle que soit la thématique, c'est une discrimination point. (...) Mais ce n'est pas en se voyant une fois par an qu'on va faire avancer les choses. Et puis après c'est à deux ou trois dans un bureau. Pour moi ça doit aller plus loin. Il se fait des choses dans les fédérations, dans les unions régionales. Je trouve qu'il y a un manque, pour le coup, de fédération du mouvement. Alors des fois il y a une fois par an un partage d'expériences, bon ouais, pour moi si on veut vraiment lutter contre les discriminations il faut vraiment d'abord en parler en maximum, plus on visibilise et plus on a de chance que la chose se « normalise », qu'il y ait de moins en moins de discriminations et qu'on comprenne de plus en plus le sujet. » A ses yeux, ce travail de mise en visibilité de la lutte contre les discriminations en fonction de plusieurs critères consiste à mettre en place des groupes thématiques « parce que même si "discrimination" c'est un grand mot générique il y a quand même des spécificités suivant les types de discriminations, même si les mécanismes sont les mêmes au départ, ce que j'ai expliqué sur la peur. Mais il y a quand même des spécificités pour essayer de lutter contre. Il y a un truc qui m'a toujours exaspérée, c'est quand on disait pour se donner bonne conscience, qu'on met dans nos textes de congrès "notre organisation s'engage à lutter contre toutes les formes de discriminations". »

La nécessité de trouver un chemin afin de circuler entre ces deux cadres de travail de l'action anti-discriminatoire est également abordée par un permanent de l'Union Régionale d'Ile-de-France. Selon lui, le problème majeur de la lutte contre les discriminations réside dans sa difficulté à évoluer vers une approche d'ensemble qu'il serait pourtant essentiel de défendre.

«Quand tu regardes aujourd'hui dans notre organisation les choses sont saucissonnées. Il y a l'égalité pro. Alors on essaie d'avoir un discours global mais on saucissonne les solutions. On n'essaie pas de trouver une solution globale. On se dit qu'on traite les choses différemment. En premier lieu on doit traiter les choses de façon globale. Trouver des solutions globales et dénoncer toute forme de discrimination. Et ensuite en deuxième rideau on peut se dire qu'il y a des solutions particulières. Bien évidemment, tu ne traites pas dans une entreprise des problématiques d'égalité pro comme tu traites les problématiques autres. Mais le problème qui est derrière, c'est que nous quand on arrive dans des débats et que tu as une multitude d'associations qui sont toutes venues là pour défendre leur propre discrimination, il est très difficile d'intervenir en disant "attendez, tout le monde se calme, vous êtes tous victimes de discrimination", mais nous notre boulot de syndicaliste, parce qu'on est attaqué en tant que syndicalistes, c'est de défendre l'ensemble. » L'idée de construire une vision globale des discriminations associée à un traitement particulier en fonction des critères et des situations a pour objectif de « rendre solidaires les gens qui sont victimes de discrimination », « parce que nous-mêmes on est divisé en interne sur ce débat-là. Et on n'a pas eu ce débat. »

Pour certains militants - qui ont souvent occupé ou occupent encore des mandats consacrés à la lutte contre les discriminations - un des défis majeurs de l'action anti-discriminatoire renvoie à l'impératif d'un double mouvement : celui de donner une signification moins superficielle à l'idée de « lutter contre toutes les formes de discriminations » en mettant en avant les éléments d'un socle empathique commun, c'est-à-dire d'être en mesure de s'appuyer sur un cadre universel des discriminations et celui d'être capable de reconnaître la singularité des situations et des moyens à mettre en œuvre. Un des dispositifs existants le plus connu et le plus abouti qui va dans ce sens est sans doute celui des accommodements raisonnables au Québec.

Les écarts de traitement entre les différents critères s'expliquent notamment par la variabilité des relais dont chacun bénéficie plus ou moins, en fonction de certaines périodes, au niveau plus large de la société. Une permanente syndicale du secteur santé social, en charge du dossier égalité homme/femme compare la prise en charge quasi systématique des discriminations fondées sur le sexe à celle plus irrégulière et incertaine des discriminations liées à l'origine en faisant ce lien : « On est plus sensible parce que le sujet est traité dans la société, parce qu'il y a des résolutions, sinon on oublierait aussi. Si moi je m'arrête demain et qu'il n'y a personne pendant trois ans, voilà... Il faut toujours recommencer. »

Le moment durant lequel l'enquête a été menée révèle la relégation relative du thème des discriminations liées à l'origine sur le plan des actions formalisées au niveau de la CFDT (c'est-à-dire en tant qu'objet central de projets, de programme, en tant que balise pour la structuration de l'action et des mandats). S'il apparaît faire l'objet d'une attention particulière et relativement soutenue au niveau confédéral, il se présente de manière beaucoup plus marginale sur l'ensemble du panel de l'enquête. Dans tous les cas, les témoignages des militants que nous avons rencontrés se réfèrent davantage à une action passée qu'à une action présente.

Une permanente syndicale de l'Union régionale du Nord-Pas-de-Calais témoigne également du jeu d'ombres et de lumières qu'elle observe sur les différents sujets qui composent l'action antidiscriminatoire liée à l'origine : « Paradoxalement ça a été plus facile de communiquer sur l'égalité pro et l'homosexualité que sur l'origine. L'exemple récent, c'est le droit de vote des étrangers. La CFDT est pour. A partir du moment où les gens travaillent, nous on syndique des gens qui sont dans des boîtes donc qui ont des droits, ils paient leurs impôts, ils paient des cotisations donc ils ont droit de dire leur avis sur l'utilisation de l'argent qu'ils versent pour le pays. Donc on est pour mais je ne sais pas si ça se sait. C'est quelque chose qui a été oublié. Alors de temps en temps il y a une pétition. Et c'est un petit peu en dents de scie. »

Concurrencé par d'autres axes revendicatifs, par d'autres formes de discriminations, le thème des discriminations liées à l'origine est également fragilisé par l'usage de plus en plus classique aujourd'hui de la notion de diversité. Deux glissements récurrents, que nous avons questionnés durant les entretiens, se jouent entre discriminations liées à l'origine et racisme d'une part, et discriminations liées à l'origine et diversité, d'autre part. Le premier se révèle notamment à partir des situations qui définissent, aux yeux de certains militants, les discriminations liées à l'origine. Celles-ci sont ramenées à des expressions racistes, à des faits « avérés » qui engagent une parole, ou qui traduisent des convictions partisans pour le FN. L'identification des discriminations dépend alors de celle d'une intention raciste.

Nous l'avons déjà mentionné plus haut, l'action anti-discriminatoire est depuis plusieurs années associée au thème de la diversité. A l'exception de quelques militants qui refusent d'utiliser le terme de diversité, envisagé comme une manipulation du débat sur les discriminations, la majorité de nos interlocuteurs circule d'un terme à l'autre en les considérant volontiers synonymes. La diversité est notamment considérée comme un terme stratégiquement plus positif et constructif. Une déléguée syndicale au sein d'un grand groupe du secteur banque assurance indique sa préférence pour le terme de diversité en s'appropriant,

tout en le détournant légèrement, l'argument, maintes fois avancé par les entreprises, selon lequel se placer en termes de lutte contre les discriminations consisterait à reconnaître que les discriminations existent dans telle ou telle entreprise. Pour cette interlocutrice, parler en termes de lutte contre les discriminations « voudrait dire qu'on accepte qu'il y en ait. » Cette position permet à certains militants d'afficher la force de leur adhésion à l'anti-discrimination qu'ils associent avant tout à leur vigilance personnelle.

Le choix du terme diversité, sans être par ailleurs exclusif, est également stratégique et consiste à parler le même langage que les entreprises afin d'agir de manière plus efficace. Une autre déléguée syndicale dans le secteur banque assurance précise : « Pour moi c'est la même chose. Après le mot lutte contre les discriminations, on a l'impression qu'il y a des camps, il y a le camp pour, le camp contre. Quand on dit diversité au contraire je trouve que c'est positif. Et en même temps, même pour les salariés qui ont fait des actions, le mot diversité c'est plus pacifique. Moi quand j'utilise le mot discriminations c'est quand je ne suis pas contente ou quand je suis en combat. Quand je dis qu'il y a une discrimination, par exemple pour le collègue qui n'a pas eu son appartement parce qu'il était homo, pour moi je lutte contre une discrimination et je fais appliquer mon accord diversité. Je ne fais pas appliquer un accord de lutte contre les discriminations, je fais appliquer un accord qui dit que dans l'entreprise on a le droit d'être différent, on a le droit d'exister quelle que soit son origine. Ce n'est pas que je suis contre le mot lutte contre les discriminations, au contraire. Mais je ne l'utilise pas pour tout, sinon je le galvaude. Après ça peut être difficile à comprendre pour quelqu'un d'extérieur, parce qu'il y a des accords qui s'appellent « lutte contre les discriminations » mais je ne vois pas le sens de ça. Il faut ouvrir l'entreprise à la diversité, alors que si on dit « lutte contre les discriminations », on ne peut pas dire à une entreprise "vous êtes dans le rouge et on va vous emmener dans le vert", enfin je ne sais pas ».

Une permanente au niveau de la Confédération justifie l'adoption de la notion de diversité pour les mêmes raisons : « Après quand on est allé sur diversité je pense qu'on en voulait pas au début et qu'on l'a accepté en se disant "si c'est le discours qui facilite pour l'entreprise l'acceptation de l'ouverture du dossier, ok ". J'ai le sentiment qu'on a la même chose, le même glissement quand on parle du genre. En gros aujourd'hui trouver des entreprises qui accepteraient de lutter contre les inégalités faites aux femmes il y en aurait pas beaucoup, par contre des entreprises prêtes à intégrer la dimension de genre à tous les niveaux, dans toutes les déclinaisons de la politique des RH, etc., ça passe mieux. Donc, de fait, on intègre ces évolutions dans notre action et dans notre terminologie.»

Cette perspective pragmatique rejoint celle d'Anousheh Karvar, secrétaire nationale de la CFDT relatée par Réjane Sénac dans la reconstitution qu'elle fait de l'invention de la diversité en France : si la diversité est « un concept positif, basé sur de bonnes pratiques, c'est parce qu'elle est moins stigmatisante que la lutte contre les discriminations »²⁹.

Cependant, une partie des entretiens que nous avons réalisés, en particulier avec les délégués syndicaux, nous amènent à interroger les liens entre diversité et lutte contre les discriminations. En effet, si dans les propos des militants que nous venons de convoquer, la diversité engage une action antidiscriminatoire, qu'elle repose sur des actions formalisées ou sur une vigilance personnelle présentée comme un bouclier exigeant contre les discriminations, pour d'autres la diversité n'est pas entendue comme un potentiel moyen d'action, mais comme un acquis confirmant l'absence de discriminations et donc la dispense d'actions anti-discriminatoires. Nous aurons l'occasion de développer ce point de manière plus précise dans le chapitre suivant.

Rares sont ceux, dans le milieu de l'entreprise, qui soulèvent les nuances entre l'approche plus ou moins informelle de la diversité liée aux origines reposant sur le constat *forcément* approximatif de la présence d'individus supposés la représenter et l'absence de discriminations. Un permanent syndical au niveau de la fédération banque assurance, tout en accordant un certain crédit aux effets anti-discriminants de la diversité, en tant que norme managériale incontournable pour la performance de l'entreprise, souligne le fait qu'elle n'emporte pas la nécessité d'un combat contre les discriminations : « Donc il y a la diversité, les professionnels pensent qu'à long terme, c'est pour ça qu'il y a une petite différence avec certains discours, que l'image de la société sera mixte à ce niveau-là et il faut que nos entreprises représentent l'ensemble de la population parce qu'il faut qu'on soit à l'image des gens auxquels on vend des produits. On vend beaucoup d'assurances, on vend à tout le monde. Et donc ça les patrons en sont convaincus. Ça c'est le principe, et ça figure dans tous les préambules, tous les paragraphes sur les discriminations. Donc moi je dis que toutes les prises de position de cette nature, ça mange pas de pain mais c'est quand même important parce qu'on pense que la société sera mixte (...) Après, il y a le concret, il y a le quotidien. Est ce qu'il y a... Il y a le problème de l'intégration des gens qui s'intègrent bien, des étrangers qui ont des diplômes, qui n'ont pas de soucis. Après, parmi ceux-là, il y a la couleur de peau qui peut jouer. Et il y a le problème de l'intégration des banlieues, des jeunes qui n'ont pas de diplômes ou qui sont en échec scolaire. Qu'ils soient ou pas issus de la diversité parce qu'il y a un problème d'intégration globale. »

²⁹ Sénac Réjane, *L'invention de la diversité*, Paris, PUF, p. 81.

Au terme de ce chapitre, un premier paysage se dessine des représentations de l'action anti-discriminatoire liée à l'origine au sein de la CFDT.

Le contraste entre l'adhésion unanime à une valeur humaniste et la mobilisation concrète sur le sujet. L'engagement antidiscriminatoire est avant tout considéré comme une position individuelle, une affaire de personne, non d'un collectif.

Le sujet de l'anti-discrimination fait débat parmi les militants de la CFDT. Il est soumis à une légitimité contestable en comparaison avec d'autres sujets, d'autres revendications, mais aussi parce qu'il renvoie à des représentations de l'altérité éclatées et élastiques.

La question de la lutte contre les discriminations liées à l'origine n'est pas seulement complexe en raison de la connaissance limitée que nous avons du phénomène mais également en raison du mouvement de dispersion qu'elle projette sur les sensibilités syndicales.

Ces quatre grands constats ne sont bien sûr pas exclusifs les uns des autres. Ils s'emboîtent, se complètent et composent une première image du rapport à la lutte contre les discriminations liées à l'origine.

L'anti-discrimination est présentée comme une valeur unanimement partagée tout en étant variablement interprétée en fonction de la subjectivité des uns et des autres. En bref, l'anti-discrimination est assimilée à une affaire de conscience morale. Pour apporter des pistes d'explication à ce constat, nous proposons d'aller creuser les registres argumentaires des militants de la CFDT.

CHAPITRE 3 : Les registres argumentaires des militants syndicaux de la CFDT face aux discriminations fondées sur l'origine

L'intensité du combat contre les discriminations liées à l'origine, nous venons de le voir, peut être très variable. La nécessité de relier l'impératif de justice, unanimement défendu, à l'action, est affaire de contexte, de temps, de personne. Cependant, comment cette prise en charge aléatoire s'orchestre-t-elle ? A partir de quels registres argumentaires se construisent, ou non des référentiels d'action ? Comment les individus s'arment-ils pour agir moralement face aux discriminations liées à l'origine ou, à l'inverse, prendre une distance avec ce combat ? La lutte contre les discriminations met en jeu au moins trois registres normatifs.

L'action antidiscriminatoire repose d'abord sur le lien entre la question du traitement des inégalités et celle des différences. Jusqu'où les différences culturelles entretiennent-elles, ou non, un lien avec les inégalités sociales ? En France, nous avons longtemps résisté à poser cette question en considérant que les problèmes d'injustice étaient avant tout liés à la question sociale. Cette perspective dessine un impératif de justice universaliste qui prétend rester indifférent aux différences. Cependant, l'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations a ouvert, puis accentué le débat sur la prise en compte des différences dans le schéma d'explication des injustices.

Outre le fait d'engager une réflexion sur d'éventuelles mesures correctrices de l'égalité, se déclinant alors dans une perspective différentialiste, et sur la catégorisation des populations auxquelles elles doivent s'adresser, ce débat participe d'un processus de reconnaissance des différences et convoque diverses figures de l'altérité plus ou moins clairement définies dans le contexte français.

Enfin, l'action anti-discriminatoire, en ce qu'elle exacerbe l'exigence de conciliation entre la demande de protection de catégories spécifiques de la population et la cohésion sociale, met également en jeu des conceptions de la solidarité, entendue dans le cadre d'une enquête portant sur l'univers syndical dont elle est une des valeurs-phares, comme l'engagement moral pour la revendication de droits qui assurent à une catégorie d'individus d'être traités en égaux. L'hypothèse de départ est de considérer que le concept de discrimination conserve un aspect spécifique qui réside dans l'expérience de celui qui la vit, ce qui questionne sa

singularité comme sa continuité vis-à-vis de l'expérience collective vécue par les autres membres d'un même groupe, ici le syndicat.

C'est à partir de ces trois registres argumentaires – l'égalité, l'altérité et la solidarité – que l'engagement antidiscriminatoire met en jeu, que nous proposons d'analyser les arguments des militants de la CFDT lorsqu'ils justifient leur position face aux discriminations liées à l'origine. Les interprétations contrastées dont chaque registre est porteur permettent de reconstituer les toiles argumentaires qui cadrent les conditions de l'action antidiscriminatoire.

Un des paris de cette recherche consiste à se tenir au plus près du travail d'argumentation des militants syndicaux face aux discriminations liées à l'origine afin d'envisager leur répertoire d'action, non pas uniquement à partir d'une définition juridique de la discrimination ou encore de dispositifs antidiscriminatoires existants, mais en identifiant les types d'arguments que les syndicalistes mobilisent pour rendre compte des logiques de repérage et d'action qu'ils déploient face aux discriminations liées à l'origine.

Le registre de l'égalité

L'affirmation d'une dynamique antidiscriminatoire au sein de la doctrine de la CFDT invite à interroger ses effets sur les conceptions militantes syndicales de l'égalité. Le thème des discriminations a en effet rendu plus complexes et du même coup discutables les approches de l'égalité. Plus concrètement, deux conceptions "ordinaires" de l'égalité peuvent être observées³⁰ : l'égalité des *positions*, qui correspond en réalité à des *inégalités jugées légitimes* car contribuant à l'intégration de la société ; l'égalité des *opportunités*, qui postule l'égalité fondamentale des individus et leur droit égal d'accéder à toutes les positions. En théorie, l'émergence de différences perçues comme discriminatoires relève du passage d'une conception à l'autre : nous pourrions dire qu'une inégalité juste devient discriminatoire lorsqu'elle est perçue sous l'angle de l'égalité des chances.

Le thème des discriminations s'est imposé récemment parmi les mots que nous utilisons pour définir le caractère injuste d'une situation. En étayant leurs conceptions de la discrimination et de l'anti-discrimination, les militants syndicaux déploient une économie morale qui s'appuie sur une interprétation de l'égalité. Toutes les approches plausibles de l'anti-discrimination partagent en effet une même valeur ultime qui est celle de l'égalité. Cependant, au-delà d'un

³⁰ Dubet F. (2010), *Les places et les chances. Repenser la justice sociale*, Paris, Seuil.

entendement abstrait et fondamental de l'égalité qui repose sur l'idée qu'il faut traiter tous les êtres humains « comme des égaux », nous savons qu'il existe différentes manières de l'exprimer et de l'assortir de moyens d'action. Comme le souligne Kimlicka, le débat fondamental n'est pas de savoir si nous acceptons l'égalité mais comment nous l'interprétons, et de comprendre à quelle « plate-forme égalitariste³¹ » nous nous référons. L'exigence d'égalité que les militants de la CFDT opposent aux pratiques discriminatoires renvoie à trois grands principes : le principe de l'égalité formelle, le principe de l'égalité substantielle, et le principe multiculturel.

Nombre de projets, dispositifs se présentent « contre les discriminations et pour l'égalité ». Même si l'association entre les deux termes paraît plutôt naturelle, elle mérite d'être interrogée. Il semble en effet que chacun des termes puise tantôt dans un référentiel commun tantôt dans des référentiels distincts. Or, la conception de l'égalité mise en avant pour dénoncer une pratique discriminatoire est de nature à influencer sur les interprétations et les actions de ceux qui sont censés rendre opérationnelle la lutte contre les discriminations. L'égalité peut être entendue aussi bien dans une dimension universaliste avec la volonté d'ignorer les problématiques identitaires que dans une dimension différentialiste que fait résonner en revanche plus clairement l'usage du terme discrimination bordé par l'intention de faire valoir la dignité des différences. Les types de combinaisons qui se jouent entre « égalité » et « anti-discrimination » peuvent conduire à des orientations d'action relativement différentes tout en puisant dans le même référentiel³². Ainsi, la force et la nature de l'interdit pesant sur une pratique discriminatoire sont fixées dans des « cadres » qui fonctionnent comme des sortes de « théories implicites » de l'anti-discrimination. Ces « théories implicite » énoncent l'espace d'application jugé légitime du principe d'égalité. Elles disent ce qui doit être considéré comme égal et ce qui ne doit pas l'être entre les personnes. Ce sont ces théories ou ces cadres implicites que nous souhaiterions faire ressortir tout au long de ce chapitre.

³¹ C'est-à-dire « les conditions politiques, économiques et sociales sous lesquelles tous les membres de la collectivité sont traités sur un pied d'égalité ». Will Kimlicka, *Les théories de la justice, une introduction*, La Découverte, Paris, 2003 (Oxford University Press, 1990).

³² Nous empruntons cette typologie dressant trois formes majeures d'égalité à une précédente recherche sur les discriminations dans le cadre du recrutement. Mélo D., Trautmann J., Rebeuh M. C., Fries Guggenheim E., Poli A., Kerbourc'h S., Cortéséro R., Lopez Y., « Manières de recruter : L'égalité des chances à l'épreuve de l'expérience des recruteurs », AP DARES/HALDE « Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail », décembre 2011.

Le principe de l'égalité réelle

Ancré au cœur de la culture politique républicaine³³, ce premier registre façonne une large part des discours des militants syndicaux. Sa caractéristique la plus centrale est l'affirmation d'un principe d'indifférence aux différences érigé en une sorte d'impératif catégorique afin d'assurer le traitement égalitaire des citoyens. L'idéal républicain serait donc à même de garantir une vigilance et une condamnation *a priori* exigeantes du racisme et des discriminations tout en exprimant à mots couverts les catégories qui désignent les populations que ces phénomènes concernent. L'approche républicaine du combat contre le racisme s'est ainsi longtemps confondue avec le combat contre les inégalités sociales définies comme la racine du « mal ». Même si l'émergence du débat sur les discriminations raciales a partiellement détrôné ce raisonnement, leur combat – qu'il s'agisse des constats ou des dispositifs et actions à mettre en œuvre - demeure largement conditionné par l'exigence de neutralisation des catégories de la différence. L'empreinte du principe de l'égalité réelle ou formelle se décline de plusieurs manières dans les discours sur l'anti-discrimination des militants de la CFDT. Rappelons qu'il n'y a encore pas si longtemps, une des tendances lourdes de l'anti-racisme consistait à lutter contre toute expression des différences.

L'horizon de réalisation de l'idéal républicain

Tout d'abord la résistance à prendre en compte les différences liées à l'origine résonne dans les logiques de relativisation du rôle que ces différences jouent dans les situations d'injustice. Aux yeux de certains elles n'en sont *forcément* pas le seul ressort et l'idée même de discrimination doit être avancée avec précaution. L'idéal du voile d'ignorance ou du principe d'indifférence aux différences reste le moyen ultime de mettre en œuvre l'égalité. La réalité des discriminations existe mais n'est qu'une sorte de décor derrière lequel il faut chercher les « vrais » problèmes (les torts partagés dans un conflit interpersonnel, le manque de justice sociale, le mépris des salariés, des problèmes de statuts, de personnalité, etc.). La question des discriminations n'est cependant pas nécessairement mise à l'écart mais réinterprétée à la lumière de la question majeure qui cadre ou catalyse les problèmes d'injustices auxquels le militant doit faire face. Un permanent syndical de la fédération des SGEN problématise la discrimination comme un sentiment général de non reconnaissance du travail réel due à une

³³ Cette expérience fait moins référence à la doctrine élaborée par les penseurs républicains que ses usages publics et contemporains. Sur ce point, Cf. Schnapper (2000).

organisation stratifiée du travail : « Je pense aussi peut-être une évolution que je ne dirais pas positive dans l'organisation du travail : on est plus ou moins organisés en strates, qui ne communiquent pas réellement les unes avec les autres. Il y a des strates qui prennent des décisions, qui ne sont pas toujours dans les risques psycho-sociaux, dans la différence entre le travail prescrit et le travail réel. Et souvent il y a des strates qui prennent des décisions, qui prescrivent un travail qui fonctionne nullement dans la réalité de tous les jours. Les personnels ont aussi une sensation d'être méprisés dans cette attitude-là, qui fait qu'ils ne sont pas reconnus (...) Il y a une certaine discrimination qui est due à la non reconnaissance du travail réel ».

L'enjeu de la définition des critères perçus par chacun comme les véritables détonateurs de forme de discrimination est fréquemment mis en discussion. Des critères relevant des conditions de travail sont souvent présentés comme étant les plus discriminants. Un délégué du personnel, membre du conseil syndical de la branche assurance en Ile-de-France note une différence entre certains critères faisant partie du corpus juridique de lutte contre les discriminations et le critère du statut professionnel : « Les discriminations que l'on a eues ont été plutôt au niveau des contrats de travail. Il y a une attitude sur laquelle on est très en pointe : c'est un discours qui visait à opposer les catégories de salariés. Opposer les temps partiels aux temps complets et là maintenant, opposer les CDD ou saisonniers aux permanents. Ça on a pointé régulièrement que les temps partiels en proportion avaient moitié moins de mesure individuelle que les temps complets. Alors que normalement la loi prévoit une égalité qui fait que ça ne devrait pas être le cas. Ça a été un peu corrigé cette année mais il y a encore du boulot. Ça c'est un vrai point de vigilance que l'on a, qui n'est pas lié ni à des questions de genre ni à des questions de tranche d'âge car il y a des temps partiels qui sont relativement âgés, mais on s'assure que les temps partiels ne soient pas moins bien traités que les temps complets. Et en ce moment on a un point de vigilance sur les saisonniers, en deux parties, d'un côté, c'est l'idée de leur rappeler un certain nombre de points, notamment légaux : le saisonnier il est là pour trois mois, même la notion de saisonnier répond à des définitions assez strictes et précises et il y a aussi un travail de pédagogie en direction des salariés pour leur rappeler aussi que "non les saisonniers ne sont pas corvéables à merci, pour faire le boulot que tu n'as pas envie de faire". Une spécificité de la CFDT chez nous, ce serait cela, ce serait d'essayer de lutter contre cette manière d'opposer les catégories de salariés les unes contre les autres. »

Pour la plupart des militants, l'anti-discrimination consiste à assurer, voire à recréer les conditions d'application d'un voile d'ignorance à l'égard de certains critères. Cependant, d'un

idéal à atteindre à une réalité acquise, les frontières se brouillent parfois, en particulier dans un contexte de mesure limitée des discriminations.

Notons ici qu'une large part des délégués syndicaux en entreprises considère que la diversité est un *modus operandi* de ce principe d'égalité formelle. Le fait discriminatoire est alors réduit au racisme avéré, à la parole entendue.

Un principe qui a fait ses preuves

L'écho du principe d'égalité formelle au sein des témoignages de militants CFDT ne renvoie pas seulement à son rôle de matrice dans les moyens que doit se donner la lutte contre les discriminations, mais se manifeste aussi à travers l'idée qu'il est déjà à l'œuvre. Les constats empiriques de certains délégués syndicaux en entreprise repoussent l'idée que la différence, qu'elle fasse référence à une couleur de peau, à une origine, à un patronyme, etc., puisse être un critère expliquant une différence de traitement. Au fond, le principe d'égalité formelle est considéré comme majoritairement actif dans les comportements, les décisions, et la confiance qu'il emporte induit d'emblée une distance avec la reconnaissance d'une réalité discriminante. La satisfaction relative de ce qu'on peut observer autour de soi, qui répond aux exigences subjectives de représentativité d'un personnel diversifié, assèche la nécessité de mener des opérations de vérification de l'égalité, ou encore celle de questionner les normes managériales de recrutement de l'entreprise. Celle-ci ne peut avoir que de « bonnes raisons » de ne pas discriminer. On ne peut ainsi pas véritablement croire en l'existence de discriminations qui finissent par prendre l'allure d'épiphénomènes.

La majorité des délégués syndicaux en entreprise, en particulier dans le secteur banque assurance, que nous avons pu davantage explorer, affirment qu'il n'y a pas de discriminations liées à l'origine dans leur milieu professionnel. Les individus sont par exemple considérés comme étant recrutés pour leur compétence. « On est d'abord un salarié asexué » rappelle la déléguée syndicale centrale d'un grand groupe d'assurances. La confiance dans les normes managériales de l'entreprise, parfois bordée par une certaine fierté à faire partie de telle ou telle entreprise, l'emporte sur les doutes. Au fond, plane l'idée que ce qui doit être vu est rendu visible et là encore le paysage des discriminations se confond avec celui d'un racisme exprimé. La « compétence », les éléments « objectifs » qui caractérisent le parcours d'un individu sont alors tenus pour une mesure « neutre » et « objective » des « mérites » des candidats.

Une déléguée syndicale du secteur banque assurance donne sa définition de l'anti-discrimination : « Lutter contre les discriminations et la diversité c'est lutter pour des règles qui soient claires et accessibles en fonction de ton travail, de tes diplômes, des critères comme ça ce n'est pas discriminant. Moi j'estime que dans une entreprise on est d'abord un salarié, asexué. Ce qui va définir ton profil de salarié c'est ton niveau de diplôme, ton expérience, ton ancienneté. Tous les autres je m'en fous. Que tu sois chauve, que tu sois blond, on ne devrait même pas le prendre en compte. Maintenant on n'est pas non plus dans un monde de machines. Quand il y a des gens qui postulent pour des postes en interne par exemple et que l'on choisit quelqu'un d'autre parce que la responsable a préféré l'autre pour des critères qui restent assez flous, c'est peut-être aussi une affaire d'affinités. Et c'est important aussi d'avoir un relationnel qui est bon dans une équipe plutôt que quelqu'un avec qui on ne le sent pas. Moi ça ne me paraît pas discriminant. Je ne trouve pas ça choquant. »

Pourtant, cette déléguée affirme la justice des pratiques de recrutement en « important », ou en ralliant un critère de sélection, le relationnel - dont la neutralité est pourtant largement discutable - dans la sphère du principe de l'égalité formelle. On constate dès lors les espèces d'arrangements et d'ajustements que les individus opèrent au nom de la neutralité ou plutôt d'un principe de neutralisation qui indique, de manière plus fidèle, l'idée qu'il s'agit d'une dynamique subjective et non d'un absolu.

La croyance ferme en ce principe, dont certains ont personnellement pu tirer les bénéfices, fait ainsi plier tout doute sur l'idée qu'il y aurait des discriminations liées à l'origine dans leur entreprise. Ce type de discrimination renvoie éventuellement à quelques situations anecdotiques, des expressions, des réflexions à caractère raciste.

Un principe contraignant

Une autre expression, plus critique cette fois, de l'impact du principe d'égalité formelle sur la conception de l'anti-discrimination, se fonde sur les limites qu'il impose aux formes d'objectivation des discriminations liées à l'origine. Sans relativiser forcément l'existence des discriminations, comme dans le cas précédent, de nombreux militants déplorent la distance infligée et indépassable face à laquelle ils se trouvent placés pour agir plus concrètement et qui les conduit souvent à abdiquer face au phénomène. L'argument, avancé de manière très classique aussi bien par les détracteurs que les défenseurs du combat contre les discriminations liées à l'origine, repose ici sur les difficultés à réunir assez d'indicateurs et de preuves pour objectiver le phénomène. L'exigence d'objectivation – notamment de

quantification - du phénomène conditionne ainsi de manière plus ou moins radicale la recherche d'une action anti-discriminatoire. Certains militants se présentent donc d'emblée découragés concernant le traitement des discriminations liées à l'origine. La secrétaire générale d'une fédération en région PACA note : « Tout ce que je vois dans ma pratique syndicale c'est des dossiers qu'on ne peut pas faire avancer faute de preuves. » Notons que ces critiques se fondent essentiellement sur une perspective légaliste de la lutte contre les discriminations, vécue comme particulièrement inaccessible, comme nous aurons l'occasion de le voir dans le chapitre suivant.

Le cadre de l'égalité formelle n'est pas convoqué de la même manière en fonction des différents critères pris en charge dans le cadre de l'action anti-discriminatoire de la CFDT. Il cultive des écarts de légitimité et de traitement des discriminations en fonction des critères parmi lesquels celui de l'origine est particulièrement contraint par les exigences de la culture républicaine.

L'espoir en un ordre « naturel » de l'anti-discrimination

Les répercussions du principe d'égalité formelle jouent également dans la manière même de présenter l'action anti-discriminatoire. Tout en étant sensibles à l'action anti-discriminatoire en la promouvant activement via différents projets, certains militants hésitent à présenter certaines formes d'action comme faisant partie de leurs pratiques syndicales. On trouve ainsi dans les propos de plusieurs militants une sorte de ligne de partage entre les actions portées par une volonté particulière, une intentionnalité et celles qui seraient l'expression d'une réaction « normale », « naturelle ».

Deux permanents de l'Union régionale Nord-Pas-de-Calais soulèvent cette question. Après avoir décrit des projets formalisés autour de la lutte contre les discriminations, l'un évoque ce qu'il place à part des actions définies sous l'angle proprement dit de la lutte contre les discriminations raciales et qui relève davantage d'une action informelle correspondant à un regard bienveillant à l'égard d'autrui. « Après il y a autre chose, il y a la lutte contre les discriminations en pratique », au fil de l'eau, au sens d'une action à la portée de chacun lorsqu'il se trouve en position de décider. Notre interlocuteur illustre son propos en racontant le parcours d'une femme étrangère, entrée sur une fonction de femme de ménage au sein de l'URI et qui est aujourd'hui secrétaire administrative grâce à cette attention bienveillante.

Tout en questionnant la part de volontarisme et la part d'inconscient dans ce type d'action, il la « réenchante » en la qualifiant d'action plus universelle et intégrée à l'action de tous les

jours : « Mais bon on ne l'a pas affiché comme élément de lutte contre les discriminations. On essaie d'être à l'écoute des gens, de leur souhait d'évolution, quelle que soit leur appartenance religieuse, raciale, etc. » Son collègue poursuit en expliquant qu'il y a là une manière idéale de fonctionner qui rejoint le principe d'égalité républicaine : « C'est vrai qu'ici on est presque dans l'idéal entre guillemets. C'est-à-dire que les choses devraient se passer comme ça. On ne juge pas quelqu'un parce qu'il vient de tel endroit ou parce qu'il a telle couleur de peau. C'est comme ça que les choses devraient se passer. »

Dans l'étude des pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine, il apparaît en tout cas important de prendre en compte l'idéal moral que constitue le principe d'égalité formelle qui pèse sur la qualification de l'action antidiscriminatoire, et qui conduit certains à requalifier l'action. En d'autres termes, l'action volontariste de lutte contre les discriminations doit rester discrète. Cette perspective peut engendrer une minimisation de l'action par une opération de réenchâtement fondée sur l'idée que l'idéal peut et doit fonctionner.

L'enjeu de l'image que l'on souhaite donner de son action est en tout cas incontournable. La reconnaissance des discriminations et de l'action antidiscriminatoire ne met pas seulement en jeu le regard que l'on porte sur le phénomène mais également la représentation de l'efficacité et de l'utilité de son rôle ainsi que la représentation de son environnement qu'il peut être tentant de valoriser.

Le principe de l'égalité correctrice

Ce second registre, qui marque une distance avec le précédent, postule l'égalité fondamentale des individus et leur droit égal d'accéder à toutes les positions. Le développement de la non-discrimination et la promotion de la diversité se fondent sur ce principe et contribuent à le mettre en discussion en France depuis quelques années.

Contrairement à la lecture de l'antidiscrimination qui, lorsqu'elle est associée au principe de l'égalité formelle, tend à neutraliser la fonction de la différence, celle qui se fonde sur le registre de l'égalité substantielle se caractérise par une vision active de la différence : celle-ci peut induire en effet une vulnérabilité bien réelle qui limite les chances de l'individu. L'action antidiscriminatoire se fonde ici sur la nécessité de *compenser* ces inégalités de départ, qui affectent les aspirations, les aptitudes et les chances réelles de réaliser ces aspirations.

Impossible donc d'être aveugle aux différences car ce sont ces différences qui, par elles-mêmes, génèrent l'injustice de nombreuses situations.

L'action antidiscriminatoire ne s'en remet donc pas à un impératif d'aveuglement, à la croyance dans le caractère effectif d'un voile d'ignorance et donc d'une annexion du problème de la différence au profit d'une justice sociale « neutre » mais s'associe à une logique de compensation.

Ce registre de justification appelle des pratiques qui s'approchent des logiques d'*affirmative action*, traduite en français sous l'expression relativement péjorative de discrimination positive, c'est-à-dire d'une forme de soutien permettant de corriger le sort de ceux que leur différence fragilise. Les actions qui l'illustrent dans le cadre des pratiques syndicales se déploient à plusieurs niveaux et peuvent avoir un caractère plus ou moins officiel : priorité de principe donnée à certains profils dans l'accès à certaines fonctions syndicales clefs sur la base d'une recherche de représentativité des minorités dans les structures syndicales ; mise en place d'un dispositif permettant de montrer et de traiter les disparités en termes d'évolution de carrière ; les accords diversité qui mettent l'accent sur le soutien dont doivent bénéficier certains groupes.

Le refus de « forcer l'identité »

En résonance avec ce que nous avons noté concernant le premier principe d'égalité, le principe d'égalité substantielle est considéré par de nombreux militants comme une sorte d'antithèse de l'antidiscrimination en raison des risques qu'elle porte à surdéterminer les groupes potentiellement touchés par les discriminations et à les dévaloriser.

Ce principe d'égalité substantielle est souvent réduit à sa forme la plus radicale, à savoir celle de l'imposition de quotas, que chacun s'empresse de refouler ou de critiquer d'autant plus lorsqu'il est question du critère d'origine.

Un délégué syndical de la F3C se dégage rapidement de la question en valorisant l'identité professionnelle qui doit rester à ses yeux la seule reconnue : « C'est-à-dire qu'à l'intérieur on ne fait ni discrimination positive ni négative. On fait de la justice. Là je caricature parce qu'il y a des cas particuliers, mais en règle générale il n'y a pas de discriminations positives ou négatives. Non. On essaye de dire "c'est des postiers". Ce qui nous rassemble c'est d'être postier. Et à ce titre tu dois postuler pour le poste qui vient et si tu es le meilleur c'est toi que

l'on choisira, par exemple. La discrimination positive moi je n'aime pas ce terme, ça ne veut rien dire. Ça voudrait dire que l'on va jusqu'à des quotas. Dans ce cas-là que ça soit pour les femmes, pour les Noirs ou pour ceci on va devoir atteindre le nombre 20 et on va s'arrêter à 20 donc celui qui est 22 on ne le prendra pas même s'il est bien. Et avec ces quotas est-ce qu'ils vont se sentir estimés ou alors dire qu'ils ont été pris pour rentrer dans les quotas ? »

Certains militants voient en effet dans ces intentions de sélection compensatrice une logique qui prend des allures de pièges potentiels pour les individus associés à l'expérience de la discrimination. Cependant, les moyens d'action qui s'inspirent de ce principe d'égalité sont multiples et emportent de manière très variable l'adhésion des militants suivant le cadre dans lequel ils sont supposés opérer (le syndicat ou l'entreprise) et les critères en jeu (le critère du sexe, du handicap et de l'âge trouvent davantage de légitimité comparativement au critère d'origine).

La compensation en cascade

Certains dispositifs de compensation existent depuis longtemps en France. Enfin, les années 80 et 90 furent l'occasion pour les pouvoirs publics de mettre en place très modestement quelques éléments de politiques qui, ailleurs qu'en France, pourraient être qualifiées de multiculturalistes. Il y eut d'abord, avec le gouvernement Juppé, l'effort pour développer des politiques de la ville laissant une certaine place à la « discrimination positive », par exemple avec les « zones franches » : de telles politiques, dont la plus importante, celle des ZEP, date du début des années 80, s'efforcent de mettre l'équité au service de l'égalité. Elles reposent sur des mesures sociales, qui consistent à accorder des moyens supplémentaires dans certains espaces, et donc à des populations définies par le territoire où elles vivent. Elles mettent en cause une conception rigide de la République, qui voudrait qu'on affecte les mêmes ressources à chacun, et déplacent ainsi la cible de leur action pour non pas neutraliser complètement les différences mais les laisser à l'état de connotation.

Il n'est pas étonnant que les militants du SGEN, qui a été particulièrement actif dans l'invention des ZEP, comme le rappelle l'un d'entre eux, se sentent particulièrement concernés par ce type de dispositif.

« Sur le dossier des discriminations territoriales il y a très longtemps que le Sgen travaille là-dessus. Pour tout vous dire le SGEN est à l'origine dans les années 1970 du concept même des zones d'éducation prioritaire. Quel était le but de ces ZEP à l'époque ? Même si aujourd'hui ça porte un nom qui fait peur. C'était très clairement dans notre esprit en tant que

syndicaliste enseignant et tous les autres, c'était de dire "il y a des situations où les jeunes sont dans des quartiers qui sont en difficulté sociale économique et que ça pèse fortement sur leur réussite scolaire". Donc le but c'était de viser la réussite scolaire mais en donnant plus de moyens, mais pas seulement, aussi des changements de pratiques, pour faire en sorte que les jeunes des quartiers réussissent mieux. C'était ça l'esprit des ZEP. »

Le même militant poursuit en déplorant l'évolution qu'a connue l'idée d'éducation prioritaire qui s'est non seulement banalisée mais également individualisée : « Même si les ministres successifs n'ont pas supprimé l'éducation prioritaire, on a complètement transformé le concept des ZEP qui était sur la réussite des élèves dans des quartiers défavorisés, socialement et économiquement, en traitement de la violence. (...) Depuis longtemps nous on dit qu'en fait les jeunes de quartier on leur demande d'être citoyens, d'appliquer les principes de la République, Liberté, Egalité, Fraternité. Ils n'en voient pas la couleur dans leur quartier. Même pas en terme de moyens, parce que finalement une ZEP quand on regarde bien ne coûte pas plus chère qu'un établissement de centre-ville. »

Le volontarisme récent des entreprises en matière de diversité a mobilisé, dans certaines de ses déclinaisons, la relation entre territoire et origine. Cette articulation a construit au fil du temps un espace de légitimité pour certaines actions au niveau de l'entreprise auxquelles ont participé certains des militants que nous avons rencontrés, notamment dans le Nord-Pas-de-Calais. Leur expérience permet de mieux saisir, à l'échelle locale, la participation des syndicats au montage et à l'animation de ces projets, souvent très valorisés par les entreprises et beaucoup moins par les syndicats.

De manière générale, le thème de la discrimination et aujourd'hui celui de diversité sont emblématiques du chaînage qui s'opère entre les deux principes d'égalité (formelle et substantielle) en misant sur le pouvoir connotatif, voire performatif de certains critères tels que le territoire et en devenant eux-mêmes plus ou moins synonymes de cette approche spécifique. Ces déductions implicites autour des différences et de l'action antidiscriminatoire illustrent le réflexe très français de normaliser l'effort antidiscriminatoire dans des dimensions sociales plus classiques.

Une responsable syndicale de la région Nord-Pas-de-Calais revient sur le dispositif d'insertion qui a été lancé dans la région : « Et donc l'idée de départ c'était vraiment un recrutement qui permette d'insérer des jeunes qui ont des compétences mais qui n'ont pas forcément de diplômes et au final on a vu que cette méthode-là favorisait aussi l'intégration de jeunes issus d'origines, voilà. »

Veiller à une représentativité de « la diversité »

Comme le souligne Eric Keslassy dans une note concernant la représentativité des minorités en politique³⁴, la « politique d’affichage » des minorités repose sur sa fonction de détonateur psychologique pour faire évoluer les esprits en banalisant la présence d’individus identifiés à une minorité au sein de postes stratégiques dans le fonctionnement d’une organisation ou d’un champ de la vie publique. Ce pari d’action pour faire reculer les préjugés est particulièrement répandu dans certains pays dans lesquels certains ont pu dire qu’il a fait ses preuves, comme aux Etats-Unis, où la victoire de Barak Obama aux élections présidentielles serait en partie liée à cette stratégie de mise en visibilité des minorités aux plus hautes fonctions de l’Etat.

En France, cette orientation a notamment été débattue lorsque Nicolas Sarkozy a nommé plusieurs membres du gouvernement associés aux minorités. Cette logique volontariste n’en demeure pas moins floue en raison de l’usage limité qu’il est possible de faire des catégories faisant état de l’existence de ces minorités (et bien que ces catégories soient très présentes dans le langage ordinaire).

Ce travail de réflexion sur la représentation des minorités dans différents domaines de la vie sociale est devenu un des axes des actions antidiscriminatoires de diverses organisations. Nous avons d’ailleurs rencontré plusieurs militants de la CFDT qui sont directement en charge de cette dynamique, plutôt bien accueillie par tous les militants de notre panel.

Un permanent syndical de l’Union Régionale PACA s’approprie volontiers cette logique volontariste : « Nous, on aurait tendance à faire de la positive pour forcer un peu les choses. Pour essayer que les gens prennent conscience qu’ils ont une capacité d’y arriver et il n’y a pas de raisons que certains circuits leur soient barrés. Donc voilà il faut essayer de provoquer les choses on va dire. »

Le principe d’égalité substantielle n’est pas repoussé ou rejeté par les militants de la CFDT. Son usage apparaît certes entouré de précautions lorsqu’il est question d’en faire une logique systématique mais il se glisse, de manière plus ou moins officielle, dans une série d’actions. Il est résolument associé à des pratiques informelles, au coup par coup, qu’il est difficile d’évaluer.

Un délégué syndical du secteur bancaire qui constate un « vrai changement » depuis que la diversité a été définie comme « un risque majeur pour l’entreprise » et insiste sur le fait que

³⁴ Keslassy, Eric, *Ouvrir la politique à la diversité*, Note de janvier 2009, Institut Montaigne.

« la discrimination raciale n'est pas une préoccupation » dans son entreprise, relate cependant une situation qui montre qu'il reste dans une position de vérification de l'égalité. « Par exemple, à un moment donné on avait des groupes, 19 groupes qui ont fusionné en un seul, donc on a fait une plateforme avec 90 personnes. Et puis il y avait une personne noire qui travaillait dans un des groupes qui était là et qu'on n'a pas vu transférer parmi les 90 personnes. Ça inquiétait parce qu'on s'est dit "est-ce que ce n'est pas la responsable de ce nouveau service qui l'a écartée". Déjà, il faut qu'elle en apporte la preuve. Et on a essayé de savoir un peu si c'était lié à un problème de racisme. On a été renseigné, il semblerait qu'elle voulait garder des gens qui avaient beaucoup d'ancienneté dans ce service-là parce que ça allait disparaître en effectif. Parce que cette jeune collègue de couleur noire elle voulait lui donner sa chance pour qu'elle aille faire son expérience ailleurs. Donc c'était ça sa démarche. Comme elle a vu qu'on a un peu insisté, je viens de voir ce matin, un papier disant qu'elle l'a recrutée dans son service. Je l'interprète positivement. Peut-être que j'ai eu raison et que par mon intervention j'ai obtenu satisfaction. Mais je le vois plutôt positivement. Parce que l'argumentation qu'elle m'a donnée, me disant "elle est jeune dans la banque, on ne va pas la mettre dans un service qui va peut-être disparaître dans la fusion. Il faudrait mieux qu'elle aille faire autre chose dans la banque qui la fasse évoluer", c'est une bonne idée. J'espère que c'est ça. Mais si c'était vraiment un problème de racisme, nous on a gagné dans l'autre sens et sans qu'on le sache ! »

Le principe multiculturel

L'action antidiscriminatoire dépeinte par les militants syndicaux de la CFDT ne se fonde pas seulement sur la nécessité de compenser des vulnérabilités liées aux différences, elle peut reposer également sur la valorisation d'un contexte marqué à leurs yeux par une diversité d'origines, de cultures, qui est considéré comme la garantie d'une absence de discrimination. Ce contexte qui n'est pas nécessairement présenté comme le fruit d'une volonté particulière tend à présenter l'anti-discrimination comme un état de fait.

Dans ses traductions pratiques, cette perspective de l'anti-discrimination peut tout à fait se combiner avec le principe d'égalité formelle en se fondant sur un message général d'acceptation de l'autre « dans sa globalité ».

L'anti-discrimination comme un engagement intégré

Certains militants qui travaillent dans des contextes au sein desquels la présence de populations potentiellement discriminées est importante vivent leur métier comme une sorte d'engagement anti-discriminatoire. Comme le souligne une militante du SGEN qui travaille depuis une vingtaine d'années en ZEP dans la région Nord-Pas-de-Calais place ce choix au cœur de la lutte contre les discriminations : « Pour moi c'est ça. Il me semble que justement ça ne peut pas être porté si c'est vraiment hors contexte. Tandis que là, c'est un travail au quotidien. C'est par l'attitude qu'on a, par la parole qu'on porte qu'on peut lutter contre les discriminations. Parce que c'est bien gentil de dire "il ne faut pas être raciste" et puis à côté de ça ne pas vouloir aller travailler dans les quartiers difficiles. » Ici, la lutte contre les discriminations est intégrée à l'horizon de l'éducation prioritaire. Le fait de travailler dans un univers multiculturel conduit d'une certaine façon « évidemment » à des pratiques anti-discriminatoires même si celles-ci ne sont pas forcément formalisées.

L'anti-discrimination est une action intégrée à un contexte qui ne dépend pas de consignes particulières et n'est pas non plus l'objet d'un travail de communication ou de diffusion particulier. Les militants – exclusivement du SGEN dans notre panel – se présentent ici comme étant d'office dans une gestion des problèmes de discriminations. Une permanente syndicale du SGEN précise : « Nous, on est pour la réussite de tous les élèves. On est un syndicat général de l'Education nationale donc tous les élèves doivent réussir. Qu'ils soient d'origine maghrébine, d'Afrique subsaharienne. Donc, quand ils sont dans un lycée professionnel et qu'ils doivent trouver un stage, tous les élèves doivent trouver un terrain de stage. Donc nous ça fait partie de nos préoccupations quotidiennes. Ça fait partie de la quotidienneté de notre travail. Et c'est sûr qu'on ne va pas pointer, on ne va pas faire un tract que pour, donc dans notre tract c'est intégré dans notre réflexion. »

L'ambiance diversité

Alors que pour les militants que nous venons d'entendre, le fait de travailler dans des contextes caractérisés par la présence de populations étrangères et issues de l'immigration implique nécessairement une action antidiscriminatoire, d'autres militants, cette fois en entreprise, prennent cette réalité comme le gage de la non-discrimination. Un jeune délégué du personnel dans une entreprise d'assurance constate : « Donc il y a aussi cette notion de diversité sociale et culturelle qui fait que ça crée une forme de melting-pot, et du coup alors

que dans d'autres entreprises qui seraient au départ plus homogènes ça aurait pu poser des problèmes, nous on se les pose pas, ou moins ». La diversité, présentée comme un joli coup du sort - « Au niveau de la diversité ethnique si j'ose dire, on n'a aucun problème là-dessus. C'est ni un frein ni une volonté particulière de la direction de recruter dans un sens ou dans l'autre. Donc ça fonctionne plutôt bien » - devient ici le miroir de l'anti-discrimination. En d'autres termes, l'ambiance « multiculturelle » repousse les velléités discriminatoires.

Ce type d'approche révèle les formes de mesure informelle sur lesquelles reposent les représentations de la discrimination et de la non-discrimination. Une partie des militants rencontrés écartent le risque discriminatoire en s'appropriant la diversité comme une qualité, une caractéristique propre à l'entreprise (notamment en ce qui concerne le critère homme/femme, l'âge et l'origine). La diversité n'est pas tant présentée comme le fruit d'actions volontairement mises en œuvre par l'entreprise mais comme la conséquence de dynamiques relativement « naturelles ».

La diversité, définie de manière très générale, par la coprésence de plusieurs nationalités, cultures ou origines, serait ainsi le signe de la non-discrimination. Ce raisonnement, même s'il est rapide, conserve une part de bonne foi. Le repérage des discriminations appelle, a minima, la possibilité de pouvoir comparer à situation égale un certain nombre de situations mettant en scène des profils d'individus à la fois issus de minorités et d'autres issus de la population majoritaire. Il débouche également sur un risque majeur qui est celui de ne pas ou plus réfléchir à l'ethnicisation de certains secteurs, métiers, pouvant précisément être le fruit de formes de discrimination et de donner une signification intrinsèquement non-discriminatoire à la présence d'individus identifiés à une différence liée à l'origine. De plus, de quelles différences est-il question lorsque les militants évoquent la diversité au sein de leur entreprise? La déléguée syndicale d'un groupe d'assurances américain fait d'emblée le lien entre le cosmopolitisme des employés de son entreprise et le fait que la discrimination n'est pas un problème : « D'autant qu'on a des collègues, ici il y a un drapeau devant chaque bureau mais il correspond à la nationalité d'origine des gens. Dans le groupe on a beaucoup d'échanges, tu as des gens qui viennent du Canada, du Brésil, on vient à peu près de toutes les parties du monde. Des fois pour 2, 3 ans, ensuite ils repartent. On a aussi un système d'intégration qui fait que quand quelqu'un quitte le Brésil pour 3 ans en général il emmène son conjoint, on essaie de l'aider dans sa recherche d'emploi et quelquefois on l'embauche. Nous on est des spécialistes aussi d'études et d'enquêtes sur les niveaux de vie dans les différentes parties du monde. On a un système de mobilité qui fait que, Français, tu vas aux Etats-Unis on évalue de combien on doit augmenter ton salaire et quelles sont les choses sur

lesquelles on doit t'aider pour te permettre de vivre au même niveau que si tu étais en France. Ça c'est des sujets sur lesquels on est experts puisqu'on les vend au client. Donc si on devait parler de discriminations en termes de problèmes on n'en a pas véritablement, de problèmes de discrimination. (...) Ici tu peux te promener tu verras t'as toutes les origines raciales, à part les Esquimaux et les Indiens d'Amérique ! On a à peu près tous les dégradés de couleur, la religion on doit avoir plein de religions mais je n'en sais rien. »

Pour de nombreux délégués syndicaux, les changements qu'ils voient à l'œuvre depuis plusieurs années au niveau des effectifs les conduisent à un certain optimisme. Un délégué syndical de la fédération F3C souligne cette évolution : « Ceci dit, si on regarde en arrière, je pense que notre entreprise a su évoluer avec la société. J'ai connu cette entreprise où il n'y avait pas de femmes dans certains services. Les femmes on les voyait plutôt au standard. Mais à la distribution ou au centre de tri il n'y avait pas de femmes. Le rôle de la CFDT justement ça a été de permettre aux femmes d'intégrer ces métiers-là parce qu'on savait que derrière il y aurait des incidences sur les conditions de travail. Donc que tout le monde serait gagnant. Après, quand l'entreprise a eu recours à des salariés et que le statut de fonctionnaire a commencé à s'effriter, elle s'est ouverte et a recruté des personnes dans son environnement : des jeunes, des musulmans... Après le recrutement était beaucoup plus ouvert, aussi bien sur le plan ethnique que sur la religion. L'entreprise a donné la même chance à partir du moment où la personne avait envie de la saisir et qu'elle faisait preuve de capacités elle pouvait grimper. Il y a des cadres sup qui sont d'origine magrébine. »

Nous pouvons noter que les militants qui mettent en avant ces changements dans la démographie de leur entreprise ne s'en présentent à aucun moment comme les acteurs. Pour certains, il s'agit en effet d'une conséquence de la menace ou du risque qui pèse sur les entreprises qui ne peuvent trouver qu'un intérêt à être dans la non-discrimination. Pour d'autres, c'est le « destin » multiculturel de la France qui impose un mouvement de diversité aux entreprises.

Dans les deux cas, la tendance existe à faire de la diversité un combat contre la discrimination et le racisme - une idée que l'on trouve notamment dans les entreprises qui, dans un pays comme la France, prétendent elles aussi promouvoir la « diversité ». Une telle action envoie, à l'évidence, un signal fort en faveur de l'ouverture d'esprit et de la reconnaissance de ce que sont nos sociétés aujourd'hui : pluri ou multi-culturelles. Mais ce n'est pas parce que l'on reconnaît certaines différences ou que l'on prône leur valeur intrinsèque que l'on met nécessairement fin au racisme et à la discrimination, et que l'on sanctionne ceux qui s'y

livrent. Ce n'est pas parce que l'on promet un monde harmonieux où coexistent les cultures que l'on interdit les pratiques ordinaires du racisme.

Lorsqu'on les envisage sous l'angle des pratiques et des arguments des syndicalistes, tous les principes d'égalité dévoilent leur perméabilité. Certains modèles d'action qui relèvent par exemple du principe d'égalité substantielle, tels que les dispositifs d'insertion en entreprise de personnes résidant en ZUS, empruntent des logiques ou des raisonnements fondés sur le principe d'égalité formelle. Des militants qui revendiquent le fait d'être dans un espace non-discriminant du fait d'une croyance dans le principe d'égalité multiculturelle peuvent définir ce dernier comme le résultat d'une égalité formelle acquise. Il existe ainsi de multiples formes de circulation entre ces trois principes d'égalité. L'adhésion à ces principes n'est pas homogène et met en scène des positions en tension. Idéalement, la lutte contre les discriminations pourrait relever de ces trois principes. Or, nous pouvons affirmer, au vu des résultats de l'enquête, que c'est le principe d'égalité formelle qui apparaît comme étant le plus légitime.

LE REGISTRE DE L'ALTERITE

Le second registre argumentaire des militants syndicaux est celui de l'altérité et renvoie au sens même que revêt le critère d'origine dans la dynamique discriminatoire française. La visibilité croissante du thème des discriminations dans le débat public français constitue un acquis important et en même temps semble lui avoir fait perdre en précision dans ce qu'il désigne. Les usages du terme dans le champ de l'action publique et politique, mais aussi associatif et militant, entretiennent une certaine illusion sur l'unité des situations ou des dénonciations qu'il recouvre. Pour certains, les discriminations renvoient en effet davantage aux discriminations raciales pendant que d'autres penseront essentiellement aux discriminations liées au handicap ou encore au genre. On peut ici faire l'hypothèse que certains facteurs contextuels et socio-biographiques inspirent des hiérarchies subjectives entre les différents critères.

Dans la partie précédente, nous avons exploré la place variable que la différence liée à l'origine peut occuper dans l'appréhension et la compréhension des discriminations. Nous souhaiterions nous intéresser à présent à la nature de la différence liée à l'origine - comment est-elle décrite, énoncée par les militants – ainsi que le type de problèmes, de situations

discriminatoires auxquels elle est reliée. Dans quelle mesure les militants catégorisent-ils leur conception de l'égalité ? A quelles représentations de l'altérité appliquent-ils un principe d'égalité ? A l'inverse, quels éléments excluent-ils éventuellement de son champ d'application et pourquoi ? Comme le souligne Alain Touraine, « les transcendances ayant disparu, le problème est plutôt : comment pouvons-nous vivre ensemble tout en étant différents, c'est-à-dire comment peut-on communiquer entre gens différents ? Quotidiennement, nous faisons des choix qui nous définissent par rapport au problème de l'altérité »³⁵. C'est dans ces mêmes choix et à travers les enjeux qu'ils engagent, que la sensibilité aux discriminations raciales s'actualise et s'individualise. La discrimination peut aussi bien se rapporter à des remarques racialisantes ou ethnicisantes, à des formes de rejet plus ou moins dicibles, à des différences de traitement parfois diffuses ou encore au refus d'une demande d'aménagement ou d'adaptation des normes au sein d'un espace sur la base d'une différence religieuse.

Le saut que nous faisons entre la série de critères relativement explicites définis par la loi – couleur de peau, patronyme, origine, race ou ethnie supposées, convictions religieuses - et l'expression discriminations « ethno-raciales » ou « ethno-culturelles » ou « liées à l'origine » peut être entendu comme traduisant opportunément le fait que ces éléments de l'identité que nous évoquons sont des constructions sociales. Cependant, ces critères, comme ces expressions, ne nous donnent aucune mesure du périmètre des situations et des problèmes que nous pouvons considérer comme discriminants. Le critère de l'origine renvoie à un mélange indéterminé d'éléments naturels (la supposée race et ses attributs physiques) et culturels (l'origine nationale, les traditions, la religion, la langue notamment), c'est parfois une dénomination vague, et attrape-tout, qui amalgame des catégories fort distinctes.

Depuis qu'est apparu le terme de discrimination raciale à la fin des années 90, différentes expressions se sont succédé pour couvrir un phénomène aux contours souvent imprécis : celui des différences de traitement fondées sur l'origine, la race, la couleur de peau, le patronyme et la religion, réelles ou supposées, qui fonctionnent à la défaveur d'un individu. Pour certains, ces discriminations, rassemblées bien souvent en une seule (les discriminations ethno-raciales), sont avant tout chargées d'une dimension socio-historique et renvoient à des générations, celles des descendants des travailleurs immigrés issus des quartiers populaires.

³⁵ Touraine Alain, Khosrokhavar Farhad, *La recherche de soi. Dialogue sur le Sujet*, Paris, Fayard, 2000, p. 114.

Pour d'autres, elles concernent de façon très générale « les personnes d'origine étrangère »... Toujours est-il que les effets de langage sont particulièrement nombreux en la matière (l'interprétation de la diversité dans le monde de l'entreprise ayant sans doute contribué à démultiplier les définitions au point de les rendre aveugles aux différences), et que la vocation première de cette recherche est d'éclaircir la production et l'usage de catégories qui peuvent aussi bien fonctionner sur l'illusion d'un consensus lexical apparent qu'être sans cesse transformées du point de vue des mots, des critères en jeu et des populations qu'elles prétendent désigner.

En France, la lutte contre les discriminations repose sur des repères ambigus de l'altérité. La société n'est pas structurée en communautés comme en Angleterre ou aux Etats-Unis et s'interdit de recenser des données sur l'origine ethnique ou la religion permettant de les intégrer comme variables dans la lecture des inégalités. Plus qu'ailleurs, nous ne sommes pas à l'aise avec les expressions des différences liées à l'origine. Au-delà de l'usage massif du terme « immigré », de nombreuses expressions s'invitent depuis plusieurs décennies dans notre quotidien : « Arabe », « Maghrébin », « Beur », « Noir », « Black », « Rebeu », « Musulman »... Rappelons que nous vivons dans une culture politique qui place l'énoncé de ces expressions à la lisière du racisme. Se sentir envisagé par rapport à une différence réelle ou supposée peut être aussi mal vécu. Nous avons tous autour de nous des exemples de personnes qui peuvent bien ou mal prendre la question pouvant être aussi banale que malvenue « De quelle origine êtes-vous ? » Il est possible que la culture politique de la France ne laisse à ce type d'affirmation ou de questionnement sur les différences guère d'autre choix de se constituer et ou d'être interprété à partir, uniquement ou principalement, des représentations négatives de la différence. Toujours est-il qu'une spécificité de l'expérience française dans le traitement politique des différences culturelles tient à ce que leur affirmation dans l'espace public semble plus légitime lorsqu'elle passe par une position victimaire, une identité douloureuse, que lorsqu'elle s'affiche comme une conscience fière. Dans cette perspective certaines orientations de la lutte contre les discriminations liées à l'origine peuvent facilement être critiquées du fait du risque encouru ainsi de promouvoir l'existence d'identités ou de différences supposées ne pas exister ou ne pas compter.

Le processus de reconnaissance des discriminations passe par toute une réflexion sur les catégories mêmes que le phénomène peut mettre en jeu. Comme nous l'avons déjà rappelé plus haut, six grands critères sont particulièrement reliés à l'action anti-discriminatoire dans

les discours des militants de la CFDT : le sexe, l'âge, l'origine, le handicap, l'orientation sexuelle et l'appartenance syndicale. L'interdit légal et l'interdit moral qui frappent les pratiques discriminatoires liées à ces critères ne sont cependant pas les mêmes. Nous savons qu'un employeur qui n'embauche pas un certain pourcentage de personnes handicapées s'expose à des sanctions financières. Nous savons également que la prohibition des discriminations fondées sur l'âge est soumise à une série d'exceptions. Dans cette partie, nous souhaiterions analyser la nature et les significations de l'interdit moral qui surplombe les discriminations liées à l'origine en étudiant les populations et les situations auxquelles il s'applique aux yeux des militants.

L'origine pourrait être considérée comme un critère relativement « acquis » en comparaison avec d'autres critères « émergents » cependant, la distinction entre ces deux stades ou ces deux grades de légitimité doit être envisagée avec précaution.

L'intensité de la contrainte morale propre aux discriminations liées à l'origine varie dans le temps, dans l'espace et surtout d'un individu à un autre. C'est ce que nous ont affirmé avec force nos interlocuteurs. La lutte contre les discriminations liées à l'origine emporte l'adhésion de tous mais n'est peut-être pas aussi établie qu'on l'imagine dans les représentations collectives. Le caractère injuste de ce fait discriminatoire est profondément installé dans les jugements communs et laisserait supposer que sa reconnaissance ne fait plus véritablement débat. Or, et c'est ce que nous allons montrer dans cette partie du rapport, le critère d'origine est soumis à un jeu d'interprétations au sein duquel les clefs d'identification du phénomène sont extrêmement variées et parfois controversées.

En contraste avec d'autres critères d'émergence plus récente dans la dynamique antidiscriminatoire, tels l'orientation sexuelle, celui de l'origine fait depuis longtemps l'objet d'une attention particulière tout en reposant sur une connaissance statistique relativement limitée, souvent fragmentée. Nous avons pu relever de nombreuses nuances dans la manière de définir les critères liés à l'origine et de les associer à la logique antidiscriminatoire.

Si la plupart des études ont insisté sur la distance des militants syndicaux avec la lutte contre les discriminations, notre recherche met au jour des types de justifications variées qui constituent, aux yeux des militants, l'espace de l'anti-discrimination. Chacun peut défendre aujourd'hui des versions extrêmement différentes, éventuellement contradictoires, du combat contre les discriminations. La lutte contre les discriminations, et c'est notre hypothèse centrale, n'est pas exempte de ces préjugés. Ce serait en tout cas une erreur de la mettre en opposition avec les stéréotypes. Elle peut en revanche dans ses formes les plus avancées

engager un travail réflexif plus ou moins conséquent sur les stéréotypes. Les catégorisations que nous opérons, ne sont, par essence, jamais neutres, mais les arguments auxquels elles sont associées revendiquent une orientation plus ou moins neutre, positive ou négative qui façonne les contours légitimes, pour chacun, de la lutte contre les discriminations. Considérer le voile que portent certaines femmes musulmanes comme un signe ultime et exclusif de l'oppression masculine consiste par exemple à généraliser toute attitude de ce type autour d'une vision négative de cette tenue vestimentaire et à refuser que celle-ci puisse être source de discrimination.

Lorsque certains militants insistent sur le fait que la sensibilité aux discriminations liées à l'origine relève en premier lieu de représentations personnelles, « affectives », ils font référence aux orientations multiples que peuvent prendre les catégorisations de la différence et à la force particulière des stéréotypes en la matière. Une permanente syndicale au niveau de la Confédération souligne l'échelle de difficulté supplémentaire qu'on franchit lorsqu'on travaille sur les discriminations liées à l'origine : « Donc c'est à la fois plus difficile, c'est aussi très insatisfaisant en termes de résultats, mais en même temps je trouve ça très intéressant parce qu'on va dans la question des ressorts très personnels, très individuels et très profonds du blocage sur le sujet : le problème de l'altérité. »

Les travaux de la psychologie sociale cognitive ont bien montré que le fonctionnement « normal » de la cognition passe par des catégorisations : « Au début de toute interaction sociale, le percevant rencontre une « cible » et l'encode aussitôt dans une ou plusieurs catégories » (Hamilton Krieger, 2008). Le stéréotype joue alors un rôle majeur dans le traitement de l'information sociale nécessaire à la définition d'une situation discriminatoire. Linda Hamilton Krieger ajoute : « Bien entendu, ces catégories ne sont pas "naturelles" mais socialement construites, fournies par la culture dans laquelle évolue le percevant. » Or note-t-elle, le refus conscient de les considérer comme des constructions sociales légitimes n'empêche pas de les appliquer spontanément dans la perception, l'encodage et le jugement prédictif ou attributif porté sur autrui, qui fait naître des formes subtiles de préjugé.

La conscience d'un travail épineux à conduire sur la question des stéréotypes entourant les discriminations liées à l'origine est surtout observable chez les militants de la CFDT qui ont des mandats dans la structure syndicale et qui ont participé ou animé des activités de formation et de sensibilisation sur le sujet. Elle est beaucoup plus diffuse dans le discours des délégués syndicaux. Une permanente syndicale du secteur santé social en PACA soulève

également le caractère particulièrement complexe des stéréotypes liés à l'origine : « Parce que pour l'égalité il y a des stéréotypes très forts, je pense que l'origine elle doit être bien marquée aussi avec notre passé colonial, sans qu'on s'en rende compte. Les stéréotypes le pire c'est qu'on ne s'en rend pas compte. Il faut que le responsable soit toujours vigilant parce qu'on lutte contre des trucs qui sont plus gros que nous, parce que même un jeune à la maternelle il apprend les stéréotypes. »

Le registre de l'altérité est d'une certaine façon la cellule souche de l'action antidiscriminatoire. Comme nous l'avons déjà souligné à plusieurs reprises, le critère de l'origine est particulièrement équivoque et soulève des catégories, des typifications et des situations discriminatoires diversifiées. Il reste souvent extrêmement difficile de savoir en quoi consistent les discriminations pour les militants de la CFDT. Car, pour certains, la parole prime et commande l'action à mettre en place, alors que pour d'autres, c'est une décision venant de la hiérarchie qui peut être suspecte et infléchira l'action. Enfin, pour d'autres encore, c'est la méfiance à l'égard du sentiment d'être discriminé qui primera. Quand ils évoquent des cas précis, c'est en fonction de leur propre jugement qu'ils agissent et de critères le plus souvent différents. Nous avons néanmoins relevé quelques grandes tendances dans la façon dont les militants présentent ou convoquent le registre de l'altérité liée à l'origine.

Un éclairage limité/un paysage à contre-jour

Lorsque nous évoquons les discriminations liées à l'origine avec les militants de la CFDT, nous sommes le plus souvent face à des conceptions relativement implicites des différences. Un jeu de prudence autour de l'énonciation de catégories est observable et directement évoqué par certains. Un secrétaire fédéral du secteur bancaire nous fait part de son expérience à ce sujet : « Et puis c'est vrai que ce n'est pas toujours facile de parler de ça. Même quand on est syndicaliste, quelquefois tu dis des mots qui peuvent être mal pris. Quelquefois au lieu de dire musulmans, au début moi je voulais faire quelque chose mais je n'avais pas fait des études sur ça, je disais quelquefois Arabes au lieu de dire musulmans. Ce n'était pas forcément du négatif mais tu peux choquer. Il faut faire bien attention à ça ». Nous avons déjà noté dans le chapitre 2 que le débat sur les discriminations est souvent étouffé ou freiné notamment parce qu'il conduit à aborder directement la construction et la déconstruction des catégories de la différence. Au niveau des actions de sensibilisation, une permanente au niveau de la confédération note le malaise palpable qui se dégage lorsque le débat s'engage de

manière plus précise sur les catégories de la différence : « Après, ce que j'ai remarqué c'est que la question de la couleur de peau est bloquante. La question de personnes d'origine d'anciennes colonies rend aussi mal à l'aise le sujet. »

Le thème de l'altérité renvoie dans bien des cas à l'ordre de l'indicible. La force du principe d'indifférence aux différences maintient en effet une logique de résistance à définir de manière plus précise des figures de l'altérité. Or, le risque est qu'il n'y a pas seulement ici l'enjeu d'une croyance dans la neutralisation d'un critère mais surtout l'enjeu de la neutralisation de toute position critique, de toute forme d'indignation ou encore de tout questionnement dans la réflexion sur les droits de certaines populations. Cette observation vient compléter celle de la psychologie sociale qui souligne que le cadre républicain français, parce qu'il en réfère à un aveuglement délibéré face aux différences, dispense les individus de s'interroger sur leurs représentations et catégorisations inconscientes, alors que celles-ci opèrent à leur insu et se nourrissent des stéréotypes infériorisants qui ont cours dans la culture dominante (Hamilton Krieger, 2008). Le principe d'indifférence aux différences risque donc d'être un outil bien mal adapté dans la perspective d'une lutte efficace contre les discriminations.

La volonté d'approfondir le débat et de préciser les enjeux pour une action volontariste se heurte ainsi à de nombreuses difficultés. La définition généraliste, pour ne pas dire superficielle, de la diversité contribue à brouiller tant les repères pour l'invention de moyens d'action que pour l'évaluation de l'action. Une permanente de la Confédération soulève le problème : « Au début quand on a lancé les expérimentations visant à favoriser la mixité, la diversité et le rajeunissement des organisations on s'est dit que sur "jeunes" et "femmes" on a des critères objectifs, acceptés, qui sont déjà dans nos chiffres même s'il y a besoin de les perfectionner notamment sur mixité, car on n'a pas encore tout mais on a des matrices d'informations. Et on a des critères acceptés. Sur "diversité" on ne les a pas. Et quand on a rencontré les responsables des organisations pour leur proposer de travailler là-dessus, même quand ils disaient oui, assez rapidement ils disaient "il n'y a pas d'indicateurs donc on peut rien faire", "on a besoin d'indicateurs mais lesquels doivent être acceptables pour nous, on serait gênés à les utiliser et les personnes concernées seraient vexées qu'on les utilise". Donc à partir de là on voit deux catégories de personnes, ceux qui disent "je suis embêté avec ça comment on fait ?" et ceux qui disent "bon bah tu vois, c'est pas possible, on ne peut pas. On aimerait bien mais vraiment c'est pas possible". »

L'interdit légal qui pèse sur la prise en compte d'indicateurs reste un argument de poids dans l'approche à distance de la discrimination. Dans ce contexte de carence de mesure des phénomènes discriminatoires liés à l'origine et de catégories officielles décrivant de manière plus précise la réalité multiculturelle en France, certaines expressions souvent très générales, telle la diversité, en deviennent les substituts.

L'éclairage limité que nous avons des différences conduit depuis longtemps en France à ne retenir que ses expressions, voire ses verbalisations racistes. C'est ainsi que pour certains militants, la reconnaissance des discriminations liées à l'origine est réduite à son énoncé ou encore à la présence d'électeurs du FN. Au-delà de ces cas, l'altérité demeure informe, voire inexistante.

Le délégué syndical central d'un grand groupe bancaire affiche sa confiance dans les clivages politiques qu'il convoque comme un indice de l'existence ou non de la discrimination liée à l'origine : « Moi je pense que s'il y avait quelque chose qui arrivait vraiment au sein de l'entreprise, ce serait plutôt lié à l'extérieur. Parce qu'on est quand même dans le commerce, on est inclus dans la collectivité. On n'a pas même pas chez nous de gens dits officiellement Front national. »

La boussole diversité

Les chemins qu'ont empruntés la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité n'ont pas véritablement ouvert le débat sur les populations et les catégories que ces deux logiques mettent en jeu. Dans les deux cas, on peut observer les mêmes glissements et allées et venues entre une conception générique et une conception spécifique sous couvert desquelles se jouent de multiples repères implicites pour le repérage des discriminations. L'existence des différences, traduite par la présence de personnes supposées les représenter, n'est pas écartée ou contournée mais bascule ici dans une vision enchantée qui se fonde aussi bien sur les nationalités étrangères de certains employés que sur le caractère multinational de certaines entreprises ou groupes ou encore sur un « paysage » de différences.

Le diagnostic de l'anti-discrimination est alors posé à partir d'un regard porté autour de soi, fondé sur les changements que chacun peut plus ou moins palper au regard de son expérience dans une entreprise. Ces constats semblent cependant contribuer à vider de sens l'impératif

d'une lutte contre les discriminations liées à l'origine. Le permanent syndical d'un grand groupe bancaire constate ces transformations qu'il relie directement à l'engagement de son groupe dans la promotion de la diversité : « En ce qui concerne la discrimination raciale, jusqu'à ces dernières années, on recrutait quand même très rarement des gens de couleur, c'était très rare, et on avait quand même très peu de gens venant de l'immigration. Aujourd'hui on ne peut plus dire ça. Depuis que ça a été déclaré risque majeur on voit aujourd'hui autour de nous et on le voit ici parce qu'on a un restaurant d'entreprise, on a des collègues qui sont de toutes les origines. C'est une nouveauté par rapport à avant. Parce qu'avant ça se voyait très bien et maintenant ça se voit très bien. »

Une partie des militants, en particulier ceux qui travaillent dans le secteur banque assurance, relativisent la nécessité d'une action antidiscriminatoire en s'appuyant sur cette nouvelle visibilité qui marque un élan présenté comme ne pouvant que prendre le dessus sur les discriminations. Un permanent syndical au niveau du syndicat national des médias, sans rejeter l'existence des discriminations mais en critiquant la discrimination positive considère que la « tectonique démographique » de la France est sans doute le moyen le plus efficace pour lutter contre les discriminations : « Parce qu'avec le temps, mais ça ne change pas mon point de vue sur la chose, avec le temps on ira à la banalisation. Mais on n'ira pas à la banalisation parce que la discrimination positive a existé et d'ailleurs n'a pas été complètement théorisée dans ces boîtes-là, c'est juste parce que les générations qui arrivent là, les jeunes qui viennent de passer 20 ans, ce n'est plus les jeunes qui ont passé 20 ans il y a 20 ans. Il y a une diversité qui, de fait, en nombre, va devenir majoritaire. Donc la discrimination positive va mourir d'elle-même tranquillement, on n'en parlera plus d'ici peu de temps. Parce que ou bien de deux choses l'une, ou bien on met tout ce qui ne pas avoir un arbre généalogique remontant sur le sol français avant 1850 avec une bonne couleur de peau, et tout ce qui n'est pas comme ça on les met dans des ghettos. Ou bien on n'a pas les moyens de l'hermétisme de ces ghettos et à ce moment-là ça sort et si ça sort c'est plié on n'en parle plus. Et pour le coup ça sort parce que moi j'en vois plein des gens ! Donc dans 5, 10 ans c'est une question qui ne se posera plus, de mon point de vue. (...) On est sur une société qui est multiculturelle, multiraciale, qui constitue en elle-même une culture. Ça, c'est au-delà du syndicalisme. »

Les territoires de l'anti-discrimination

Durant toute une première période, la médiatisation de l'expérience du racisme et des discriminations s'est essentiellement focalisée sur la jeunesse issue de l'immigration habitant les quartiers défavorisés. « Jeunes issus de l'immigration », « beurs », « jeunes d'origine maghrébine », « jeunes de la seconde ou de la troisième génération », « jeunes de quartiers », la liste est longue, des formules utilisées, et détonne avec la bienséance républicaine qui supposerait que l'on ne fasse pas état de telles différences. Ces expressions nous en disent à la fois trop et bien peu sur les populations qu'elles prétendent désigner. Mais nous nous sommes cependant habitués à définir l'altérité en grande partie à partir de l'espace de la banlieue.

Une des figures centrales associées à la lutte contre les discriminations a longtemps été celle de la jeunesse des quartiers populaires. Adaptation républicaine ou stratégique pour éviter de passer par le critère d'origine, le « territoire » s'est d'ailleurs depuis longtemps imposé comme critère de discrimination souvent mobilisé comme *proxy* du critère d'origine et du même coup de mesures correctrices. Comme le souligne une permanente de l'Union régionale du Nord-Pas-de-Calais en faisant référence à un important dispositif d'insertion dans les banques de jeunes non diplômés des quartiers populaires : « Et donc l'idée de départ c'était vraiment un recrutement qui permette d'insérer des jeunes qui ont des compétences mais qui n'ont pas forcément de diplômes et au final on a vu que cette méthode-là favorisait aussi l'intégration de jeunes issus d'origines (diverses). »

Si l'espace de la banlieue occupe une place toujours conséquente dans les représentations de la discrimination d'une partie des militants de la CFDT que nous avons rencontrés, l'image des populations potentiellement discriminées a gagné en complexité.

Notons que la plupart des dispositifs formalisés de mesures correctrices au niveau de l'emploi se fondent cependant toujours sur ce cadre territorial. Cependant, ce volontarisme social n'a rien d'acquis, ni dans la mobilisation qu'il suscite, ni dans ses modalités. Outre les difficultés qu'ils ont rencontrées pour mobiliser les équipes syndicales de la CFDT, les militants qui ont lancé ce type de projet dans la région Nord-Pas-de-Calais nous ont raconté la série d'obstacles qu'ils ont traversés à la fois pour tisser un réseau d'acteurs au niveau local, sans lequel l'action aurait été impossible, et récolter des fonds.

Un délégué syndical du secteur bancaire qui a particulièrement animé le projet partage son étonnement et le décalage qu'il a ressentis lorsqu'il a cherché à activer des partenariats qu'il

pensait installés entre le syndicat et des institutions partenaires au niveau de l'emploi : « Et le jour où on a essayé de réunir autour d'une table les uns et les autres pour dire "comment on va financer la formation et la possible embauche de jeunes désocialisés et déscolarisés ? Avec qui on va le faire ?", à mon grand étonnement, je me suis aperçu que c'était beaucoup plus compliqué que ça paraissait, parce que je me disais entre la CFDT, la Maison de l'emploi, et l'OPCA on peut un peu récupérer des sous. Parce qu'il faut savoir que nous, dans les banques, la chance qu'on a c'est qu'il y a le CFPB (centre de formation de la profession bancaire) et c'était ce centre qu'on avait ciblé en se disant que s'il y a de la formation à donner, c'est eux qui le feront. Mais par contre c'est un centre de formations donc bien sûr ils demandent rémunération. Autour de la table on a retrouvé des partenaires aussi multiples que la Maison de l'emploi, le Pôle emploi, tous les organismes d'Etat... il y avait l'AFPA et la Mairie de Lille. Il y avait vraiment une multiplication d'acteurs qui étaient obligés d'être là. Mais cette multiplication elle a fait que ça a extrêmement enrichi le dossier mais ça a aussi été des freins parce que chacun essayait d'avoir son pré carré sur l'action. Ce qui est tout à fait humain. Si l'ANPE s'investit il fallait aussi que quelque part ils en fassent leur truc. Je dirais qu'à la limite les seuls acteurs qu'on voyait le moins c'était les acteurs patronaux, qu'on a dû aller pêcher. Et eux, quand on les invitait à des petits-déjeuners de travail il y en avait qui participaient au projet mais qui ne venaient pas. »

Deux principaux enjeux, deux grandes déceptions également ont été pointés par les militants CFDT qui ont lancé le projet. Le premier est le manque de suivi de la Confédération sur le projet. L'un d'entre eux affiche son amertume par rapport à l'absence de la Confédération à l'issue du projet : « (...) pour la confédération on n'a vu personne. Ils n'ont jamais été présents ». « (...) La réalité de terrain par rapport à Belleville. Plus on est dans les structures moins on est en contact avec les réalités. » Un autre militant aimerait voir se développer une vraie dynamique de diffusion du projet à tous les niveaux de l'organisation syndicale.

Le second enjeu soulevé par ces militants est la question du soutien et de l'intégration des personnes qui ont bénéficié de ce dispositif dans l'entreprise. Ils rappellent notamment tout le travail de motivation des candidats, « parce que c'est vrai que la première fois qu'on les a rencontrés à l'AFPA, on avait des gamins qui avaient oublié leur orthographe, il y avait du boulot. Tu en avais beaucoup qui disaient encore à ce moment-là "bah de toute façon je n'y arriverai pas". Il y avait une barrière culturelle », mais aussi la nécessité de sensibiliser les militants par un travail d'accompagnement de la réception de ces recrutements d'exception : « Par contre je peux constater que le problème de l'insertion de cette diversité, encore une fois je réfléchissais à l'inclusion interne, je pense aussi qu'il y a un danger dans le sens où quand il

n'y a pas d'inclusion interne il y a quelquefois, et c'est humain, vis-à-vis peut-être encore plus des militants que le personnel lambda, une sorte de compassion malsaine. Actuellement, moi je le vois au boulot, tu vas plus t'occuper mais à la limite trop t'occuper de ces jeunes-là, un peu comme ceux qui s'occupent des personnes handicapées. Au boulot, comme on est administratifs, on a la chance d'en avoir. Ces personnes handicapées, faut les laisser gérer elles-mêmes. Il y avait une gamine qui était en fauteuil roulant elle se débrouillait super bien. Mais tu en avais qui disaient "tu veux que je te pousse ?", on en fait un peu trop. Quand il y a des jeunes issus de la diversité qui entrent, les gens ils aiment bien les prendre sous leur sein. Ou alors ils les rejettent, ça dépend du groupe. Ou alors ils s'intègrent dans le groupe, à la limite ils sont chouchoutés. Je repense à Fatima, quelques fois ça lui pesait parce qu'ils étaient trop gentils comme on dit. »

Ces remarques rejoignent la question du fonctionnement des stéréotypes abordée plus haut, qui ne se pose pas seulement au niveau des pratiques discriminatoires mais également dans le cadre des visions qui animent l'anti-discrimination.

La tension entre l'anti-discrimination et la reconnaissance des différences

Cette tension se décline à partir de plusieurs situations mais majoritairement celles qui concernent l'islam. Dans tous les cas, elle relève d'un même mécanisme qui consiste à opposer à l'anti-discrimination une vision négative, parfois essentialisée de la différence liée à une culture, une religion ou une origine. La question de l'anti-discrimination s'ouvre ici, pour une partie des militants, sur un débat sur le « communautarisme », les dérives communautaires. Le communautarisme signifie qu'on veuille s'arroger le droit de demander des privilèges, des droits spécifiques ou particuliers dans l'espace public, tout simplement du fait d'une appartenance à une communauté. Cela entre en contradiction avec ce que nous pourrions appeler la laïcité « à la française ».

Le problème essentiel dans l'idée de communautarisme, c'est-à-dire dans les communautés idéologiques qui veulent se faire reconnaître publiquement comme étant à part dans la société française et qu'elles sont d'autant moins identifiables qu'il n'existe que peu voire pas d'espace pour penser les nuances entre affirmation des différences, communautés et communautarisme. Dans les débats sur les différences, nous pouvons fréquemment constater le passage, sans transition, d'un excès à un autre, d'une laïcité fermée au communautarisme, qui apparaissent plus comme des étendards qu'associés à des réalités. En France, nous redoutons l'existence de communautés dans lesquelles on voit systématiquement du

communautarisme, à tel point que de nombreuses situations font l'objet d'un blocage absolu. Il est en tous cas urgent de démêler le nœud qui s'est créé entre la question du communautarisme et celle de la lutte contre les discriminations et faire face aux tentations de conditionner la seconde à la première. Cet enjeu se pose d'ailleurs dès qu'un groupe se mobilise pour afficher un problème commun, comme on a pu le voir également avec les homosexuels. Se rassembler autour d'une identité de victime de discriminations, d'injustices, devenir un groupe, affirmer une identité positive, parler d'une culture, de formes artistiques sont autant d'éléments constitutifs du processus de construction des communautés. Ce qui permet d'insister sur le rôle essentiel de l'organisation syndicale dans la lutte contre les discriminations. Plus elle arrive en effet à prendre en compte les injustices dont souffre un groupe, à les intégrer à ses revendications et plus ce processus de construction de communautés sera limité.

Théoriquement, la lutte contre les discriminations se distingue de la reconnaissance des différences. Cependant, en pratique, les deux questions ne cessent de se télescoper en raison du processus de visibilité croissante des différences qu'enclenche le combat contre les discriminations. Celui-ci amène également à réfléchir à la place que nous souhaitons faire à l'expression des différences dans une organisation, une société, sachant que cette place ne peut être immuable.

Alors que les liens entre égalité et reconnaissance ont été largement explorés par les penseurs du multiculturalisme (Kymlicka, 1995 ; Parekh, 2000 ; Phillips, 2007), et ont conduit à la centralité du concept de reconnaissance, (Taylor, 1992 ; Honneth, 1996), la question des articulations entre la question de la non-discrimination et la reconnaissance des différences culturelles demeure floue et incertaine. Les perspectives critiques sur la montée en puissance de l'importance accordée aux questions de culture et d'identité ont mis l'accent sur les risques à la fois de conflit entre certaines traditions culturelles et les droits d'autres minorités ou de l'égalité entre les sexes (Okin, 1999 ; Salih, 2004 ; Song, 2007 ; Devaux, 2007) et de disparition ou de concurrence du combat contre les inégalités économiques (Wuhl, 2007 ; Dubet, 2010). Concernant cette seconde série de risques, Nancy Fraser défend l'idée que la redistribution et la reconnaissance ne sont pas des alternatives exclusives et peuvent se combiner à travers une double dimension de justice, « renvoyant à la fois à des revendications pour l'égalité sociale et d'autres pour la reconnaissance des différences » (Fraser and Honneth, 2003). Néanmoins, la question spécifique de la non-discrimination et de ses liens avec la redistribution et la reconnaissance – c'est-à-dire dans quelle mesure la dynamique

antidiscriminatoire peut-elle conduire à la reconnaissance des identités et des pratiques culturelles ou religieuses ? - est délaissée dans ce débat.

Traditionnellement, la non-discrimination est définie par l'injonction d'être indifférent aux différences, qu'il s'agisse de l'origine ou de la religion. Or, depuis quelques années, cette évidence appelle à de plus en plus de remises en question. D'ailleurs, le droit international des droits de l'homme prévoit l'adoption de mesures spéciales en faveur de certains groupes ou individus en vue d'éliminer la discrimination et de parvenir à une pleine égalité, non seulement dans la loi mais aussi dans la pratique. Plusieurs instruments juridiques en font mention. La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale autorise l'application de «mesures spéciales» à seule fin d'assurer comme il convient le progrès de certains groupes raciaux ou ethniques ou d'individus ayant besoin de la protection qui peut être nécessaire pour leur garantir la jouissance et l'exercice des droits de l'homme et des libertés fondamentales. À propos des «mesures spéciales» visant à promouvoir l'égalité, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale affirme que cette expression désigne aussi des mesures qui, dans certains pays, peuvent être qualifiées de «mesures correctives», d'«actions palliatives» ou d'«actions positives», tandis que l'expression «discrimination positive» est, dans le contexte des normes internationales relatives aux droits de l'homme, une *contradictio in terminis* qui devrait être évitée. Le terme «mesures» renvoie à l'ensemble des instruments législatifs, exécutifs, administratifs, budgétaires et réglementaires, à tous les niveaux de l'appareil de l'État, ainsi qu'aux plans, politiques, programmes et régimes préférentiels en faveur des groupes défavorisés conçus et mis en place sur la base de ces instruments dans des domaines comme l'emploi, le logement, l'éducation, la culture et la participation à la vie publique. L'obligation de prendre des mesures spéciales est distincte de l'obligation positive générale faite aux États parties à la Convention de garantir les droits de l'homme et les libertés fondamentales des personnes et groupes relevant de leur juridiction, sans discrimination aucune ; c'est là une obligation générale qui découle des dispositions de la Convention dans son ensemble et qui fait partie intégrante de tous les éléments de la Convention. Les mesures spéciales doivent être adaptées à la situation qu'il faut corriger, être légitimes, être nécessaires dans une société démocratique, respecter les principes d'équité et de proportionnalité et être temporaires. Mais ces conditions demeurent abstraites et il reste difficile d'identifier les situations discriminantes face auxquelles les pouvoirs publics auraient à aménager des droits pour les minorités ethniques et religieuses (Ringelheim, 2010 ; De Schutter, 2010).

Plus de la moitié des militants de notre panel ont fait référence à des enjeux liés à l'islam dans leur lecture des discriminations et de l'anti-discrimination liées à l'origine. Le lien entre discriminations liées à l'origine ou discriminations ethno-raciales et l'islam n'est pas surprenant. Force est de constater que le débat français sur l'islam catalyse les ingrédients à partir desquels s'est figée, à partir de la fin des années 80, la division idéologique entre une logique républicaine et une logique différencialiste.

On ne peut s'intéresser à la catégorie des musulmans en France sans prendre en compte la façon dont la colonisation a homogénéisé tout un pan de la population en Algérie à travers sa prétendue affiliation religieuse devenant pour l'occasion une catégorie démographique objectivée. Jusqu'au déclenchement de la Guerre d'Algérie une certaine confusion terminologique règne ainsi autour des appellations les plus courantes du sujet colonisé : musulman, indigène, arabe sont utilisés comme des synonymes.

La guerre d'Algérie ne va faire qu'appuyer cette catégorisation par le religieux en inspirant en métropole des mesures d'exception pour les musulmans renvoyée à une « mentalité musulmane », terme qui signe l'essentialisation du religieux autour de propriétés morales et comportementales stéréotypées et disqualifiantes.

Dans la France postcoloniale, la question musulmane est d'abord tacitement puis ouvertement reliée aux vagues migratoires en provenance des anciennes colonies et au processus d'intégration des migrants. Cependant, les discours sur les « musulmans » se font plus rares dans les années 70, où l'accent est plutôt mis sur la figure du travailleur immigré et sur la présence arabe. Ce n'est qu'au début des années 80 qui marquent la stabilisation de l'immigration et l'apparition des deuxièmes générations dans l'espace social et médiatique, que l'islam revient sur la scène publique et s'est inscrit depuis dans les grands débats lancés à partir des thèmes de l'immigration, de l'intégration et plus récemment de l'identité nationale au point au fil du temps de renverser les implicites et les explicites : avant évoquait l'islam sous couvert du thème très vaste de l'immigration, aujourd'hui on peut considérer que le traitement politique et médiatique de l'islam occupe le champ de l'altérité et des mécanismes d'ethnicisation.

Face au déploiement considérable ces deux dernières décennies de la question de l'islam dans le débat public français, on peut se sentir pris en tenaille entre deux positions. La première consiste à défendre le découplage nécessaire entre la dimension de l'origine et la dimension

religieuse si souvent évoquée pour rendre les différences insolubles dans la société française. Théoriquement, ces deux dimensions devraient effectivement être bien distinctes. Cependant, comment nous venons de le rappeler quelques lignes plus haut, l'entremêlement de ces deux dimensions relève d'un cadre socio-historique qui imprègne les mentalités depuis plusieurs décennies et qui ressort nettement lorsqu'on travaille sur le rapport des militants aux discriminations liées à l'origine. La seconde position consiste à prendre en compte cet entremêlement, non pour l'accepter mais pour mieux en envisager les nuances afin de le déconstruire. A ce propos, la majorité des militants rencontrés, quelle que soit leur position, attendent davantage de débat sur ces questions au sein de la CFDT.

Certaines pratiques qui demandent à être reconnues dans l'entreprise ou le syndicat doivent-elles être admises au motif que leur refus constituerait une discrimination ? De multiples nuances sont à relever parmi les réactions que suscitent les demandes associées à une pratique de l'islam dans les témoignages des enquêtés. Même si la plupart des positions convergent sur le refus de prendre en compte les pratiques liées à l'islam dans l'entreprise ou dans le syndicat, la manière d'y aboutir et de les affirmer n'est pas la même.

Les deux extraits d'entretien qui suivent montrent la diversité des situations à laquelle doivent faire face les militants dans leur lecture des discriminations et comment s'ouvrent ou non, en fonction des contextes, des fenêtres de discussion. Un délégué syndical dans une entreprise d'assurance, considère qu'il a été confronté à un problème de définition de la discrimination lorsque s'est posée la question de l'aménagement du temps de travail durant la période de ramadan qui a permis d'ouvrir une discussion plus large sur les droits des salariés : « Les problèmes de discrimination chez nous sont posés de manière un peu épisodique. Par exemple on a eu un cas l'année dernière, au moment du ramadan. On a tous des horaires avec des tranches de pause qui sont échelonnées tout au long de la journée et qui sont fixées. On a été confrontés au cas pendant le ramadan les gens demandaient de pouvoir décaler cette fameuse pause repas pour pouvoir partir plus tôt. Et donc il y a eu cette question qui a été posée. La direction évidemment avait refusé. Et la question s'est posée, est-ce qu'on peut parler simplement de discriminations ? Ou est-ce qu'on parle simplement d'aménagement du temps de travail ? Dans quelle mesure on peut accepter à un titre et refuser à un autre ? Je prends un exemple tout simple. On aurait très bien pu avoir à ce moment-là, avoir des gens, une mère de famille qui dirait "moi je voudrais faire la même chose et partir plus tôt ce qui m'évitera de payer une partie de la nounou", ce qui évidemment n'aurait pas été possible non plus. Et donc de mettre un peu en balance ces éléments. On en a discuté, ça a été relativement consensuel aussi parce que ça a été bien compris de part et d'autre, ça n'a pas fait conflit. Mais la

question de dire effectivement ce qui a première vue peut paraître comme une discrimination, dans le sens où "je m'oppose à ce que tu pratique ton culte ou tes rites comme tu l'entends", mis en perspective de manière un peu plus large, finalement elle est mieux comprise et ça permet de dire "effectivement ça remet en cause et ça ouvre des brèches ». A ma connaissance, il n'y a pas eu de conflits".

Un permanent de la fédération F3C affirme quant à lui sa crainte d'un « ultra-communautarisme » au sein du syndicat sur la base de ce type de demandes et met sur le même plan la lutte contre les discriminations et le refus des demandes faites sur une base religieuse : « Je suis assez en phase avec la CFDT parce que c'est assez en phase avec l'aspect républicain laïc, j'adhère complètement à ça. De la même manière que, moi je n'ai pas de problèmes avec la liberté de culte, mais le culte ce n'est pas dans l'entreprise. Sur tous les sujets. Je sais qu'il y a une salle de prière dans plein de boîtes. Mais par exemple on est confronté à un problème à la CFDT. On a un élu dans une entreprise qui veut faire un des thèmes de campagne la création d'une salle de prière. Et bien c'est non, ce sera non. Parce qu'à la fois ça ne se fait pas chez nous. Et ça veut dire quoi ? C'est l'aspect musulman de l'affaire. Ça veut dire quoi ? Ça veut dire que demain on va dire "bon c'est d'accord on va mettre des crucifix au-dessus de toutes les portes". C'est ça que ça veut dire ? "Votez pour la CFDT vous aurez des crucifix partout !" (rires) Ça, c'est juste pas possible. Les deux choses ne sont pas possibles. Il n'est pas possible de dire à quelqu'un, parce qu'il a une tête ou un nom à consonance arabe, qu'il est potentiellement musulman et que donc il ne peut pas travailler chez nous, ce n'est pas possible. Ou d'expliquer à quelqu'un « tu vas être obligé de manger du cochon ». Ça non plus ce n'est pas possible. De la même manière qu'il n'est pas possible d'installer des salles de prière à tous les étages de toutes les boîtes et de rentrer avec des burqa et je ne sais pas quoi. On est dans cet entre-deux qui me semble à moi très large et laïc. Maintenant dans cette même entreprise où on a ce problème là avec cet élu là, d'autres élus, tout aussi d'origine arabe et tout aussi musulman que lui, ne le voit pas de cette manière là. Il s'agit de fonder la campagne là dessus, de faire de l'adhésion et du vote là dessus. Après on est ultra-communautariste quand on fonctionne comme ça. Et la CFDT ne peut pas se résumer à l'obtention d'une salle de prière. Avec la loi en soi ce n'est pas possible mais en plus là ce serait une sorte de ligne revendicatrice unique, et à ce moment là qu'il se présente aux élections municipales.

Etudier la réception du thème des discriminations liées à l'origine auprès des militants de la CFDT conduit à prendre en compte le jeu de frontières qui s'opère entre ce qui relève pour certains d'un respect de la laïcité et ce qui, pour d'autres, peut être lu comme une

discrimination. L'engouement autour de la « question musulmane » et de l'Islam comme problème social a-t-il renouvelé ou au contraire brouillé les cartes de la dénonciation des discriminations ? Comment les militants se positionnent-ils par rapport au débat sur l'islam et aux demandes en lien avec les pratiques religieuses dans l'entreprise ?

Une partie des militants nous ont à la fois fait part de l'importance de la question de l'islam au sein de l'organisation syndicale et de la grande difficulté à le traiter. Pour une permanente de la Confédération qui rencontre régulièrement des responsables syndicaux, « la question de la religion ça vient plus tard dans la discussion, au stade de l'impossibilité de faire, soit pratiquement : "Oh oui mais comment on va faire si on doit commencer à plus faire des réunions parce que le vendredi parce que si, le samedi parce que ça, à plus manger si ensemble, le syndicalisme c'est quand même un lieu de convivialité, alors où est ce qu'on va ?", voilà. Donc soit au niveau de l'organisation pratique. Soit au nom de la laïcité. Après un an et demi sur ce sujet-là, après avoir discuté avec des responsables de différentes organisations je vous dis comment je l'ai vu, ça n'a aucune prétention scientifique. »

Un permanent syndical d'une Union départementale qui insiste, à ce moment de l'entretien, sur son souhait que son propos reste anonyme nous livre son sentiment d'une action « au coup par coup » concernant l'islam, sans vraie discussion. « On refuse d'avoir cette discussion-là parce qu'on n'y arrive pas. » Farouchement opposé à une prise en compte de la religion des salariés dans l'entreprise, il attend, avec intérêt, que ces débats-là aient lieu « dans la maison. »

Un permanent de l'Union régionale d'Ile-de-France qui affiche davantage d'ouverture sur les possibilités de trouver des aménagements regrette la frilosité de la CFDT sur le sujet : « La question de l'islam, la question du voile, on a été confronté à tout ça. Sauf qu'on ne l'a pas traitée, de peur de braquer des équipes. On n'a pas traité ce genre de débats. »

Une permanente de la Confédération constate, elle aussi, les points de vue particulièrement controversés qui surgissent dès lors qu'il est question de l'islam et souligne la nécessité d'accompagner les entreprises face à ces enjeux : « Oui il y a des vrais débats dans l'organisation où quand on aborde cette question de la diversité la première chose qui ressort c'est la question de l'islam. Forcément le monde du travail est concerné parce que certains salariés demandent d'aménager des temps pour la prière, demandent d'avoir des repas hallal, des choses comme ça. Alors c'est une question, qu'on doit aborder et on doit aider les entreprises à aborder parce qu'il ne faut pas qu'elles soient seules à gérer ça, parce que c'est un vrai souci quand même aujourd'hui. » Cependant, elle distingue l'action au niveau du

syndicat, qui, à ses yeux, reste fondée sur le critère d'origine : « Mais ce qui n'est pas tout à fait ce que nous on porte en interne. Notre vraie question elle est sur les militants d'origine, issus de la diversité, comment on les fait émerger, parce qu'il y en a. Et du coup ce n'est pas juste une question de religion, c'est vraiment une question de, aujourd'hui comment on porte cette question-là et comment on y est attentif. Donc on n'évacue pas la question de la religion, c'est un sujet, et ça c'est vraiment une question à prendre pour le vivre ensemble en entreprise, mais du coup, là, en interne, on peut dépasser ça parce que la vraie question elle est qu'on a des militants issus de la diversité qui ne sont pas sur ces questions de religion mais qui n'émergent pas dans nos responsables, pourquoi ? »

A partir du moment où l'espace public est peuplé d'identités particulières, et plus seulement d'individus libres et égaux en droit, le problème des discriminations se transforme : face aux particularismes en question, il existe en effet deux risques discriminatoires distincts, et diamétralement opposés. Le premier consiste à nier la différence culturelle, à lui dénier le droit d'être visible, à la sommer de se dissoudre dans le creuset français, et, si elle ne le fait pas, à l'accuser d'être irréductible à la culture nationale, d'être donc naturellement, racialement incompatible avec les valeurs dominantes. La discrimination fait alors de la différence culturelle, religieuse, la preuve d'une différence qui serait elle-même un danger pour le corps social. Le deuxième risque, à l'opposé, consiste à reconnaître et à valoriser les différences culturelles, au point de favoriser un communautarisme qui peut déboucher sur des affrontements entre communautés minoritaires, ou avec le groupe majoritaire, chacun tendant alors à racialement le groupe avec lequel il est en conflit. D'un côté, la discrimination prolonge un universalisme intransigeant, de l'autre elle s'inscrit dans un différencialisme exacerbé. Ce qui rend le débat vite confus, voire impossible. La question de l'islam en entreprise constitue une sorte de « poche » dans laquelle le second risque occupe souvent tout l'espace des débats.

Dans l'ensemble, les enjeux liés aux pratiques de l'islam en entreprise suscitent essentiellement des craintes, en particulier celle d'être confronté à une manipulation, de se retrouver au cœur d'une polémique que l'on sait particulièrement incontrôlable. Le délégué syndical d'un groupe bancaire considère que le seul cas qu'il a été amené à traiter est celui d'une femme qui après avoir été embauchée dans un centre de colonie de vacances, est venue travailler en burqa : « Elle est partie, on n'a pas eu d'attaques, on n'a rien eu. Donc ce n'était pas un coup monté. J'avais peur que ce soit un coup monté et qu'on utilise le logo de la banque à côté, ce qui n'a pas été fait. »

Cependant, la question fait débat parmi les militants et plusieurs d'entre eux évoquent le fait qu'il est extrêmement difficile de prendre une décision, de réagir face à ces cas. De manière ambivalente, ils assimilent ces situations à la question des discriminations mais finissent par trancher pour dire que ça n'en est pas. Lorsqu'on lui demande s'il a déjà rencontré des cas de discrimination raciale, le délégué syndical d'un autre grand groupe bancaire nous répond : « Directement, non. Mais par exemple dernièrement, alors je ne sais pas si c'est de la discrimination ou pas, il y a une jeune femme qui est venue avec un voile dans l'entreprise mais visiblement ça gêne les gens, ça les gêne et à plusieurs titres. Moi c'est ce que j'ai dit au RH, je suis peut-être raciste aussi mais "ou vous acceptez tout, ou vous ne l'acceptez pas". Si vous acceptez ça, vous acceptez par exemple les juifs qui viennent avec une kippa. J'en ai parlé avec la hiérarchie, regardez les textes mais c'est bizarre parce que les textes sont vraiment ambigus et ils font tout pour qu'il y ait des problèmes j'ai l'impression. C'est pas du racisme que je vais faire mais ce n'est jamais noir ou blanc ! Ce n'est jamais "il est interdit de faire ça mais on peut faire ça", ce n'est jamais comme dans un règlement intérieur. C'est "maintenant vous vous débrouillez". Ce qui est drôle c'est qu'ils ont passé des lois, alors je ne dis pas si elles sont bien ou pas bien, dans les administrations et dans les entreprises c'est "débrouillez-vous !" Et là, les entreprises ne savent pas comment faire. Il y a un vrai flottement. Ils se posaient la question et si quelqu'un vient faire sa prière et son tapis, ça se passe comment ? On ne va pas le mettre à la porte, c'est quand même délicat. »

Au fond, les militants se sentent relativement impuissants et se montrent surtout tirillés face à ces questions qui les conduisent souvent à finalement refuser en bloc toute manifestation ou toute demande liée à la religion.

Au cours d'un entretien collectif avec des délégués syndicaux de la Fédération F3C, une conversation s'amorce au sujet de la prière en entreprise.

-« Moi je vais dans un bureau à et il y a des contractuels qui font la prière là-bas. J'étais intervenu parce que des mecs étaient en train de l'engueuler... C'est un peu cosmopolite mais il y a beaucoup de gens qui font la prière à 7h30-8h.

-Si moi j'étais confronté à ça, je monterais au créneau. C'est quelque chose que je ne permettrais pas.

-oui, je suis monté. Mais ils le font. Ils sont presque les trois quarts à s'arrêter.

- Il faut quand même séparer milieu de prière et milieu de travail.

-Mais attends, ils le font dans la salle de pause. Voilà. C'était compliqué quand même.

- On est dans un pays laïc.

- C'est surtout que si tu donnes ça ils voudront autre chose. Ce n'est pas mauvaise presse mais il ne faut pas laisser faire ça.

- Au moins je posais la question mais je n'arrivais pas à revenir en arrière. S'il y a un nouveau patron...

- Et ça ce n'est pas de la discrimination par contre. Parce que tu vois, ça pourrait se poser. C'est intéressant ce que tu dis. On pourrait dire, ces personnes vont poser leurs tapis, vont prier, et derrière on va leur interdire. Ils vont dire « je suis discriminé ». C'est de la discrimination pour qui ? Pour moi ce n'est pas de la discrimination. On est dans un monde laïc. Enfin, en France on est dans un pays laïc. En plus une société qui est encore à capitaux publics, donc une entreprise publique plus ou moins. Et on va accepter ça ? Donc est-ce qu'on est discriminant ?

- C'est compliqué.

Les questions que posent certaines pratiques de l'islam (en particulier le voile et la prière) sont vécues par certains comme une dérive ou un excès de l'anti-discrimination. L'islam est en effet fréquemment associé à un risque d'instrumentalisation de l'anti-discrimination ce qui tend à neutraliser toute discussion sur les stéréotypes associés à cette religion. Surtout, les militants se montrent bien souvent dépassés par ces questions. Un permanent syndical au niveau de la fédération banques et assurances considère que le débat sur le voile est tellement passionnel qu'il est difficile d'en faire un problème de discrimination : « Parce que le problème du voile on va y revenir parce que ça, ce n'est pas un problème de discriminations c'est un problème de société. »

Pour d'autres militants l'enjeu de la reconnaissance de certaines pratiques liées à l'islam est clairement mis en opposition avec le combat contre les discriminations. Les propos d'une adhérente du secteur santé social en Ile-de-France illustrent bien la mise en tension de l'affirmation des différences avec l'antidiscrimination : « Puisqu'on en est à la discrimination je vais aller dans l'autre sens. Est-ce que c'est normal qu'à l'hôpital on voit maintenant des gens au self qui portent le voile ? Pas le voile intégral, le foulard. Est-ce que ça, c'est normal ? » Pour cette militante qui note des demandes de plus en plus fortes de la part des patients et des personnels dans les hôpitaux s'interroge du même coup sur le sens de lecture des discriminations et sur la gestion de situations auxquelles elle est confrontée au quotidien :

« Ceci dit, c'est pareil quand on parle de discrimination mais dans l'autre sens. Il y a de plus en plus de gens jeunes qui se convertissent à l'islam. Et quand on voit que ça arrive dans une unité, qu'il y a 3 collègues qui sont convertis à l'islam et qui disent aux autres "il n'est pas question que vous mettiez du jambon dans le frigo", eh bien non, je regrette, il y a la place pour le jambon et puis il y a la place pour le bœuf ou le veau, il y a la place pour tout le monde. Ça c'est très compliqué à gérer. (...) Avant il n'y avait pas de souci, ils ne mangeaient pas de porc, ça le faisait. Maintenant c'est devenu compliqué. Ils sont trois dans un appartement, c'est les appartements d'hommes qui posent problème. Deux musulmans, un non musulman, les deux musulmans pour un peu qu'ils soient... ça veut dire qu'il n'est pas question qu'il y ait du porc qui soit dans le frigo. On dit "si, si, le porc il peut être en bas du frigo, le bœuf en haut du frigo, c'est la tolérance", et bien on n'y arrive pas. Et quand on accompagne pour faire les courses et qu'il y en a un qui achète un peu de jambon et on lui dit "mets le en bas du frigo, que ça ne touche pas le reste", et bien ils le mettent à la poubelle dès qu'ils ont le dos tourné. (...) En tant qu'infirmière des fois tu te dis " je fais comment ?". On est confrontés à tout ce qui est religieux. »

Comme nous pouvons le constater, les problèmes évoqués par les militants au sujet des demandes liées à l'islam dans différents espaces du monde du travail sont de nature très différente. Les contextes et les pratiques en jeu, les rôles dans lesquels se trouvent les militants sur le plan décisionnel, apparaissent en effet extrêmement diversifiés. Cependant, l'absence de prise en charge de ces questions au sein de l'organisation syndicale risque d'encourager la fusion des problèmes en un « tout religieux », le sentiment d'être débordé par ces questions qui impliquent à l'inverse d'être envisagées au cas par cas. En les prenant davantage en compte dans sa doctrine à venir, le syndicat pourrait jouer un rôle majeur dans la lutte contre les discriminations liées à l'origine qui, comme l'avons montré, se heurte bien souvent au thème de l'affirmation des différences.

L'expérience d'une permanente au niveau de l'Union régionale d'Ile-de-France montre bien l'amorce de cette logique d'action au sein de la CFDT. Tout en nous confirmant que la question de la place de la religion dans l'entreprise est fréquemment abordée par les militants et qu'ils ne savent pas comment gérer la question, elle revient sur son volontarisme pour éclaircir de manière constructive la question du foulard qui reste floue et complexe aux yeux de beaucoup, alors que plusieurs cas de figure doivent être pragmatiquement distingués : « Je sais que ce type de discriminations (évoquant la question du rejet du port du foulard) est de plus en plus fort avec les discours ambiants sur le sujet. Sauf que les militants, on en parle de la question de la religion dans l'entreprise, mais ils ne savent pas comment faire. Ils ne savent

pas comment gérer la question. Et en plus, il y a différentes positions et pour certains la laïcité, ça veut dire qu'on ne doit pas parler de religion dans l'entreprise. La religion c'est l'affaire de la vie privée. Sauf que moi, j'ai fait intervenir une juriste de la Halde et elle a expliqué que la laïcité c'était aussi le respect de la religion de chacun et que la religion peut être abordée dans l'entreprise, qu'il fallait juste que ça ne perturbe pas le fonctionnement et l'efficacité de l'entreprise. Mais ça pouvait être abordé, ça fait partie de l'individu. Par exemple une fille qui porte le foulard elle peut très bien travailler s'il n'y a pas de problèmes, de dangers par rapport aux machines. Après, il y avait la question de l'image de la vendeuse. Là l'entreprise elle peut refuser d'embaucher une personne qui porte le foulard parce que le vendeur renvoie l'image de l'entreprise. Mais dans des bureaux, dans une banque, etc., normalement ça ne devrait pas poser problème. Sauf que ça il y a beaucoup de militants qui ont énormément de mal. Ce qui est bien c'est qu'on me pose des questions. »

La tension qui s'opère entre lutte contre les discriminations et reconnaissance des différences ne concerne pas seulement l'islam. Tout en empruntant les mêmes registres argumentaires et en aboutissant sur les mêmes indécisions, elle peut concerner n'importe quelle différence. Dans tous les cas, elle consiste à opposer à l'anti-discrimination l'existence de traits et de problèmes culturels qui déterminent certains comportements des individus. Lors de la réunion d'une équipe syndicale du secteur santé-social en région PACA, à laquelle nous avons pu assister, une discussion animée s'amorce autour du cas d'une femme de ménage dont le travail a fait l'objet de nombreuses critiques au sein d'une association du secteur. Les propos d'un des militants, qui considère qu'il était nécessaire ne serait-ce que d'interroger l'existence de discriminations liées à l'origine, dans le cas de cette femme, suscite d'emblée de vives réactions de la part de ses collègues : « La question par rapport à quoi ? Parce que là, je ne te suis pas. Parce qu'il y a une réalité, pas au niveau de l'hygiène, mais au niveau culturel, au niveau de l'approche du travail, du rythme du travail. Et pour moi, ce n'est pas une discrimination de la prendre en compte, pour justement adapter, c'est ce que nous on fait à l'intégration. Il faut prendre en compte ces éléments-là pour permettre une bonne intégration. Et c'est là que pour moi c'est de la connerie la discrimination à tout va, c'est se voiler la face "non, non, il n'y a pas de différences, tout le monde est pareil, tout le monde il est beau et il faut traiter tout le monde de la même façon". Non ce n'est pas vrai. Ne pas prendre en compte ces éléments-là, pour moi c'est de la connerie et c'est là que je trouve que la discrimination va trop loin et qu'on la met à toutes les sauces, on va à l'encontre et on fait au contraire de la discrimination. »

La lecture de la discrimination est loin d'être stable. Entre refus des différences, respect des différences (au nom parfois de la défense d'une essentialisation des différences qui dévalorise les individus), ou encore peur des différences, les représentations de l'altérité se mêlent et surtout s'entrechoquent dans la tentative d'identifier les discriminations. Le maillage qui s'opère entre les principes de justice et de justesse et les typifications engendre des interprétations extrêmement diversifiées de la discrimination dont on finit par davantage se prémunir que d'en revendiquer le combat.

Le défi de penser l'illégal pour les illégaux

Une autre catégorie de l'altérité, qui vient compléter le tableau des représentations des différences liées à l'origine associées à l'action antidiscriminatoire au sein de la CFDT, est celle des sans-papiers. Elle apparaît essentiellement chez les militants du SGEN, qui se présentent tous particulièrement sensibilisés à cette question, et renvoie principalement à la scolarisation des enfants de sans-papiers. Au-delà, elle reste très peu abordée (par 5 militants du panel) qui la relie soit à une action individuelle et extra-syndicale du fait d'un soutien particulier, soit surtout aux difficultés à sensibiliser les équipes sur ce sujet.

Une permanente de l'Union régionale Nord-Pas-de-Calais note à ce sujet : « Et puis on sait qu'il y a des poches de résistance. Un de nos échecs entre guillemets c'est de ne pas avoir réussi à travailler avec les adhérents et militants du littoral sur les problématiques liées aux sans-papiers autour de Calais. Et une des raisons c'est qu'il y a un certain nombre de travailleurs qui étaient très fortement en difficulté, en particulier les gens qui travaillaient dans les transports et les gens qui servaient dans les services portuaires. Parce qu'en fait, s'ils laissaient passer les gens et qu'on découvrait quelqu'un dans un camion c'est eux qui se faisaient sanctionner. Et du coup, c'était eux qui étaient tenus pour responsables du fait qu'il y avait des sans-papiers qui passaient et du coup professionnellement ils étaient très mal à l'aise. Parce que d'un côté, ils les auraient bien laissé passer et d'un autre côté, ça risquait de les casser professionnellement et du coup, ils préféraient qu'on n'en parle pas et que les choses se fassent de manière non dite plutôt que d'en parler ouvertement et prendre une position qui aurait été communiquée et qui ne leur aurait pas laissé les mains libres. Et c'est vrai qu'il y a eu quelques couacs de gens qui ont été sanctionnés parce qu'ils n'avaient pas suffisamment surveillé le passage, camions et autres. (...) Et il y a des gens qui se sont retrouvés en porte-à-faux entre d'une part leur idéal, voire même leur position politique, et la

situation de gêne dans laquelle ils se trouvaient. Et on n'a jamais pu travailler là-dessus de manière très ouverte. Et il n'y a pas que nous. »

La complexité du problème apparaît inextricable, tout comme elle peut l'être dans des cas où les normes de fonctionnement au sein d'un secteur ne sont pas respectées par certains travailleurs migrants. Dans un cas comme dans l'autre, les responsables syndicaux comme les militants sur le terrain se retrouvent en effet dans le schéma classique de la double contrainte. « Et il y avait le secrétaire du syndicat X à Lille, lui il parlait sur les chantiers, alors il a le problème de la sous-traitance en chaîne, avec des salariés polonais ou bulgares qui se retrouvent sur un chantier, qui ne respectent pas du tout les conditions de travail, les normes de sécurité. Les salariés français étaient un peu embêtés. Et même les représentants CFDT, parce qu'ils disent "si on dénonce cette situation-là, c'est comme si on dénonçait les personnes en question" parce qu'ils savent très bien que l'inspection du travail va débarquer et que ces gens-là vont être embêtés. Si on ne fait rien, c'est souvent les autres salariés qui nous disent "nous, on ne peut pas continuer comme ça". Donc il y a un vrai problème auquel sont confrontés les représentants du personnel et ils ont besoin d'être assistés, d'être accompagnés là-dessus. Quelle est l'attitude à avoir, quelles sont nos marges de manœuvre, quelle est la loi, voilà. C'est très important. »

Les justifications qui entourent les conceptions de l'égalité et les représentations de l'altérité dans le cadre de la reconnaissance des discriminations liées à l'origine nous renvoient à un problème central qui traverse notre recherche : s'agit-il de perspectives à prétention objective, et donc universalistes, ou s'agit-il de perspectives subjectives, qui ne valent que pour ceux qui se reconnaissent dans telle ou telle origine (nous pourrions tout aussi bien dire catégorie ethnique) ? Ces questions se déclinent pour le registre suivant, celui de la solidarité, en soulevant l'enjeu majeur de la mobilisation et du profil des acteurs supposés porter le combat contre les discriminations liées à l'origine.

LE REGISTRE DE LA SOLIDARITE

L'exploration des sensibilités et des logiques d'actions syndicales face au thème des discriminations invite à interroger les effets de continuité, de tension, ou de rupture que ce thème engendre entre les conceptions de l'égalité, la reconnaissance de l'altérité et l'impératif d'action. La dynamique anti-discriminatoire ouvre ainsi plusieurs discussions autour du registre de la solidarité. Selon une analyse établie notamment dans la littérature américaine, le développement de politiques de la diversité marque une transformation importante des

conceptions et des représentations en matière de justice sociale, passant d'une vision économique centrée sur les inégalités, à une autre, culturelle et symbolique de l'altérité, qui interroge la solidarité entre les membres d'une même société face aux inégalités et aux injustices. Il s'agit là de réfléchir à l'impact de la lutte contre les discriminations sur d'autres formes de solidarité, d'un risque de dilution de la solidarité. Mais en amont de cet enjeu, les discours des militants nous conduisent à nous interroger sur les conditions entourant la solidarité qui anime la lutte contre les discriminations. Celles-ci sont directement liées aux représentations de la mobilisation et de l'expérience des individus les plus concernés par les discriminations.

L'étude sociologique de l'expérience des victimes du racisme n'est pas nouvelle. Cette approche a cependant gagné du terrain et s'intéresse de plus en plus aux logiques d'action des victimes pour dépasser cette expérience. Depuis les années 1950, diverses études ont souligné les conséquences des discriminations raciales dans la vie des individus qui les subissent³⁶. Les approches axées sur la question du stigmatisme³⁷ ont mis en lumière les effets du racisme et des discriminations sur la vie, la personnalité des individus, ou encore sur leur santé³⁸.

Mais c'est surtout à partir des années 1980, que les victimes deviennent l'objet d'une attention particulière dans la sociologie américaine et britannique. Selon Paul Gordon, qui se fonde sur l'expérience des populations originaires d'Asie du Sud-Est et des Antilles dans la société anglaise, le racisme affecte les individus bien au-delà de l'espace et du moment de l'expérience qu'ils en font. Il existe en effet de multiples « blessures cachées du racisme » (*hidden injuries of racism*), entraînant des logiques d'évitement directement liées à la crainte d'être la cible de comportements racistes³⁹. Dès la fin des années 1980, le *Home Affairs Committee* (l'équivalent anglais de notre ministère de l'Intérieur) plaide pour la prise en compte de ce phénomène : « Une des priorités devrait consister à réduire la peur au sein des minorités ethniques de provoquer des incidents racistes, autant que celle d'être l'objet

³⁶ Allport, Gordon Willard, *The nature of prejudice*, New York, Doubleday Anchor, 1954 ; Jones Edward E., Farina Amerigo, Hastorf Albert H., Markus Hazel, Miller Dale T., Scott Robert A., *Social stigma : The psychology of marked relationships*, New York, Freeman, 1984.

³⁷ Goffman, Ervin, *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*, Englewoods Cliffs, Prentice Hall, 1963.

³⁸ Clark Vernessa R., Harrell Jules P., The relationships among Type A behaviour, styles used in coping with racism, and blood pressure, *Journal of Black Psychology*, 1982, n° 8, p. 89-99. Clark Rodney, Anderson Norman B., Clark Vernessa R., Williams David R., Racism as a stressor for African Americans: A biopsychosocial model, *American Psychologist*, 1999, n° 54, p. 805-816.

³⁹ Gordon, Paul, Hidden Injuries of Racism, *New Statesman and Society*, 12 May, vol. 2, n° 49, 1989, p. 24-25.

d'agression raciale (*racial attacks*), qui causent d'importants dégâts dans la vie des individus issus de minorités ethniques⁴⁰ ».

Certaines analyses ont proposé de croiser les logiques de production et de perception de ces phénomènes en prenant en compte leurs dimensions idéologiques, institutionnelles, sociales et vécues. Le concept d'*everyday racism*, se fonde notamment sur l'expérience vécue pour théoriser les logiques de domination du racisme⁴¹. Selon Philomena Essed, il définit les formes de discrimination qui se manifestent à travers « des pratiques systématiques, récurrentes et ordinaires. (...) Le racisme au quotidien imprègne les pratiques ordinaires et implique des attitudes et des comportements socialement admis⁴² ».

De nombreuses approches ont présenté l'expérience du racisme comme un phénomène qui anéantit l'individu, qui le prive de son identité, comme une sorte de fatalité ou au mieux comme une ressource que les individus déploient dans un système de concurrence. Cependant, d'autres études montrent que les victimes ne sont pas seulement l'objet, la cible du racisme, ou à la recherche de moyens rationnels pour atteindre des buts définis mais créent et composent diverses formes de réponse face aux discriminations raciales.

Selon ces auteurs, étudier le stigmatisme à partir du point de vue des victimes (*insider's view*) permet de relever et de comprendre la variété de situations perçues comme discriminantes. Les différences mises à jour montrent que ce qui est discriminant varie d'une époque à une autre, d'un lieu à un autre, d'un groupe à un autre ainsi que les logiques des individus pour contourner, renverser et transformer les stigmates.

D'un côté, l'étude des discriminations présente les individus concernés comme démunis, plus ou moins réduits à la passivité et au silence, de l'autre, elle éclaire les logiques qu'ils mettent en œuvre pour dépasser cette expérience. Dans ce dernier cas, les stratégies d'acteur apparaissent essentiellement individuelles et à distance d'une mobilisation collective contre le racisme et les discriminations. Cependant, il faut noter la particularité des contextes, comparativement à celui de la France, au sein desquels ce type d'action est étudié. La structuration communautaire ainsi que les multiples relais de l'anti-discrimination que l'on

⁴⁰ Home Affairs Committee, *Racial Attacks and Harassment*, London, HMSO, 1989, p. 8. Les statistiques du British Crime Survey de 1992 tendent à renforcer ces constats en montrant par exemple que les individus originaires d'Asie du Sud-Est et des Antilles se sentent plus en insécurité que les sondés blancs, « de se retrouver seul le soir dans les lieux publics ». Cf. Mirrlees-Black Catriona, Aye Maung Natalie, *Fear of crime : Findings from the 1992 British Crime Survey*, London, Home Office Research and Statistics Department, 1994, p. 2-4.

⁴¹ Essed Philomena, *Alledaags Racisme (Everyday Racism)*, Amsterdam, Sara, 1984.

⁴² Essed, Philomena, *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*, London, Sage, 1991, p. 3.

trouve aux Etats-Unis ou en Grande-Bretagne offrent une densité particulière au combat collectif et individuel contre les discriminations. En France, le paysage de l'anti-discrimination a changé ces dernières années – en particulier avec l'importance accordée à la représentation des minorités dans différents domaines de la vie sociale - mais il reste difficile d'avoir une idée de la mobilisation des individus potentiellement concernés sur ces questions.

Le lien « naturel » entre l'expérience vécue et l'activisme antidiscriminatoire

Aux yeux de nombreux militants, la sensibilité pour la question des discriminations est conditionnée par le fait d'avoir été soi-même traversé par cette expérience. En d'autres termes, la discrimination existe que si on l'a ressentie un jour. Un permanent de l'Union Régionale d'Ile-de-France défend cette idée d'une disposition biographique pour comprendre les discriminations : « Et on lutte parce qu'on a été discriminé. Tant qu'on n'y est pas, je crois qu'on ne se sent pas concerné. Et je pense qu'il y a des copains dans la boîte ils ne se sentent pas concernés, parce qu'ils ne sont pas discriminés. Et donc nous, à la fin, le message qu'on portait c'était "mais attention on peut tous être victimes de discrimination". » Un délégué du personnel dans le secteur des services abonde dans ce sens : « Même moi quand je vais en parler avec mes adhérents ou les salariés, ils ne sont pas très sensibles. Tant que ça ne t'arrive pas à toi. Tant que tu ne subis pas la discrimination, ou alors il faut avoir des gens proches qui sont concernés sinon, ce n'est pas prioritaire.»

Une déléguée du personnel dans une société d'assurance constate que la plupart des personnes ne se sentent pas concernées par la diversité – qu'elle assimile à la dynamique antidiscriminatoire : « Moi je suis d'origine arabe, donc comme par hasard c'est moi qui me retrouve à la diversité. Donc j'ai tout dit. Les gens ne se sentent pas concernés par ça tant qu'ils ne sont pas dedans. Et on le voit dans tous les syndicats. La diversité est tenue par des gens soit d'origine ou soit des homos ou soit des femmes qui ont beaucoup souffert, mais sinon ça concerne personne. Les gens ne se sentent pas concernés. Pour les autres il n'y a pas de différences. »

Les facteurs biographiques sont éclairants pour rendre compte de l'activisme antidiscriminatoire de certains militants, ou plus simplement de l'attention portée aux risques discriminatoires. Ces militants puisent alors dans leurs trajectoires personnelles les ressources morales d'un volontarisme ou d'une prise de conscience. L'emboîtement des registres de

l'expérience procède ici d'une primauté des exigences de justice reliée à une biographie ou à certaines séquences d'une trajectoire personnelle. D'autres évoquent l'influence d'expériences personnelles de discriminations pour justifier un engagement résolu, au nom de la justice, en faveur de l'antidiscrimination. Ils se veulent donc aujourd'hui d'autant plus sensibles et attentifs à la problématique antidiscriminatoire, tant il est vrai qu'agir contre les discriminations constitue pour eux un enjeu moral de nature personnelle.

Une permanente syndicale de la fédération des SGEN explique c'est sa situation personnelle qui a déterminé son engagement : « Disons, au départ je suis militante et je suis engagée dans le collectif depuis toujours, depuis que j'ai l'âge de penser un peu par moi-même et de bouger. Et quand moi-même j'ai été par ma propre histoire concernée, naturellement quand j'ai vu toute la difficulté humaine là-dessus, j'ai dit "il faut lutter". Mais parce que c'est mon histoire qui a fait que. Je ne l'aurais pas fait si cela n'avait pas été mon histoire peut-être parce que des luttes il y en a tellement. Parce que mon parcours militant, que ce soit dans l'associatif, le politique, le syndicat, etc., fait que j'estime avoir un certain nombre de compétences qui fait qu'elles sont transférables. »

Une permanente au niveau de la Confédération défend ce lien entre expérience personnelle et appropriation de la lutte contre les discriminations : « Oui, moi je l'intègre (la lutte contre les discriminations) forcément puisque... aux jeunes en général, aux femmes aussi (rires). Quand on est jeune, femme, qu'on est issue de la diversité c'est un peu... on cumule pas mal de choses. Mais plus particulièrement par rapport aux jeunes dans notre société aujourd'hui quand on est jeune il faut souvent montrer patte blanche pour réussir à intégrer la société, pour trouver sa place et on est vraiment discriminés par rapport aux questions de travail. C'est-à-dire qu'on a forcément une situation qui est plus difficile donc on doit faire ses preuves, donc souvent il faut accepter une moindre situation pour espérer pouvoir passer au niveau au-dessus et être considéré comme un salarié comme un autre. Donc souvent il y a un sas par lequel on nous fait passer qui est assez dur, qui peut être assez discriminant, la manière dont on est regardé par la société qui nous valorise pas, nous reconnaît pas et nous envoie pas un message d'espoir sur notre situation. Du coup comment faire aussi prendre conscience de ça aux militants CFDT pour qu'ils n'oublient pas quand ils négocient des choses ou quand ils portent des revendications dans le monde de l'entreprise et dans la société en général, la place des jeunes dans la société. »

De nombreux militants associent en effet leur sensibilité particulière pour la question des discriminations au fait d'être mariés ou d'être descendants de migrants. Néanmoins, le fait

d'avoir été directement exposé à la discrimination ou encore le fait d'être considéré comme une personne potentiellement discriminable entraîne des réactions très diverses face à la nature du rôle à jouer dans la lutte contre les discriminations et des stratégies à mettre en œuvre.

Une militante du secteur banque assurance qui a dû faire face, il y a quelques années aux commentaires racistes d'une de ses collègues, prend cependant ses distances avec la question des discriminations lorsqu'elle a été sollicitée à ce sujet : « Il y avait des discriminations sexuelles très importantes. "Raciales", je ne sais pas. "Raciales" oui, parce que moi j'avais une collègue très raciste qui sortait des tas de conneries sur les Arabes et moi j'ai toujours fait dans la surenchère. Le fait que les gens n'aiment pas les Arabes et me sortent des conneries sur les Arabes moi ça ne me gêne pas plus que ça, ce n'est pas grave, je peux aussi dire des conneries et on peut jouer au concours du plus ignoble et en général je gagne ! Mais tant que ça reste au niveau verbal, entre deux personnes, je dirais : Que le meilleur gagne ! C'est quand c'est érigé en système, à partir de là tu n'as pas le boulot, moi là j'avais le boulot, ça marchait bien, voilà, je ne me sentais pas discriminée. (...) J'ai eu un exemple d'une fille qui s'estimait discriminée, selon elle, parce qu'elle était d'origine maghrébine. Sauf que dans le centre il y avait d'autres gens d'origine maghrébine qui n'étaient pas particulièrement discriminés, enfin pas plus que quelqu'un qui ne l'était pas. On a une chef de service dans ce centre qui est un petit peu dure, mais je crois qu'elle est comme ça parce qu'elle est comme ça tout simplement. Du coup, la fille le vivait mal, avait l'impression qu'elle lui parlait plus mal qu'aux autres, qu'elle ne l'aimait pas, on est rentré dans des rapports affectifs. En fait elle avait été en congé parental pendant trois ans et quand elle est revenue elle n'a pas pu récupérer le niveau, parce qu'en fait c'est des centres d'appel avec des niveaux d'appel. Au bout de trois ans on perd et c'est une entreprise qui évolue vite dans ces *process*, donc c'était logique. Le téléphone ce n'est pas un métier factuel. La fille on lui disait qu'au téléphone, on n'entendait pas son sourire. C'est un peu compliqué. Et donc moi elle m'a interpellée en me disant "je suis discriminée", donc je suis allée voir les RH en leur expliquant. On a contacté la directrice de centre pour avoir sa version, ensuite on a mis les parties en présence et puis aujourd'hui ça va, enfin ça va... Tu te rends compte qu'il n'y a pas de discrimination à partir du moment où les gens changent de motif. Comme elle s'est rendue compte que les motifs qu'elle invoquait, on les avait réglés, aujourd'hui elle part sur des motifs qui sont qu'elle n'a pas d'évolution de salaire, pas d'évolution de carrière, elle a peut-être envie de faire autre chose. Moi je lui ai dit qu'on est prêt à l'aider à construire, si possible une formation, pour lui permettre de faire autre chose si elle le souhaite. (...) Moi, j'essaie de dépasser le problème

affectif. Je pense que la plupart des problèmes viennent d'un affect qui n'a pas lieu d'être sur le lieu de travail. Quand bien même on est des êtres humains, on n'est pas des machines, on a de l'affect, il faut quand même dépasser les affects et ça on ne peut le faire que si on a une lecture claire des fonctionnements de l'entreprise. »

Au-delà de montrer les limites du lien entre expérience personnelle des discriminations et prise en charge du sentiment d'être discriminé, le récit de cette militante montre bien l'ancrage difficile de l'action au nom de la lutte contre les discriminations et la tendance à déplacer l'objet premier de la sollicitation, considéré « réglé », à partir du moment où le problème est interprété sous l'angle de l'évolution de salaire et de carrière. Comme nous l'avons déjà noté à plusieurs reprises dans ce rapport, la discrimination est bien souvent perçue comme relevant de l'ordre de l'affectif et n'est que le masque d'un problème plus *concret*, associé aux conditions salariales, managériales, etc., ce qui démultiplie les manières de penser son traitement. Dans tous les cas, la compréhension de l'action antidiscriminatoire liée à l'origine nécessite de prendre en compte ces logiques.

Faire avec ou sans les discriminés ?

Aux yeux de nombreux militants, la visibilité contestable des discriminations ainsi que le fonctionnement inégal des dispositifs antidiscriminatoires sont liés au manque de sollicitations et de mobilisation des individus qui ont vécu une expérience discriminante.

L'action antidiscriminatoire, nous l'avons déjà souligné à plusieurs reprises, va rarement de soi. Elle peut tout aussi bien reposer sur des valeurs humanistes qu'être écartée ou transformée en raison de ses effets pervers, notamment celui de « forcer » l'identité de celui qui est discriminé ou de l'entraîner dans des procédures complexes et longues ou encore celui de disperser les revendications. Ces deux attitudes cohabitent au sein de la CFDT et renvoient à l'opposition entre une tendance à la compassion et une tendance à la suspicion, souvent moins à l'égard des discriminés qu'à l'égard de l'image supposée que l'action antidiscriminatoire risque de leur donner. De plus, ces deux attitudes varient non seulement en intensité mais ne sont pas non plus exclusives l'une de l'autre en fonction des problèmes et des situations évoqués. On pourra par exemple trouver chez le même militant ou la même militante une solidarité sans faille pour les sans-papiers et une confiance totale dans les politiques diversité de l'entreprise qui l'amèneront à négliger certains phénomènes discriminatoires. De même, on peut être face à un militant ou une militante qui se montre

globalement méfiant-e par rapport à une action antidiscriminatoire formalisée (recours en justice, signature d'accord, etc.) mais qui témoignera d'expériences de dialogue social face à un cas nécessitant à ses yeux une opération de vérification de l'égalité.

Sans perdre de vue toutes ces nuances, on peut noter la variabilité du rapport à l'anti-discrimination en fonction des sollicitations et des attentes, plus ou moins supposées, des personnes victimes de discriminations ou encore identifiées à une différence liée à l'origine. Les militants se présentent en effet d'un côté, confrontés au silence des victimes, à une vision opaque des discriminations, ou à l'inverse accaparés par ce qu'ils vivent comme un recours excessif au thème des discriminations de la part de certains. Au fond, il ne peut pas y avoir de juste mesure de la discrimination qui pèche *forcément* par défaut ou par excès.

Silence

Un permanent au sein d'une union départementale nous fait part de la difficulté persistante qu'il ressent dans sa manière d'aborder la discrimination fondée sur l'origine en raison du silence de ceux qui la vivent : « C'était ça le problème, c'était parce qu'on en parlait pas qu'on laissait se développer des formes de discriminations, c'est pas forcément faux, en tout cas c'est parce qu'on ne les voyait pas, parce que les victimes ne s'adressaient pas à nous, etc. Du coup, chacun disait "dans ma boîte il n'y a pas de discriminations, surtout pas de discriminations raciales". Ça, ça n'a pas changé des masses en fait. On a du mal sur la discrimination raciale ».

Une permanente du syndicat santé-social en région PACA fait du silence des discriminés une dimension intrinsèque des phénomènes discriminatoires : « En fait, la discrimination, c'est une forme molle de racisme, c'est-à-dire qu'on s'autorise soi-même à plaisanter, à faire des remarques, c'est une forme molle qui est encore plus virulente finalement. Mais j'ai vu quelques salariés qui se sont plaints d'avoir eu des remarques déplacées et intolérables. Mais le problème c'est la preuve. Parce qu'on a beau mettre des lois, sur le harcèlement sexuel, sur la discrimination, le problème c'est que c'est des petites piques lancées et il n'y a pas de preuve. Evidemment si on met sur un papier "je te change ton planning parce que ta tête me revient pas" il n'y a pas de problème, tout le monde sait que c'est interdit par la loi. Et les personnes qui subissent ça, c'est pour ça qu'elles finissent par nier le problème et l'incorporer en se disant "tant pis ce n'est pas grave" parce qu'elles n'ont pas de preuve. C'est ça qui est terrible. Il faut encore que les gens acceptent de témoigner. »

L'absence de parole des personnes touchées par les discriminations, et plus encore, le refus de certaines d'entre elles d'être potentiellement assimilées à des logiques antidiscriminatoires correctrices, concernent essentiellement le critère d'origine. Une militante de la Confédération évoque les réactions de ceux qui sont assimilés aux différentes catégories discriminées. Elle souligne, en particulier, les écarts de revendication entre les femmes et les personnes pouvant être concernées par le critère d'origine : « Parce que c'est une difficulté qu'on a : Autant sur femmes, on peut avoir des femmes mécontentes qui vont s'exprimer en tant que femmes et qui vont râler pour appuyer une politique de mixité, autant sur diversité j'ai jamais entendu... ou plutôt, les militants que j'ai entendus dans les rencontres qu'on a organisées sur les chantiers d'évolution de l'organisation, qui étaient issus de la diversité, il y en a quelques-uns qui ont pris la parole très violement et j'ai adoré parce qu'ils ont dit "oui alors voilà, moi je suis Djamel, je suis venu ici parce que j'ai vu qu'il y avait diversité et alors moi, si je suis élu délégué syndical c'est parce que je fais la tournée des ateliers avant chaque réunion de CE et que je reviens après pour donner la réponse du patron et si je suis élu c'est pas parce que je suis Djamel, c'est parce que je suis un bon délégué syndical et je veux le dire" et puis en colère et tout ! (rires). »

Cet enjeu de la parole et de manière plus large, de la participation à l'action antidiscriminatoire des personnes associées aux différences qui peuvent être l'objet de discriminations rend particulièrement complexe la conception et la réalisation de pratiques antidiscriminatoires en lien avec le critère d'origine. Deux grandes tensions ressortent ici. La première est liée à la construction périlleuse d'une solidarité intra-groupe autour du problème de la discrimination en raison de l'approche parfois défensive des militants apparentés aux populations potentiellement touchées par les discriminations. L'expérience de ceux, parmi ces derniers, qui ont accepté de relever le pari de se mobiliser au nom d'une action antidiscriminatoire en occupant un rôle ou une mission particulière est particulièrement éclairante à ce sujet. La seconde tension réside dans la remise en question de l'adhésion à certaines orientations antidiscriminatoires au nom des libertés individuelles.

Une militante⁴³, qui se présente comme étant « issue de la diversité », souligne que la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine est d'autant plus complexe que les militants issus de la diversité ne la revendiquent pas : « Et après la question de la diversité, il y a des militants issus de la diversité mais qui ne revendiquent rien du tout. Ils sont dans l'organisation, ils essaient d'être des militants comme les autres, sauf que c'est plus difficile

⁴³ Nous ne donnons volontairement aucune autre précision concernant cette personne afin de préserver son anonymat.

de les voir émerger dans les responsables. (...) Contrairement aux jeunes ou aux femmes où, oui, on peut s'appuyer sur le fait que des femmes veulent avoir plus de femmes en responsabilités, que des jeunes veulent voir plus de jeunes en responsabilités, pour être mieux compris quand ils revendiquent quelque chose, quand ils ont des attentes par rapport à l'organisation, alors que la population issue de la diversité ne revendique pas ça. (...) Parce que du coup on voit apparaître aussi des militants issus de la diversité qui disent "mais porter cette question, moi ça me choque !" Souvent, c'est difficile de se tourner vers ces militants parce qu'on ne sait pas comment leur proposer des choses sans faire de la discrimination positive parce qu'on les sentirait pas légitimes, qu'ils risqueraient eux en plus de le prendre mal. »

Lorsqu'on lui demande comment elle envisage sa légitimité concernant l'action antidiscriminatoire, cette militante nous confie sa position ambivalente par rapport au dossier diversité qui lui a été confié : « C'est une vraie question. Oui et non. C'est peut-être plus facile pour moi de réussir à dégoupiller la situation parce qu'on sent que c'est un sujet sensible, qui peut créer de vraies tensions dans l'organisation, de vrais clivages. Les gens peuvent très mal le prendre parce que c'est très sensible et le fait que je sois issue de la diversité, c'est plus facile de débloquer la situation et de dire "regardez, je porte le chantier, voilà comment moi je vois la question et je suis peut être mieux placée pour le dire que d'autres". Après est-ce que forcément c'est à moi de le porter parce que justement je suis issue de la diversité et que ça peut être mal vu ou pris ?... Parce que voilà, c'est aussi mon cas, ma situation. Je dirais oui et non. Et en même temps ça se passe bien aujourd'hui. Ça se passe assez bien. Et je pense que c'est une volonté de la confédération de montrer l'exemple. (...) Donc voilà je dirais oui et non, c'est jamais simple mais en même temps, moi, de porter le chantier, au contraire je ne me sens pas mise en avant pour être mise en avant. »

La gestion du risque de stigmatisation associé à la personnification de la lutte contre les discriminations crée dans tous les cas un espace d'hésitation par rapport à une officialisation de la solidarité en matière de lutte contre les discriminations.

Un autre militant, qui se présente comme étant d'« origine étrangère » dans le cadre particulier de l'entretien, témoigne de ses réticences et de ses craintes lorsque lui a été confié le dossier discrimination : « J'espère qu'on ne me donne pas ce dossier-là parce que je suis d'origine étrangère. Ce que je déteste, je refuse ! Que la CFDT file ce dossier-là à tous les gens qui sont d'une autre couleur ou d'une autre origine, car il n'y a aucune légitimité particulière. D'ailleurs je n'ai jamais été confronté à ce problème-là. Je ne suis pas légitime

plus qu'un autre. Mais c'est plus des valeurs personnelles, des valeurs humaines, une conviction. Et puis il y a aussi un aspect politique, au sens noble du terme. » Il poursuit en précisant qu'il se sent avant tout concerné par la question des discriminations non pas tant du fait de son origine étrangère qu'en raison de la connaissance d'un terrain : « Quand j'entends les débats qui traversent les sociétés, étant passé par où je suis passé, il y a des choses sur lesquelles je ne suis pas d'accord et d'où cette envie de faire ma place. Tout ce qu'on peut entendre aujourd'hui au niveau politique, si on écoute certains, tous les maux de la France viennent des étrangers. C'est sûr qu'aujourd'hui, et d'ailleurs tu le dis, et j'en connais aussi dans mon entourage, des familles qui sont déracinées, des parents qui ne parlent pas très bien le français, qui viennent ici avec leurs enfants, qui sont un petit peu perdus, ça existe. Et le fait qu'ils soient immigrés et qu'ils viennent d'ailleurs ajoute au problème de nature sociale que tous les autres aussi rencontrent, mais aussi le fait de ne pas parler une langue, de ne pas être intégré dans une société parfois d'une manière consciente ou inconsciente de rejeter aussi les valeurs. »

La lutte contre les discriminations ne peut négliger cette tendance, c'est-à-dire celle d'une personne singulière qui souhaite être traitée hors de tout ancrage identitaire à laquelle s'ajoutent les ambivalences qui peuvent en découler. Plus une société s'ouvre à la lutte contre les discriminations, plus elle court le risque de négation de la subjectivité de ceux qui veulent échapper à toute injonction identitaire, à toute appartenance collective. L'individu peut certes faire le choix de s'engager au sein d'une identité collective ; il peut aussi faire celui de ne pas s'engager, ou bien encore de se dégager. Toute politique de reconnaissance et d'attribution de droits culturels court le risque de heurter ce type de position, sauf si elle est pensée non pas en faveur de groupes ou de minorités à qui seraient délégués ces droits, mais en faveur des individus qui font le choix d'en relever. En France, ce choix, nous venons de le voir, demeure difficile et chargé d'ambivalence.

Les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine apparaissent sans cesse tiraillées entre deux arguments : d'une part, celui de la nécessité de lutter contre les discriminations, d'autre part celui de protéger les populations discriminées ou discriminables des actions antidiscriminatoires. La frontière, particulièrement ténue entre réparation et stigmatisation générée par l'anti-discrimination conduit plusieurs militants à préférer se distancier « en bloc » de la question des différences et du même coup de la lutte contre les discriminations.

La crainte d'offenser ou de vexer des militants en les associant à l'anti-discrimination prend alors le dessus sur la nécessité d'interroger la réalité discriminatoire. Cette crainte peut être considérée comme un des effets de l'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations, marquée en France par la construction d'une sorte d'identité de discriminé laissant peu à peu le débat se refermer sur la subjectivité des victimes et les difficultés à recueillir des données statistiques. On entre alors dans une sorte de cercle vicieux qui consiste à faire de la protection contre la lutte contre les discriminations le « vrai » combat contre les discriminations. Un délégué syndical de la Fédération F3C préfère prendre ses distances avec la question des discriminations au nom de cette suspicion d'instrumentalisation de la lutte contre les discriminations chez les discriminés : « Voilà, j'ai des Africains, des Marocains, des Algériens qui sont avec moi, et je ne parle pas tous les jours de discriminations parce que eux aussi ils ne veulent pas parler des discriminations. Parce qu'inconsciemment peut-être ils l'ont vécue quand ils étaient jeunes – je n'étais pas avec eux quand ils étaient à l'école. Ils ne veulent pas [parler des discriminations] parce qu'ils savent qu'il y a le danger de montrer que ce soit toujours de la faute de l'autre et jamais de la leur ».

La seconde tension que soulève le silence relatif des discriminés renvoie également à celle qui peut se jouer entre les orientations du combat contre les discriminations et le respect de la subjectivité des individus concernés tout en la déclinant au nom du principe de la liberté individuelle.

La déléguée syndicale d'un grand groupe d'assurance illustre ce jeu de dissonance possible entre l'action antidiscriminatoire et les choix personnels des personnes qu'elle est supposée cibler à travers l'exemple de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : « Je crois qu'on a un problème peut-être, nous, syndicalistes, par rapport à l'entreprise, c'est qu'on voudrait absolument que les femmes aient le même salaire que les hommes ou qu'il y ait une certaine population... Mais après, il y a aussi le vœu de la personne. Et ça, c'est souvent pas pris en compte. On ne comprend pas qu'une femme reste classe 4, c'est-à-dire au seuil du passage en cadre, parce que justement elle ne veut pas prendre certaines responsabilités qui feraient qu'après, elle ne serait peut-être plus libre de ses horaires. Donc on ne le comprend pas bien et en même temps on voudrait qu'elles évoluent, mais on ne peut pas les faire évoluer contre elles. On dit qu'il y a certaines femmes qui s'obligent à certaines choses pour s'éviter certaines contraintes, voilà. Parfois, moi je ne suis pas d'accord mais parfois, je suis obligée de reconnaître que c'est vrai. On me dit qu'il y a des postes que certaines femmes ne veulent pas prendre justement pour ne pas se retrouver dans une situation où elles ne pourront

pas gérer leur quotidien. Et dans un couple c'est souvent la femme qui fait le choix de ne pas évoluer... »

Les questions soulevées ici montrent la marge de relativisation qui borde l'action antidiscriminatoire. L'existence de préjugés ou de stéréotypes est en effet mise en balance avec les situations individuelles pouvant être considérées comme des choix, l'affirmation de la vie personnelle. Cette lecture plurivoque des discriminations renvoie à la distinction ambiguë entre discrimination économique et discrimination sociale défendue par les sciences économiques. Nous pouvons prendre l'exemple de certains employeurs qui peuvent baser leur décision d'embauche sur un certain nombre de stéréotypes qui mettent en scène des performances considérées comme l'apanage d'un groupe. Les femmes plus conciliantes, les hommes plus combattifs ou encore comme dans certains secteurs, tels que celui du santé/social, une ethnicisation plus ou moins dissimulée des compétences. Si les différences énoncées sont liées à des choix ou des préférences qui ne résultent pas d'une contrainte explicite ou implicite (par exemple le choix d'un investissement prioritaire dans la vie familiale plutôt que dans la vie professionnelle pour les femmes), elles sortent du champ de la discrimination économique (Havet et Sofer, 2002). Pour autant, ce qui est entendu comme un choix peut être fortement influencé par les rôles sociaux attribués aux deux sexes, ce qui conduit à reconsidérer la situation sous l'angle de pratiques sociales discriminatoires. Cette tension ressort particulièrement lorsqu'est abordée la question du genre, et provoque une série de dissonances dans le discours de nombreux recruteurs. Les frontières entre calcul économique de l'entreprise et préjugés, entre discrimination économique et discrimination sociale sont en effet difficiles à tracer dans les décisions et comportent de nombreuses zones d'ombre. Elles mettent en tout cas la réalité des discriminations à l'épreuve des choix individuels, ce qui touche d'ailleurs également les classements de légitimité entre les critères de discriminations. Un permanent de l'Union Régionale d'Ile-de-France évoque à ce propos le conflit de subjectivités qui s'opère en matière de lutte contre les discriminations en relatant une séquence de l'expérimentation du jeu *Mots d'action* avec des chefs d'entreprise : « Et puis à un moment donné je dis : "Ecoutez-moi, j'entends très bien ce que vous dites mais autour de cette table on est tous victimes de discrimination, même moi-même, moi j'ai été syndicaliste et quand j'ai dit que j'étais syndicaliste dans ma boîte ma carrière elle était pliée et on me l'a dit". Et là, il y a une jeune dame, très gentille, qui avait expliqué qu'elle était photographe, qu'elle avait dû débiter dans ce métier très masculin, qu'on se foutait d'elle parce qu'elle portait les grands appareils photos, elle me dit "Attendez, ça n'a rien à voir. Vous, vous avez accepté d'être discriminé, vous avez accepté d'être délégué syndical, moi je

n'ai pas accepté d'être femme". "Et alors, ce n'est pas la même ? Le résultat il est le même. Ça voudrait dire qu'il y a des discriminations qui sont plus acceptables parce que vous avez fait le choix de, que d'autres qui le seraient moins parce que vous n'avez pas fait le choix d'être ? C'est compliqué votre histoire !". Et quand on voit ça on se dit que le chemin est encore long. On était là tous autour de la table à dire qu'on est tous victimes de discriminations, sauf que certains hiérarchisaient : "Lui, c'est moins grave que moi. Moi je n'ai pas choisi d'avoir la couleur de peau mais toi t'as choisi d'être syndicaliste ou tu as fait le choix d'être chrétien ou tu as fait le choix d'être musulman". »

L'élan irrésistible de la diversité

Au-delà de la partition qui s'opère entre l'idée d'une solidarité « naturelle » et d'une solidarité volontariste ainsi que du lien entre solidarité et mobilisation des personnes associées à des populations ou des groupes potentiellement victimes de discrimination, l'impératif d'une implication dans la lutte contre les discriminations dépend également du regard porté sur le contexte général de la société face aux discriminations. La représentation du risque discriminatoire, plus ou moins institutionnalisée et médiatisée (Cf. : Chapitre 1) peut considérablement varier d'un moment à un autre. Nous avons précédemment souligné que la majorité des militants ont insisté sur le fait que l'action antidiscriminatoire réclame une attention et un investissement sans relâche, qu'ils ont le sentiment qu'il faut souvent « tout recommencer à zéro » si les équipes et les missions changent ou encore, que le sujet – en tant que tel - disparaît facilement des écrans de revendications. Est-ce que cela peut s'expliquer par le fait qu'il est intégré, incorporé à de nombreuses autres actions, et donc non mentionné, ou est-ce que notre attention concernant ce sujet est fragile et mouvante ? Comparativement aux premières années des années 2000, nous sommes actuellement dans une phase de désinstitutionnalisation de la lutte contre les discriminations. Du gouvernement aux institutions plus locales, le combat apparaît en effet en recul. L'atmosphère a complètement changé et les enjeux propres à la crise semblent largement contribué à effacer, partiellement ou parfois plus complètement la question des discriminations. En mettant le phare sur les registres argumentaires des militants, nous avons précisément cherché à ébaucher une réponse, qui sans s'appuyer sur la conscience que les acteurs ont de la discrimination, ne pourrait que rester évasive.

En France, nous sommes davantage habitués à voir le sujet des différences associé à des problèmes, à des expériences relativement négatives, diverses formes de déviances, le racisme

et les discriminations ou encore le communautarisme. On comprend d'autant plus, dans ce contexte, que le thème de la diversité, connaisse un certain succès. Un terme dont la signification permet de circuler entre une conception générique (voire exhaustive à travers l'idée d'« accepter toutes les différences »⁴⁴) et spécifique (la place particulière de l'origine ethnique) des différences et connoté positivement. La diversité suggère ainsi d'aborder les discriminations en faisant ressortir et en valorisant les différences⁴⁵. Pour de nombreux délégués syndicaux en entreprise, la présence de personnes d'origines diverses, considérée sous l'angle d'une logique managériale incontournable, impose, en retour, une sorte d'ordre de l'anti-discrimination.

Aux yeux de plusieurs militants, l'anti-discrimination apparaît en effet comme un processus dynamique qui puise sa source dans l'intérêt stratégique d'une partie des entreprises, *contraintes* d'avoir un personnel à l'image de leur clientèle. Un permanent syndical de la fédération des banques et assurances nous fait part de sa confiance dans ce processus de « diversification » du personnel : « On vend beaucoup d'assurances, on vend à tout le monde. Et donc ça, les patrons sont convaincus de ça. Ça, c'est le principe et ça figure dans tous les préambules, tous les paragraphes sur les discriminations. Donc moi je dis que toutes les prises de position de cette nature, ça mange pas de pain mais c'est quand même important parce qu'on pense que la société sera mixte (...) Et je pense que quand vous regardez l'image de nos entreprises aujourd'hui, c'est plutôt rassurant, toutes les nouvelles entreprises sont mixtes. Il y a même des fois des savoir-faire qu'on retrouve que dans certains étudiants étrangers, qui sont un apport très important à mon avis. De même que la laïcité est très importante à vivre au quotidien autrement que dans des sociétés d'hommes. C'est clair aussi. En tout cas, la diversité semble incontournable dans la société. Je ne sais pas si vous pensez à une raison qu'on revienne en arrière, du fait de l'ouverture des frontières on étudie partout, style Erasmus où tout le monde se voit, tout le monde se marie, mariage mixte ou concubinage mixte, ce qu'on veut. Et puis que les migrations des pauvres vers les riches continueront d'une façon incontournable et que les gens restent depuis 20 ans ils ne peuvent pas partir puisqu'ailleurs ils ne sont plus rien. Tout ça fait que de toute façon il n'y a pas de solution. Donc ça, c'est un constat que font les employeurs. »

Pour certains, ce mouvement dont ils disent déjà voir les effets – comme dans le secteur des activités financières ou le secteur des services – justifie le refus d'une action

⁴⁴ ANI du 11 octobre 2006, Alinéa 6.

⁴⁵ Frédéric Guiomard, Sophie Robin-Olivier, « Discrimination, diversité et race : les mots et les concepts », in Frédéric Guiomard et Sophie Robin-Olivier (dir.) : Diversité et discriminations raciales. Une perspective transatlantique, Paris, Dalloz, 2009.

antidiscriminatoire correctrice. Un permanent syndical de la fédération F3C met à distance la nécessité d'un recours à la discrimination positive en évoquant le multiculturalisme en évolution de la société française : « C'est juste parce que les générations qui, elles arrivent là, les jeunes qui viennent de passer 20 ans, ce n'est plus les jeunes qui ont passé 20 ans il y a 20 ans. Il y a une diversité qui de fait, en nombre, va devenir majoritaire. Donc la discrimination positive va mourir d'elle-même tranquillement, on n'en parlera plus d'ici peu de temps. (...) Donc dans 5, 10 ans c'est une question qui ne se posera plus, de mon point de vue. (...) Les jeunes et la jeunesse je pense majoritairement elle n'aspire pas à de l'ultra-communautarisme ou de l'ultra-repli identitaire, je ne crois pas. Des comportements de groupe ou de comportements de guéguerre chez les jeunes. Ça, c'est connu et ça se connaîtra toujours, mais là, on est sur une société qui est multiculturelle, multiraciale, qui constitue en elle-même une culture. Ça c'est au-delà du syndicalisme. »

L'anti-discrimination est davantage présentée comme un ordre qui s'impose à l'employeur, un changement déjà à l'œuvre au sein des effectifs de nombreuses entreprises, qu'elle ne se traduit par une action compensatrice ou correctrice qui inquiète la plupart des militants. Le raisonnement repose ici sur une équation à la fois démographique – la présence de plus en plus importante d'étrangers et de descendants de migrants sur le marché du travail - et économique - les employeurs ne peuvent avoir que de « bonnes raisons » de ne pas discriminer, ou d'autre choix que de ne pas discriminer. La conscience de la solidarité envers la question de la discrimination est variable selon les périodes. Le traitement de la question de l'islam en France tout comme celui du thème de la diversité en France ont particulièrement contribué à changer le regard sur les phénomènes discriminatoires.

Les trois registres argumentaires que nous venons d'explorer permettent de mettre au jour les orientations extrêmement diversifiées de l'action liée à l'interdiction de discriminer qui peuvent tout aussi bien aboutir à une éviction de l'anti-discrimination, à une généralisation de l'action antidiscriminatoire ou encore à une action correctrice ciblée. Une dialectique commune à chaque registre se joue entre une action ou une situation définie comme « naturelle » et la nécessité d'une action volontariste. Nous proposons à présent de resserrer le raisonnement sur les formes élémentaires que peut prendre l'action et sur la manière dont les militants en dessinent les forces et les limites.

CHAPITRE 4 : Les répertoires de l'action

Tout au long de cette plongée dans les registres argumentaires mobilisés par les militants de la CFDT, nous nous sommes placés du point de vue de la conscience que les acteurs syndicaux ont des discriminations liées à l'origine afin de mieux en dessiner les conditions, les orientations, particulièrement diversifiées et controversées. Cette approche permet de déplacer les balises de l'action antidiscriminatoire en faisant des militants syndicaux non plus seulement les témoins de la réalité des phénomènes discriminatoires mais également les acteurs de systèmes de décision qui les confrontent directement à la production des discriminations.

Dans cette partie, nous souhaiterions proposer à la fois une typologie et une topographie de l'action (Cf. : schéma, p.) afin de mieux saisir la diversité de logiques qui partent du socle commun de l'anti-discrimination. Les militants, de par leur statut, leur rôle, ne sont pas confrontés aux mêmes enjeux de définition des discriminations. Considérant d'emblée que l'action comme ses représentations sont nécessairement très différentes en fonction du niveau structurel auquel se trouvent les militants de notre panel, il nous a semblé plus pertinent, au regard de nos résultats, de mettre l'accent sur leurs manières de tisser un raisonnement autour de la question des discriminations qui affaiblissent considérablement le poids de cette variable structurelle.

Deux conceptions majeures de l'action anti-discriminatoire

La lecture de l'action en question

Si l'anti-discrimination est présentée comme une valeur syndicale fondamentale, elle n'en demeure pas moins un sujet difficile à aborder, une action complexe à réaliser et associée à de multiples aléas. Deux conceptions majeures de la dynamique anti-discriminatoire peuvent être distinguées.

La première renvoie à une définition relativement abstraite de l'action anti-discriminatoire qui tend à en faire un combat contre toute forme d'injustice. La discrimination est moins un

ensemble de faits qu'un faisceau causal pouvant concerner toutes sortes de problèmes. Elle devient alors une sorte de coquille conceptuelle susceptible d'abriter différentes situations d'inégalités et d'injustice. Tout en ayant intégré que la discrimination peut se manifester de manière très différente, mais considérant aussi qu'elle reste relativement introuvable (en termes de preuves, de données chiffrées), une partie des militants rallie l'action anti-discriminatoire au traitement de situations les plus diversifiées. Cette conception *organique* de l'anti-discrimination – c'est-à-dire inhérente à de nombreuses actions syndicales - peut inspirer des positionnements distincts qui convergent cependant sur l'idée qu'il n'est guère possible d'agir sur la base des critères liés à l'origine et qu'il est préférable de traiter la situation de manière détournée. D'un côté, elle peut en effet encourager une position de vérification de l'égalité, une attitude de suspicion par rapport à certaines situations. De l'autre, elle peut également surcharger de sens la discrimination qui vient se confondre avec le harcèlement, ou encore avec le vécu d'une injustice. Comme le souligne un permanent syndical dans une entreprise du secteur banque assurance : « C'est peut être un autre niveau de discrimination mais pour moi à chaque fois qu'il se passe quelque chose d'anormal, quelque part c'est discriminant pour la personne. Maintenant ça dépend si vous voulez accentuer, vous, la discrimination d'un côté ou d'un autre, ou la mettre dans l'accent où tout le monde se dit si c'est ethnique c'est discriminant, quand c'est le salaire ou quand quelqu'un harcèle quelqu'un ce n'est pas discriminant. Mais pour moi, quelqu'un qui est touché d'une manière ou d'une autre, quelque part il y a de la discrimination. (...) Il y a tellement de chemins qui peuvent être pris dans la discrimination que l'on peut se perdre ». Le mot discrimination serait d'ailleurs, aux yeux de certains, trop généralisé, galvaudé, ce qui implique qu'on ne sache plus vraiment ce qu'il signifie. Un délégué syndical dans un groupe d'assurance qui milite depuis le début des années 1980 à la CFDT : avoue sa tentation « de voir la discrimination partout car tout se rejoint » : « Pour moi la discrimination, après ça dépend aussi de votre vision des discriminations, mais pour moi une discrimination peut se faire à tous les niveaux. Et sur n'importe qui. Ce n'est pas uniquement une discrimination ethnique ou une discrimination de vieux, de jeune. Tout se rejoint. On le voit quand on traite les cas, même avec la hiérarchie, et quand les gens viennent me trouver, c'est tout quoi ». La discrimination est n'importe quel type de situation d'injustice. Mais pour moi, quelqu'un qui est touché d'une manière ou d'une autre, quelque part il y a de la discrimination. (...) Je les croise tout le temps parce que ça fait partie, comme je vous disais, à chaque fois qu'une personne vient demander des conseils ou a des problèmes c'est souvent à la lisière de la discrimination. Où s'arrête et où commence la discrimination ? Pour moi ce n'est pas seulement ethnique. Mais peut-être que je me trompe. C'est peut-être le mot que j'ai trop

généralisé. Pour moi ça serait important pour non seulement que l'on comprenne bien la discrimination mais comme support, je ne trouve pas de mots, ça serait un bien dans le sens où c'est tellement galvaudé la discrimination qu'en fin de compte s'il pouvait y avoir un support qui dise "telle discrimination", parce que la loi est assez complète quand même. Je peux vous l'envoyer si vous voulez, j'ai même un psychologue du travail qui me l'a envoyée. C'est intéressant mais disons qu'il y a tellement de chemins qui peuvent être pris dans la discrimination que l'on peut se perdre. Donc ça serait intéressant d'avoir un tracé plus précis. »

Dès lors, les discriminations n'existent pas en tant que telles, elles sont un mode de raisonnement parmi d'autres ou associées à un autre problème qui reste le cœur de l'action.

« Ça rentre dans nos valeurs de toute façon : le refus des inégalités de tous ordres. Et c'est vrai pour n'importe quel harcèlement. Parce que le harcèlement c'est une base finalement, c'est de faire une différence selon ce qu'est la personne, soit physiquement, soit religieusement, enfin peu importe. »

Cette conception de l'anti-discrimination apparaît d'autant plus légitime que les significations données au phénomène visé se déclinent en fonction de différents critères qui rendent du même coup ses modalités d'action étirables. On peut considérer que l'objectif d'un combat à mener « contre toutes les formes de discrimination » qui s'est imposé au sein de la dynamique anti-discriminatoire a favorisé cette mise en généralité de l'action.

La seconde conception de l'action anti-discriminatoire se fonde sur une définition spécifique de la discrimination liée à l'origine, associée à une réalité particulière et fondée sur un ensemble de données plus ou moins tangibles qui appellent, dans l'idéal, une action précise, ciblée. Là encore, nous pouvons identifier au moins deux positions. Pour une partie des militants, l'action anti-discriminatoire liée à l'origine est tellement contrainte, conditionnée par les éléments de preuve ou les énergies à réunir qu'elle devient relativement inaccessible et potentiellement décourageante. Les difficultés rencontrées dans les processus de mesure, d'identification et de preuves des discriminations liées à l'origine déterminent alors la nature de son ambition. Lorsqu'ils le peuvent, les militants contournent alors la démonstration de la discrimination pour agir à partir d'un autre cadre. Pour d'autres, ces limites invitent, à l'inverse, à inventer ou à épouser certains moyens d'action volontaristes. Cette seconde position est minoritaire mais pas marginale.

Même s'il est tentant d'opposer ces deux conceptions de l'action, elles apparaissent davantage en tension dans les expériences des militants dont les prises de position sont d'une grande ambivalence. Ambivalence d'autant plus forte que la reconnaissance des discriminations équivaut pour certains à l'aveu d'un échec. La personnalisation de la lutte contre les discriminations encourage cette tendance qui repose sur un idéal moral surplombant la prise en compte de la non-discrimination qui veut que chacun en épouse naturellement la conviction. Cet idéal pèse ou plane sur la mise en œuvre plus formalisée de la lutte contre les discriminations. De manière ainsi sans doute plus contrintuitive, derrière l'idée de combattre les discriminations, il peut aussi y avoir celle de résister à l'idée qu'il existe une réalité discriminante et l'expression d'un devoir à démontrer que la lutte contre les discriminations est une sorte d'acquis.

Portraits d'action

La majorité des militants rencontrés témoigne d'actions concrètes mises en œuvre pour lutter contre les discriminations liées à l'origine. D'un recours en justice à une vigilance particulière dans le cadre de l'entreprise en passant par la formation, notre enquête montre un foisonnement de logiques d'action, certes inégales sur le plan de leur temporalité et de leur aboutissement, mais qui révèle la place conséquente du thème au sein de l'activité syndicale. Nous pouvons dégager au moins 7 grands types de pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine.

L'action de légitimation de la lutte contre les discriminations

Comme nous l'avons déjà souligné à plusieurs reprises dans ce rapport, une grande partie de l'activité syndicale de lutte contre les discriminations consiste à sensibiliser les équipes et à légitimer le débat qui a tendance, bien souvent, à s'éparpiller, se contredire et tourner rapidement à la controverse. Pour la plupart des militants rien n'est acquis et la formation ainsi que la communication portée par le syndicat sur ce sujet demeurent deux piliers incontournables de l'action antidiscriminatoire.

Une permanente au niveau de la confédération rappelle que la formation demeure à ses yeux le cœur de l'action et que le militant a besoin d'être « armé » face aux positions très éclatées qu'il est susceptible de rencontrer sur le sujet des discriminations, non pas tant du point de vue de la doctrine syndicale mais dans le cadre d'une mise à l'épreuve pratique des idées : « Ma position personnelle est qu'à partir du moment où on veut lutter contre un phénomène, il

faut lutter contre les représentations qui sont construites collectivement et que je pense que ce travail-là au niveau méthodologique il devrait pouvoir être à peu près identique. Aller chercher l'autre sur les stéréotypes, les préjugés, les peurs qu'il a, les constructions qu'il a d'une catégorie. (...) Donc il faut vraiment armer le militant pas en dogme mais en savoir accueillir une parole et à partir d'une parole la plus sincère possible, créer les lieux dans lesquels à mesure de discussions en confiance et en même temps structurées par des apports sans doute plus théoriques on puisse permettre à des personnes d'évoluer, de progresser. Ce n'est pas en deux réunions, ce n'est pas en une semaine mais tout au long d'un parcours syndical. »

Deux militants en structure, l'un au niveau d'une Union départementale, l'autre au niveau d'une union régionale ont insisté sur les limites de certains supports de formations à distance proposés par la CFDT considérant que le sujet des discriminations appelle des échanges *in situ* : « Ce type de sujet-là, les discriminations, ça ne peut pas se faire à distance. Il faut parler, il faut discuter. Y compris quand on fait du présentiel et de la distance ça ne marche pas, il faut toujours être en présentiel. Dès qu'on a une question par mail, parce que le e-learning ça repose aussi là-dessus, c'est impossible, c'est un temps monstrueux. On a un peu perdu du temps là-dessus et c'est dommage. »

Une autre militante en région plaide également la nécessité d'une plus grande interactivité sur le sujet des discriminations : « Il y a eu un truc qui était intéressant mais à mon avis qui était déjà obsolète quand il est sorti, il y a eu "1000 accords pour l'égalité" avec l'idée d'une clef USB où il y avait des supports. Mais le problème d'une clef USB ce n'est pas interactif ! Ça peut donner des exemples de pratiques mais ce n'est pas interactif et ce n'est pas en temps réel. Et en fait, si on voulait faire remonter quelque chose il fallait d'abord le faire remonter au service, qui regardait si c'était bien ça et qui pouvait éventuellement le mettre sur le site. Une fois que c'était mis sur le site on pouvait mettre la clef à jour. C'était un marteau pilon pour écraser une noisette. Alors qu'on a maintenant des réseaux ou des plateformes collaboratives beaucoup plus d'actualité, on peut faire circuler des infos. Je trouve quand même que c'est un comble qu'il circule plus d'infos sur Facebook, je prends l'exemple du mariage pour tous, entre réseaux d'échange CFDT, que sur le site CFDT confédéral ! Par exemple nous, on a fait un badge spécifique et bien ce badge maintenant circule sur Facebook. Je pense que si on peut faire un progrès c'est en mutualisant davantage, ça peut donner plus

d'idées à tout le monde. Parce que chacun dans son coin, on a l'impression d'inventer l'eau chaude chacun de son côté, donc il y a une perte de temps, une perte de capacité de travail. »

S'il peut être une action en soi, le travail de légitimation de la lutte contre les discriminations est en réalité intrinsèque à toutes les formes d'action en la matière. Chaque expérience de pratiques syndicales se heurte en effet à de nombreux obstacles à l'intérieur comme à l'extérieur du syndicat. Les militants que nous avons rencontrés regrettent bien souvent le manque de mutualisation des pratiques et le fonctionnement trop vertical de l'information. Une permanente de l'Union régionale Nord-Pas-de-Calais insiste sur cette dimension : « Moi je trouve qu'actuellement on ne mutualise pas suffisamment les pratiques. Alors peut-être qu'avec le nouveau site et les possibilités, le fonctionnement est très vertical au niveau de l'information. Donc nous, on peut faire appel à la conf, la conf peut nous solliciter mais par contre on a beaucoup de mal à trouver, même quand on sait qu'il se passe des choses intéressantes dans les Pays de la Loire, on a beaucoup de mal à mettre en commun les pratiques ou les outils. Par exemple, les diagnostics courts, etc. C'est ridicule qu'on soit 16 régions à faire un diagnostic court alors qu'il y en a qui ont bien bossé sur un document ! Et ça, je pense qu'on a vraiment des progrès à faire au niveau confédéral pour organiser la mutualisation sur ces problématiques-là. »

Notons cependant, même si elles sont peut-être trop rares, des logiques de formations systématisées sur les discriminations raciales au sein de la CFDT. Un des chargés de mission de la CFDT spécialisés dans la « lutte contre les discriminations raciales au travail » précise ainsi qu'il intervient, entre autres, dans toutes les formations communes de base : C'est-à-dire que les adhérents CFDT ont la possibilité de faire des formations sur trois jours organisées par les Unions départementales, parce que moi j'interviens dans toutes les Unions départementales. Et sur trois jours on leur parle un peu plus de la CFDT, des valeurs de la CFDT et puis on leur donne un petit peu de billes, à savoir qu'est-ce qu'être adhérent à la CFDT. Donc ce n'est pas obligatoire c'est vraiment sur inscription. (...) Et les formations communes de base, les gens s'inscrivent. Moi j'interviens ponctuellement, 45 minutes/1 heure sur la discrimination raciale au travail. C'est une volonté politique. Et on touche 130 personnes à peu près à l'année. Donc depuis 2002 ça fait quand même pas mal de monde. »

La loi

Si la législation anti-discriminatoire constitue aux yeux des militants une référence importante pour l'action, la majorité d'entre eux reste prudente et relativement distante face à l'éventualité d'un recours en justice. Les consciences juridiques⁴⁶ des militants, pour reprendre le vocabulaire du courant des *Legal Consciousness Studies* sont, de ce point de vue, relativement homogènes. Le droit constitue en effet un cadre important mais son usage doit rester limité.

Un délégué du personnel dans un grand groupe de restauration nous offre le récit très détaillé d'une situation qu'il a portée en justice. Outre la lourdeur de la procédure, il souligne combien le télescopage de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations crée des tensions encore plus vives dans le processus de reconnaissance des discriminations : « Les discriminations c'est très très lourd à faire reconnaître et à porter. Nous, vous savez combien de temps la procédure a duré ? Pratiquement 8 ans. On est allé au pénal et après on est allé au civil. Surtout, quand vous avez des grands groupes parce que moi je fais partie d'un grand groupe, qui a signé beaucoup de chartes, d'accords sur la diversité, qui sont très forts en communication mais après, la réalité du terrain... On avait un autre dossier dans ce même groupe, c'était dans les entrepôts, l'affaire a été étouffée. Parce que le syndicat local n'a pas suivi, dans la coordination ils n'ont pas suivi. »

Pour certains militants l'utilité du droit face aux cas qui leur ont été soumis est largement contestée. Un permanent syndical de l'Union départementale de Paris constate que « dans l'entreprise qu'il y ait une loi ou pas ça ne change pas grand-chose ». Il illustre davantage sa représentation de la loi à travers l'expérience qu'il a vécue au sein d'une grande entreprise et de manière plus générale les tensions persistantes d'interprétation que suscite le racisme et les discriminations raciales dans l'entreprise malgré l'existence d'un cadre juridique : « Pour notre combat dans l'entreprise ce n'est pas ça qui nous sert en fait. Ce n'est pas une menace qui pèse sur l'employeur, loin de là. On a eu dans l'entreprise X notamment le cas d'un employé Noir qui se faisait insulter "retourne dans ton arbre" par d'autres collègues. Donc du racisme pur. On n'était pas sur la discrimination, on était sur le racisme. On n'a pas pu montrer de différence de traitement de l'employeur par rapport à ça. C'est un cauchemar en fait. Le syndicat de l'entreprise en question était vraiment très très moyen, mettant en doute la

⁴⁶ Voir Sally Engle Merry, *Getting Justice and Getting Even. Legal Consciousness Among Working-Class Americans*, Chicago, The University of Chicago Press, 1984. Patricia Ewick, Susan Silbey, « La construction sociale de la légalité (traduction de Guilhem Cassan, Daniel Didier, Édouard Gardella, Liora Israël, Romain Lutaud, Carine Ollivier, Jérôme Pélisse, Matthieu Pujuguet, Julien Souloumiac, Marie Trespeuch, G r me Truc, Be », in *Terrains & travaux*, n  6, 2004, p. 126-127.

parole des deux agents ou considérant qu'ils exagéraient un peu. C'est pareil, à un moment on a tout mélangé. Alors sur un des deux agents ça a eu des répercussions sur sa carrière donc on est allé sur ce terrain-là. Mais je suis un peu embêté sur cette affaire parce qu'on a signé une convention à la fin avec l'entreprise qui m'interdit d'en parler. Donc je ne peux pas vous en dire plus. Mais sur le rôle du syndicat là-bas... Le nôtre en tout cas on n'a pas été exemplaire du tout, le syndicat c'était nous et il y a eu une espèce de rapport de force entre l'UD et ce syndicat. Le syndicat ne voulait pas aller là-dessus et nous si. Donc ça n'a pas été très agréable. Ça c'est plutôt pas mal fini. »

Un permanent d'un syndicat de la fédération des F3C, tout en considérant que la loi est essentielle, constate cependant que l'action en justice est très pesante pour la personne qui a été victime de discrimination, en particulier concernant l'évolution de carrière : « Le problème de la discrimination et du harcèlement, sur des longueurs de carrière on a des cas qui sont en cour de cassation. Il y a deux problèmes. Il y a la réalité des indicateurs. C'est-à-dire, il y a une discrimination dans une carrière professionnelle, jusqu'à quel point l'employeur va défendre son bout de gras en trouvant des raisons plus ou moins recevables pour dire qu'il n'y avait pas volonté de nuire d'une certaine manière et que si on disait ça de cette personne-là on aurait pu le dire pour cette personne-là par analogie, par rapprochement. Ça c'est toujours, en termes de discrimination sur une carrière, c'est toujours très complexe à faire valoir. Et en fait ça va être au final, si les deux parties tiennent leurs affaires *mordicus*, une décision fondée peut-être plus sur l'émotion et les sentiments, ce qui n'est pas du tout une façon de juger en droit par les juges, mais de mon point de vue ça va être plus ça. Là, on va arriver en cassation pour un sujet, on va bien voir ce qui va se passer, et bon la cour de cassation c'est tout sauf l'émotion et les sentiments, mais on va bien voir ce qu'ils nous disent. C'est sur une discrimination sur toute une carrière, sur une évolution et là sur une carrière complète. Et on a des piles comme ça, en terme de dossiers, de comparaisons avec d'autres personnes, c'est un truc très complet, avec une documentation très très importante et un contentieux qui doit avoir 7 à 8 ans maintenant. Ce n'est pas de la petite affaire. Ça casse les gens aussi parce que la personne ça fait longtemps qu'elle n'est plus dans l'entreprise. Parce que pour une personne, s'engager là-dedans, la plupart du temps c'est le combat d'une vie et moi je ne sais pas à quel point il faut conseiller ça ou pas, justement pour les effets qui sont induits par des combats comme ça. Donc ça c'est très négatif. Moi j'ai peu de satisfaction. »

De manière générale, la conception de la loi comme support déterminant de l'action antidiscriminatoire est largement relativisée par la majorité des militants, non seulement en

raison de la procédure mais également du fait d'une tradition revendiquée de la CFDT de gérer les problèmes de manière *infra* ou *supra* juridique. Une permanente de la Confédération nous explique : « J'ai le sentiment que dans les gènes de la CFDT il y a cette idée d'être plutôt contributif, plutôt contractuel que d'être dans du contentieux et dans l'exemplarité du contentieux. Et il me semble que la CFDT est plus aisément sur ce terrain-là. La discrimination, la lutte contre les discriminations, formulées en tant que telles, c'est assez rapidement à contentieux judiciairisé. Alors que la CFDT serait plus sur du collectif, sur de la négociation et du coup, là, ça se formule plus en termes d'égalité des chances et pour les femmes, promotion de la mixité. »

Face aux discriminations, les militants gèrent moins l'enjeu de l'application de la loi qu'ils n'interprètent des situations. Ils ne se réfèrent pas à un code général ou à une grille, bien que ces derniers puissent être considérés comme des constructions implicites que nous avons souhaité explorer à travers les registres argumentaires. La loi sert bien sûr de toile de fond et fixe un cadre mais la gestion des problèmes dépend de l'appréciation personnelle des situations.

L'attente à l'égard du droit peut cependant rester forte dans les tentatives d'identification et de gestion des discriminations qui restent deux exercices extrêmement délicats pour le militant. Certains regrettent ainsi l'inadéquation entre les situations qu'ils repèrent comme pouvant relever de la discrimination et les ressources juridiques que peut leur offrir le syndicat. Un délégué syndical du SGEN souligne ces limites tout en considérant que l'enjeu majeur est celui du manque d'outils pratiques pour cerner la discrimination liée à l'origine : « Par exemple sur les questions de discriminations et de harcèlements. Moi j'ai essayé une fois ou deux d'avoir le service juridique de la confédération, est-ce qu'ils sont débordés ? Il faudrait quasiment qu'il puisse y avoir un service juridique qui dise "voilà !". Le service juridique qu'on a au niveau de l'UD, bon excuse-moi, je comprends, mais c'est un peu léger. Ils répondent à des questions de gens qui sont confrontés à "je suis licencié demain". Ils répondent à des questions comme ça. Mais quand ils ont un dossier comme ça, qui plus est un dossier comme celui d'un de nos collègues⁴⁷, ils n'y connaissent rien là-dessus. On ne peut pas leur reprocher mais... (...) Je n'ai pas l'impression que c'est une question d'appui. Il y a eu quelques documents de la confédération là-dessus, on les a imprimés. Mais en même temps ce sont des documents qui sont très généraux, qui dénoncent la discrimination. Mais les outils pratiques ils ne sont pas toujours là. Et puis au-delà d'une section comme nous je trouve que ça doit être extrêmement difficile. »

⁴⁷ Concernant une suspicion de discrimination liée à l'origine dans l'évolution de carrière.

Ces remarques invitent à insister sur le rôle fondamental que peuvent jouer au sein du syndicat les militants experts sur le sujet des discriminations liées à l'origine. Si l'écoute des personnes discriminées est considérée comme majeure parmi les actions syndicales antidiscriminatoires, l'écoute et l'orientation des militants au sein de leur propre syndicat sur ces questions sont tout aussi importantes comme le suggère une permanente au niveau d'une Union régionale : « Donc ce qui est important, c'est déjà qu'on puisse savoir qu'à l'URI il y a un pôle de personnes compétentes qui peuvent essayer d'aiguiller, de répondre aux questions ou de trouver les gens les plus aptes à répondre. »

Les accords diversité

Les accords diversité sont sans doute l'action formalisée la plus critiquée par les militants de la CFDT. Impliqués à des niveaux différents dans la constitution de tels accords, leurs témoignages convergent sur le caractère relativement superficiel et souvent imprécis des engagements que ces textes sont supposés porter. Une militante en région Nord-Pas-de-Calais nous fait part de son scepticisme : « Et ce n'est pas parce que c'est écrit que c'est pratiqué. Je vais prendre un exemple qui est très connu dans la région, c'est tel groupe de la grande distribution, qui met très fortement en façade la diversité, la promotion des femmes, etc. Sauf que dans le même temps ils pratiquent une discrimination syndicale éhontée. Et on a un exemple concret de militants syndicaux qui ont failli... Donc on est assez sceptiques. »

L'application souple et incertaine des accords qui ne sont « assortis d'aucun objectif chiffré » permettant de les évaluer, comme le souligne un ancien délégué syndical du secteur banque assurance aujourd'hui à la retraite, alimente une grande méfiance quant à leur efficacité.

Lorsque nous nous tournons du côté des militants qui ont été directement ou sont toujours impliqués dans des processus de négociation d'accords, la déception et la dénonciation d'un manque de crédibilité de ces pratiques marquent fortement leur expérience.

Un délégué syndical central adjoint dans un groupe du secteur banque assurance qui a signé un accord diversité il y a 7 ans dresse des constats extrêmement contrastés en fonction des accords. S'il note en effet des avancées sur l'égalité homme femme et la question du handicap, il souligne la difficulté à mesurer l'impact de l'accord diversité : « Sur les discriminations on a plusieurs accords sur le sujet. Il y a un accord diversité égalité des chances, dont mon entreprise est signataire, on voit peu ou très peu de retombées sur ce sujet.

Sinon que jusqu'à encore cette année, au moment des congés on prenait des saisonniers pendant deux, trois mois, 400/500 jeunes, et dans le cas de cet accord égalité diversité des chances il y avait 1/3 qui était réservé aux enfants des salariés, 1/3 réservé aux gens issus du 93, parce qu'on est une société riche dans un département pauvre, et 1/3 issu des écoles de formation sur le territoire d'Ile-de-France. Mais la crise étant, cette année, le robinet est arrêté, il n'y a plus de saisonniers. Une des conséquences de la crise 2008. Nous la crise on ne l'a pas connue en 2008, et là on commence à en voir les effets. »

Un délégué syndical du secteur banque assurance constate quant à lui que les partenaires sociaux sont le plus souvent écartés des manifestations associées aux accords, et ce, quel que soit le critère : En mai, il y a eu la 3e rencontre handicap qui a récompensé les fresques d'élèves franciliens illustrant des thèmes de handicap dans le monde. Notre entreprise a reçu une de ces œuvres dans le cadre de sa politique handicap. C'est sympa. Ce qu'ils font là, je l'accepte mais bon... en plus c'est distribué sur mon territoire et je n'ai même pas été invité à la remise. Ce qui démontre aussi là que les partenaires sociaux, on s'en fout un petit peu parce qu'ils ne font pas partie du projet. Ils sont partenaires quand il s'agit de signer l'accord, mais quand il s'agit après de la mise en application, on nous met de côté. (...) Le problème c'est que si moi on m'invitait à ces trucs, je pense qu'un des propos d'un directeur de la banque c'est de dire "nous le handicap c'est important" ceci, cela. Et moi le mois d'après en réunion je vais lui dire "vous pouvez nous faire le récit de tout ce que vous avez fait sur l'embauche et le handicap" ? »

Une permanente en région qui travaille depuis plusieurs années sur la sensibilisation des militants à la négociation d'accords partage avec nous son pessimisme sur l'intérêt de chercher à mobiliser davantage les militants au niveau des accords. Malgré l'important activisme qu'elle a déployé au sein de la CFDT avec d'autres militants, son expérience la conduit à considérer que l'action la plus constructive reste la sensibilisation et la dimension transversale à donner à la lutte contre les discriminations liées à l'origine : « Mais moi j'ai l'impression que c'est beaucoup de communication. Je l'ai vu avec les grandes entreprises de certains groupes qui ont négocié un accord diversité, et qui sont les premières à avoir négocié un accord diversité, on ne va pas leur jeter la pierre, mais n'empêche que concrètement quand on parle aux salariés il y a autant de discriminations qu'ailleurs. Donc j'ai l'impression qu'avec toute cette promotion de la diversité, on a été beaucoup dans la communication et on n'est pas beaucoup dans l'efficacité. On est plus dans un affichage médiatique pour gagner plus de parts de marché. (...) Je suis très pessimiste ! Ça fait quatre ans que j'essaie, je rame, on rame à plusieurs avec d'autres militants du groupe ressource pour y arriver, on n'y arrive

pas. Et pourtant on y a mis de l'énergie. Ce n'est pas que j'ai envie de nous lancer des fleurs mais c'est indépendant de notre volonté. Il y a des freins qui sont tels que je pense qu'ils sont pour moi indépassables. Par contre, pourquoi je continue à le faire quand même, parce que là vous allez me dire "pourquoi vous continuez à bosser ?", c'est que je pense que la question des mentalités, toute la question de la formation et de la sensibilisation elle est fondamentale. Plus on fera de la sensibilisation, plus on expliquera ce que c'est, peut-être que plus les militants seront vigilants. Même s'ils ne négocient pas des accords. Du coup je me demande, même moi, si ça passe vraiment par un accord. Est-ce que ce n'est pas juste une vigilance que les militants auront face à l'employeur quand ils négocient les autres accords sur la formation professionnelle, tous les autres accords qu'ils négocient obligatoirement, cette question peut être traitée de manière transversale. Se dire que ce qui est négocié dans les accords ne renforce pas les discriminations. Par exemple quand on travaille sur la formation professionnelle, c'est de savoir un peu qui déjà aujourd'hui va en formation et comment on peut l'ouvrir à plus de monde, à plus de catégories socio-professionnelles dans l'entreprise et que ça soit plus égalitaire. Si on arrive déjà à ça, les sensibiliser sur les enjeux dans l'entreprise, et que ce n'est pas juste des questions individuelles d'une personne qui est discriminée mais c'est plus global dans l'entreprise, on peut l'aborder de manière globale et aussi quand on négocie d'autres accords, c'est déjà ça, je me dis. »

Certains militants qui ont directement participé à la formalisation et à la signature d'accords soulignent l'exclusion relative des partenaires sociaux concernant la diversité. Passé l'accord, l'entreprise se présente volontiers comme le seul acteur des réalisations qui y sont associées. Un militant de la fédération banque assurance nous fait part de sa déception concernant des actions réalisées au niveau du handicap : « Nous avons eu la 3ème rencontre handicap qui a récompensé les fresques d'élèves franciliens illustrant des thèmes de handicap dans le monde. Notre entreprise a reçu une de ces œuvres dans le cadre de sa politique handicap. C'est sympa. Ce qu'ils font là je l'accepte mais bon... en plus c'est distribué sur mon territoire et je n'ai même pas été invité à la remise. Ce qui démontre aussi là que les partenaires sociaux, on s'en fout un petit peu parce qu'ils ne font pas partie du projet. Ils sont partenaires quand il s'agit de signer l'accord, mais quand il s'agit après de la mise en application, on nous met de côté. »

Les accords apparaissent finalement peu reliés à l'action antidiscriminatoire présente ou future des militants de la CFDT, qui les considèrent davantage comme un instrument de communication et de valorisation au service de l'image de l'entreprise qui n'offre guère de visibilité sur une potentielle action antidiscriminatoire. Cependant, comme nous avons eu

l'occasion de le noter précédemment (Cf. : le registre de l'altérité), la critique des accords diversité n'implique pas forcément une méfiance plus générale envers la diversité dont les interprétations sont très diverses.

Les dispositifs d'insertion des jeunes non diplômés en entreprise

Quelques militants de notre panel ont monté des actions d'insertion en entreprise dédiées à des jeunes non diplômés et visant des zones urbaines dites sensibles. « C'est grâce à l'URI et au côté interprofessionnel du syndicalisme CFDT que la motivation d'aller sur un projet comme ça elle s'est faite » nous précise d'ailleurs l'un d'entre eux. Nous n'avons pas de possibilité, en raison de la composition de notre panel, de comparer plusieurs projets de ce type au sein de la CFDT, mais l'expérience des militants concernés est extrêmement riche et montre bien les forces et les limites de ce type de dispositifs.

Au moins deux enjeux peuvent être relevés. Le premier concerne la constitution et l'animation du réseau d'acteurs, intra-syndical et extra-syndical très dense, qu'implique ce type d'action : « Le problème est que lorsqu'on s'est lancé, on n'imaginait pas le nombre d'acteurs qu'il y allait avoir autour de la table. Et on l'a lancé au titre de la CFDT. C'est-à-dire que c'est la CFDT des banques qui allait vers les patrons en disant "Bougez-vous !" (...) Autour de la table on a retrouvé des partenaires aussi multiples que la Maison de l'emploi, le Pôle emploi, enfin l'ANPE, la DIRECT, tous les organismes d'Etat, il y avait l'AFPA et la mairie. Il y avait vraiment une multiplication d'acteurs qui étaient obligés d'être là. Mais cette multiplication elle a fait que ça a extrêmement enrichi le dossier mais ça a aussi été des freins parce que chacun essayait d'avoir son pré carré sur l'action. Ce qui est tout à fait humain. (...) J'ai rencontré d'autres personnes que je n'avais pas forcément l'habitude de rencontrer, des gens d'associations, aussi bien du Secours Catholique, de plein de choses. Et c'est vrai que ça m'a donné envie. (...) Du côté des DRH, on est allé en voir certains pour leur dire "ralliez-vous à nous". Et là, c'est toute la force du syndicalisme, c'est le réseau. On a été voir notre fédération et on leur a dit "donnez-nous des noms au niveau national" et donc on est allé voir les vrais DRH au niveau national. Et donc par la fédération, par l'URI on a été voir des gens plus haut. Et puis par le réseau, c'est-à-dire qu'à chaque fois qu'on rencontrait quelqu'un on leur demandait d'essayer de faire bouger un petit peu les choses et bon an mal an, on a donc eu un réseau de 7 banques qui se sont ralliées à ce projet. On a constitué un noyau de DRH. »

Le second enjeu relevé par les militants impliqués dans le dispositif renvoie à la question de la volonté des acteurs qui en sont désignés comme les bénéficiaires et plus largement à la prise

en charge de la subjectivité des personnes « enrôlées » dans ces processus d'insertion. Nous retrouvons ici la question de la représentation des publics discriminés, évoquée plus haut. Un des militants qui s'est particulièrement investi dans le projet évoque le besoin d'accompagnement soutenu de la dizaine de jeunes retenus dans le cadre du projet qui n'avait pas été anticipé : « Une des filles, elle avait tout pour réussir mais elle voulait aller trop vite et quand elle arrivait à la plateforme téléphonique elle a dit "non, moi je veux aller tout de suite aller voir vendre, je veux avoir des commissions", elle avait ça dans la tête parce qu'elle n'était pas assez structurée. Et résultat, elle a démissionné. Je ne sais même pas ce qu'elle est devenue. Après il y en a un autre qui lui a eu beaucoup de difficultés parce qu'il n'arrivait pas à concilier sa vie professionnelle avec des difficultés familiales. Donc même si on avait tout fait pour ces gamins pour les resocialiser, il est certain qu'ils avaient toujours encore des problèmes certainement d'éducation, familiaux. Moi je ne suis pas sociologue mais c'est certain. Même s'ils donnaient l'apparence de gamins relativement sains, certainement que dans leur for intérieur ils avaient peut-être des difficultés que nous on n'a pas vues. Ce qu'on a fait pour essayer d'améliorer les différents niveaux, c'est qu'à partir du moment où ils ont été pris par l'AFPA, on a été plusieurs à passer une journée avec eux pour leur donner un peu les clefs de ce que c'était les banques. Les clefs d'habillement, et puis la façon de parler aussi, des trucs qu'il faut avoir. Parce qu'ils étaient désocialisés, ils n'avaient pas forcément les repères. Et c'est là que tu t'apercevais qu'il y en avait qui disaient "oh j'en ai marre !" ».

Ces dispositifs fonctionnent sur un implicite, sur le fameux *proxy* de la combinaison du quartier et du diplôme que nous avons déjà évoqué et qui borde souvent le traitement des discriminations liées à l'origine. Ce type de dispositif amène un des militants à insister sur la nécessité d'accompagner les changements qui sont liés à la diversité en entreprise. Tout en constatant avec satisfaction une plus grande diversité à la CFDT comme dans la banque au sein de laquelle il travaille, il déplore les réactions un peu extrêmes, de rejet ou à l'inverse, de surprotection, que peuvent susciter les personnes associées à cette diversité : « Et puis dans la vie militante tu as de plus en plus de gens issus de l'immigration, y compris dans les banques. Tu as des gars musulmans, tu as de tout. Par contre, je peux constater que le problème de l'insertion de cette diversité, encore une fois je réfléchissais à l'inclusion interne, je pense aussi qu'il y a un danger dans le sens où quand il n'y a pas d'inclusion interne il y a quelquefois, et c'est humain, vis-à-vis peut-être encore plus des militants que le personnel lambda, une sorte de compassion malsaine. Actuellement moi je le vois au boulot, tu vas plus t'occuper mais à la limite trop t'occuper de ces jeunes-là, un peu comme ceux qui s'occupent des personnes handicapées. Au boulot, comme on est administratif, on a la chance d'en avoir.

Ces personnes handicapées, il faut les laisser gérer elles-mêmes. Il y avait une gamine qui était en fauteuil roulant elle se débrouillait super bien. Mais tu en avais qui lui disaient " Tu veux que je te pousse ?". On en fait un peu trop. Quand il y a des jeunes issus de la diversité qui entrent, les gens ils aiment bien les prendre sous leur sein. Ou alors ils les rejettent, ça dépend du groupe. Ou alors ils s'intègrent dans le groupe, à la limite ils sont chouchoutés. Je repense à une des jeunes femmes du dispositif, quelquefois ça lui pesait, parce qu'ils étaient trop gentils comme on dit. »

Les enjeux qui découlent, dans certains contextes, de la présence de personnes d'origines diverses placent les militants face à des situations de gestion des différences qui interrogent les définitions de la discrimination et du racisme. Nous retrouvons sur ce point précis la tension, évoquée plus haut, entre lutte contre les discriminations et reconnaissance des différences. Un délégué syndical au sein d'un groupe bancaire constate que ces questions sont aujourd'hui récurrentes mais s'inscrivent difficilement dans un cadre militant : « Sachant que nous allons avoir l'entretien aujourd'hui, j'en ai profité pour poser la question à mes collègues pour savoir pratiquement, sur le quotidien, quelles sont les difficultés qu'ils rencontrent. Ils m'ont répondu, et moi aussi à travers mon expérience et ce que j'ai entendu par ailleurs, que de leur point de vue il n'y a pas de problèmes d'intégration dans l'équipe mais en disant ça, ils ont noté un certain nombre de choses. Certains, mais c'est des collègues militants, pensent que dans certains cas, l'entreprise devrait plutôt prévenir afin d'éviter les éventuels conflits. Alors si conflits il peut y avoir, c'est, et on me l'a rapporté souvent, qu'il y a des regroupements par communauté et des échanges dans leur propre langue. Un autre type de conflit c'est sur la nourriture. Et alors justement, en 2007, j'ai vu sur les documents que j'ai pu avoir qu'il y avait une réflexion de l'entreprise sur les possibilités de proposer de la nourriture casher et halal. Et justement hier, il y en a un qui disait "on devrait quand même pouvoir leur offrir ça, leur proposer ça au restaurant" et l'autre qui disait "mais oui mais ça y est, c'est du poisson il n'y a pas de viande". A l'inverse, j'avais une collègue CFDT qui a été prise à partie sur son site par des militants CFDT pour propos racistes. Et en interrogeant d'autres collègues, ils disaient que la qualification de racisme était largement exagérée selon elle parce qu'en fait la collègue se plaignait "il y en a marre, maintenant qu'il y a de la diversité on ne peut plus avoir des fêtes comme avant, le beaujolais nouveau avec le saucisson", certains salariés disant "ça c'est notre patrimoine culturel donc pourquoi se priver ? Moi je veux bien intégrer, me faire à la culture de l'autre mais il faut aussi qu'il accepte la nôtre". Et donc cette jeune militante, enfin jeune en militantisme, a fini par donner sa démission et est partie au SNB entre autres parce que ses collègues militants l'ont agressée à

ce sujet-là. En entreprise, c'est essentiellement ce type de problèmes. Alors maintenant au niveau militantisme, je reconnais humblement mais je ne suis pas tout seul, qu'on n'a rien fait de particulier sur le sujet. Quand on discute avec les équipes ils considèrent que ce n'est pas leur priorité. »

Le dernier point soulevé par les militants concernant les dispositifs d'insertion renvoie à la relation entre les structures locales et nationales de la CFDT. Alors que l'enquête renvoie une image globalement positive de la Confédération concernant la lutte contre les discriminations, nous avons pu noter quelques déceptions de la part des militants qui ont porté le projet d'insertion de jeunes non-diplômés dans des entreprises du secteur banque-assurance. L'un d'entre eux regrette l'absence de la confédération au terme de la réalisation du projet : « Pour la confédération, on n'a vu personne. Ils n'ont jamais été présents. (...) La réalité de terrain par rapport à Belleville : plus on est dans les structures moins on est en contact avec les réalités. Alors au niveau des équipes locales c'est un peu différent. (...) Quand tu vois ma malheureuse expérience avec ce dispositif, il n'y a vraiment pas eu de suivi. Il y a peut-être des enseignements concrets qui auraient pu être tirés par la CFDT au niveau confédéral, et déclinés. Il y a des pertes énormes. Il y a une richesse de vécu sur le terrain que la CFDT au niveau confédéral arrive à récupérer mais avec une énorme déperdition. La CFDT est perçue comme un laboratoire d'idées de top niveau. Mais ce n'est pas suffisant. On ne peut pas être qu'un laboratoire d'idées. On doit être aussi immergé complètement dans la réalité des gens. » Un autre de ces militants, qui nous précise au moment de l'entretien (janvier 2013), qu'un nouveau processus d'insertion est en cours de préparation, attend beaucoup de l'engagement de la Confédération sur la question afin de consolider la légitimité de l'action auprès des acteurs locaux avec lesquels se construit le dispositif : « Mais si on relance un processus d'insertion, quand j'irai voir la directrice de la Maison de l'emploi, ce que j'ai envie c'est qu'elle n'ait plus seulement moi en tant qu'interlocuteur, petit syndicat des banques, mais j'aimerais bien que d'autres représentants de la CFDT viennent pour montrer aux acteurs locaux que le problème de l'insertion il est pris en charge par la Confédération. C'est la machine. Et montrer aussi aux acteurs patronaux que ce qu'on fait ici, la Confédération elle va s'engager à dire "on va aussi le provoquer". Et encore une fois expliquer que ce n'est pas de l'ingérence, que ce problème-là c'est la multiplication et la volonté de différents acteurs qui font qu'on peut réfléchir sur des trucs comme ça. »

La représentation des minorités

Le souci de représentation des minorités est fréquemment et spontanément associé à la lutte contre les discriminations et à la diversité dans les témoignages des militants. Une des actions préconisées pour combattre les discriminations consiste à « vérifier » ou à se donner les moyens de promouvoir cette représentativité. Le secrétaire général d'une union régionale en propose une vision idéale en préconisant une vigilance partagée au niveau des embauches et des parcours de carrière : « La diversité c'est de pouvoir, dans le panel d'embauche, dans le panel de personnes qui sont dans l'entreprise ou qui sont dans les institutions, qu'il y ait l'ensemble des communautés qui composent la société française (...) Je pense qu'il faut déjà observer que chaque délégué, chaque élu observe la sociologie de son entreprise. Et à un moment donné, alors c'est sûr qu'il n'y a pas de chiffres puisque c'est interdit, mais à un moment donné, il faut arriver à se poser des questions dans des boîtes quand on n'est pas représentatif de la société française. »

Plusieurs militants témoignent de la mise en place de stratégies de la part de la CFDT pour aller dans ce sens et approuvent cette forme de discrimination positive : « Nous (à la CFDT) on aurait tendance à faire de la (discrimination) positive pour forcer un peu les choses. Pour essayer que les gens prennent conscience qu'ils ont une capacité d'y arriver et il n'y a pas de raisons que certains circuits leur soient barrés, certains... Donc voilà, il faut essayer de provoquer les choses, on va dire. »

Cependant, une secrétaire générale de Fédération dans la région PACA admet que ces actions n'ont rien d'évident et que les indicateurs de représentativité de la diversité liée à l'origine sont particulièrement complexes : « Un homme, une femme on le voit, même si c'est un « trans » il a décidé mais ça se voit je veux dire. Là, l'origine, en plus on sait qu'on n'a pas le droit de vérifier. Donc non, je pense que c'est plus flou. »

L'absence de structures communautaires en France ainsi que la tendance à considérer toute catégorie de différences ethno-raciales comme potentiellement raciste questionnent sans cesse les contours d'une action positive pour améliorer la représentation de certaines populations. Une partie des militants que nous avons rencontrés ont souligné le fait que le paysage de la CFDT s'est transformé. Une militante du SGEN nous fait part de son constat concernant sa fédération : « La gestion des diversités au niveau du Sgen, déjà on essaie de mettre plus de femmes. L'image de notre congrès a donné une image plus diversifiée. Il y a des jeunes, des femmes qui sont venues dans nos instances, dans nos conseils de secteur. On essaie aussi au

niveau des représentations d'origine ethnique et raciale. Les profs en général... il n'y a pas beaucoup de profs non blancs. Quoique, ça commence à venir, il y a une diversité. J'ai eu l'occasion d'aller au congrès du Sgen en Haute-Normandie, et quand je suis arrivée dans la salle j'ai vu la diversité, des jeunes, des vieux, des gens de couleur. Et puis après des professeurs, de la diversité aussi professionnelle. Le Sgen c'est général. Et on a eu cette image au congrès. Au sein de la CFDT, je pense qu'il y a eu une évolution. Au sein du Sgen oui, c'est sûr. Je l'ai vu par exemple dans ce congrès à Rouen. J'ai même dit à mon collègue "tu as un appareil photo ?"»

Les stratégies de discrimination positive informelles sont d'autant plus considérées comme un pilier dans la lutte contre les discriminations ou un repère que la majorité des militants concèdent que les discriminations liées à l'origine sont un sujet compliqué à faire ressortir dans l'entreprise et qu'il est souvent ardu, voire décourageant de réunir assez d'éléments tangibles pour prouver qu'il y a discrimination. Le succès grandissant du thème de la diversité s'explique également par ces limites.

Actions « détournées »

Pour une part importante des militants que nous avons rencontrés, l'action ciblée sur la discrimination liée à l'origine reste soumise à de nombreuses limites. Il est important de dissocier ici la sensibilité aux discriminations liées à l'origine et les actions engagées sur ce motif. Certains militants choisissent ainsi délibérément de transformer l'action anti-discriminatoire en fondant un recours sur d'autres arguments. Un délégué syndical des SGEN explique : « Moi je veux juste intervenir par rapport à l'accueil, parce que j'ai vu l'évolution depuis 15 ans. Par rapport au recrutement, les derniers recrutements il a fallu qu'on intervienne pour avoir des personnes étrangères. Ceux pour lesquels on n'est pas intervenu c'était des Français, on ne va pas dire de souche, mais blancs, et qui parlent le français en langue maternelle. Parce qu'on a plein de gens qui parlent des langues mais le français n'est pas leur langue maternelle mais bon ils vont parler couramment l'anglais, l'allemand, le russe ou d'autres langues. Ils ont été recalés bizarrement ces personnes, au recrutement. Nous on est intervenu, pas sur l'argument de la discrimination mais sur d'autres arguments à côté. Parce qu'on a des suspicions mais on n'a pas de preuves. »

La reconnaissance des discriminations liées à l'origine est associée à une exigence de preuves qui conduit ce même militant à distinguer le niveau collectif et le niveau individuel de l'action syndicale. A ses yeux, les discriminations liées à l'origine relèvent essentiellement et

presqu'exclusivement du second dans la mesure où la sensibilité des militants face à ce type de discrimination a bien du mal à se frayer un chemin vers une action revendicative ou tout simplement une action officielle. La lutte contre le racisme et les discriminations sont « indissociables du syndicalisme » mais les actions sont perçues comme individuelles et très lourdes à porter en matière de preuve : « C'est (l'action antidiscriminatoire) un autre plan. Il y a un plan collectif où on a des actions syndicales, parce que ce sont des choses collectives. Et puis il y a toute la partie des cas individuels et là on est forcément sensibles, confrontés. Mais si on n'a pas de preuves tangibles on peut avoir quand même de fortes suspicions parce que la personne a des signes extérieurs qui font penser que c'est pour cette raison là qu'elle est discriminée. »

La mise à distance de la question des discriminations devient d'ailleurs pour certains militants le seul horizon d'action, l'enjeu majeur étant de transformer la matière subjective à laquelle tient le constat de discrimination en un problème plus objectivé ou objectivable. La question des discriminations liées à l'origine en France semble avoir d'autant plus de mal à s'imposer que les orientations de l'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations, basée en grande partie sur la parole des victimes, a contribué à la construction d'une stigmatisation du statut de victime des discriminations, favorisant le caractère instable de leur dénonciation. En d'autres termes, pour agir, il est préférable de passer à « autre chose » ou d'encourager ceux qui disent avoir été discriminés à agir sur un autre plan.

Le dialogue social ou l'enquête « en off »

Les témoignages des militants donnent également à voir l'importance de la posture de questionnements face au risque discriminatoire. Même si la plupart soulignent les difficultés pour agir au nom de la discrimination liée à l'origine ou encore affichent une méfiance à l'égard du sentiment d'être discriminé, le devoir d'enquêter, de vérifier les potentielles inégalités de traitement subies par les individus s'impose dans de nombreux récits. Tout au long de notre recherche s'est en effet progressivement dessiné un espace d'actions, moins officielles et formalisées que celles que nous venons de voir, qui consiste à s'enquérir du sort de ceux exposés aux discriminations ou qui affirment avoir été discriminés.

Plusieurs syndicalistes nous ont ainsi raconté qu'ils n'ont pas hésité à aller voir la hiérarchie afin de l'alerter sur des situations potentiellement discriminantes et pour engager des formes de médiation. Un délégué syndical d'un établissement bancaire relate son expérience : « Alors

pour rentrer maintenant dans le sujet qui nous intéresse, au niveau de l'entreprise dans laquelle je travaille, j'ai eu une des collègues qui travaillait dans mon agence et qui s'est plainte de propos racistes d'une de ses managers. Donc j'ai essayé de recueillir les propos tenus. Ça n'a pas été facile, de son propos à elle qui est d'origine maghrébine il y avait aussi d'autres collègues qui avaient été soumis à ces propos, dont un collègue noir. Mais lequel collègue a dit qu'il témoignerait mais finalement n'a pas voulu témoigner. J'ai eu quand même une lettre d'une collègue qui était partie de l'entreprise mais qui a quand même envoyé quelque chose. Moi j'étais à ce moment-là délégué du personnel, je suis monté directement à la DRH et comme ils se bousculaient pas trop pour faire grand-chose donc je suis arrivé un jour avec la lettre de la personne en disant « voilà ! ». Alors il y a eu, peut-être pas un chantage, mais une intimidation : "attention parce que les propos racistes, la discrimination, faut faire attention à ce que tu dis parce que ça peut se retourner contre toi". Mais n'empêche que ça a servi de déclencheur puisque peu de temps après ils ont constitué un groupe de travail, à la fois RH et en même temps un des collègues qui était à la fois au service formation professionnelle et en même temps délégué syndical, où ils ont commencé à gamberger sur le sujet. D'abord dans un premier temps pour réfléchir, pour faire un constat, pour réfléchir à quelles actions ils pourraient entreprendre. Ils ont réfléchi sur "est-ce qu'il y a un problème de sociabilité sur la région parisienne ? », ils ont estimé que non. Alors il y avait aussi je crois des enquêtes auprès des salariés. Ils en ont conclu qu'au niveau de – enfin c'est des documents que j'ai eu off – la région parisienne le problème ne se posait pas mais qu'au niveau recrutement peut-être qu'en province oui, il y avait un certain nombre de stéréotypes et qu'il fallait essayer de les combattre. »

Le dialogue social est d'ailleurs une des stratégies antidiscriminatoires les plus valorisées par les militants qui sans forcément y avoir eu recours jusqu'alors, s'y projettent facilement. Un délégué syndical de la fédération F3C décrit étape par étape le devoir d'enquête dont il se sent investi : « Moi ce que je vois aujourd'hui si ça devait arriver, si on m'interpellait, j'essayerais de faire déjà une petite enquête de proximité. C'est-à-dire de parler avec quelques collègues, pourquoi pas voir le chef d'établissement, mais de manière non officielle. (...) Et ensuite je me tournerais vers nos structures, vers les gens qui sont en charge des luttes contre les discriminations pour voir un petit peu ce qu'ils ont comme conseils, comme mode de fonctionnement, *modus operandi*, pour essayer de voir ensemble comment on peut avancer là-dessus. Après, on est plusieurs acteurs et c'est pour ça que l'on n'a pas forcément une réponse toute faite. Mais on va s'appuyer les uns les autres sur les compétences que chacun peut amener. Tout en gardant à l'esprit que l'on ne fonce pas tête baissée, que chaque chose qu'on

nous amène doit respecter le tempo. S'il y a quelque chose d'imminent ou de grave on va essayer de mettre de côté l'agent, de le protéger. Mais de notre côté, en parallèle, on va essayer de mener une enquête. Parce qu'il ne faut pas se laisser avaler non plus. Malheureusement ça peut être dans un sens comme dans l'autre, il ne faut pas se laisser abuser. Il ne faut pas non plus être dans l'excès. Il faut enquêter ».

Tout en étant retenus par l'incertitude qui émerge le plus souvent dans l'identification des discriminations ethno-raciales à une échelle individuelle, les militants affichent une posture de questionnement comme ces trois délégués syndicaux du SGEN qui reviennent sur les situations de plusieurs de leurs collègues : « Parce que les discriminations raciales, il faut aligner les preuves concrètes. Or, on n'en a pas, on doute. On se dit "tiens, comment se fait-il que ce gars-là ?...", comme l'exemple de Jean qui n'a pas évolué. (...) En termes de discrimination raciale je pense qu'il y a aussi Jean-Claude, ce collègue qui a postulé à un poste pour faire animateur, il est antillais et lui, il était le seul candidat et le poste a été supprimé. Alors qu'en fait il a toutes les compétences. On ne sait pas ce qui a joué. C'est vrai que la discrimination au niveau racial on n'a pas de preuves suffisantes. »

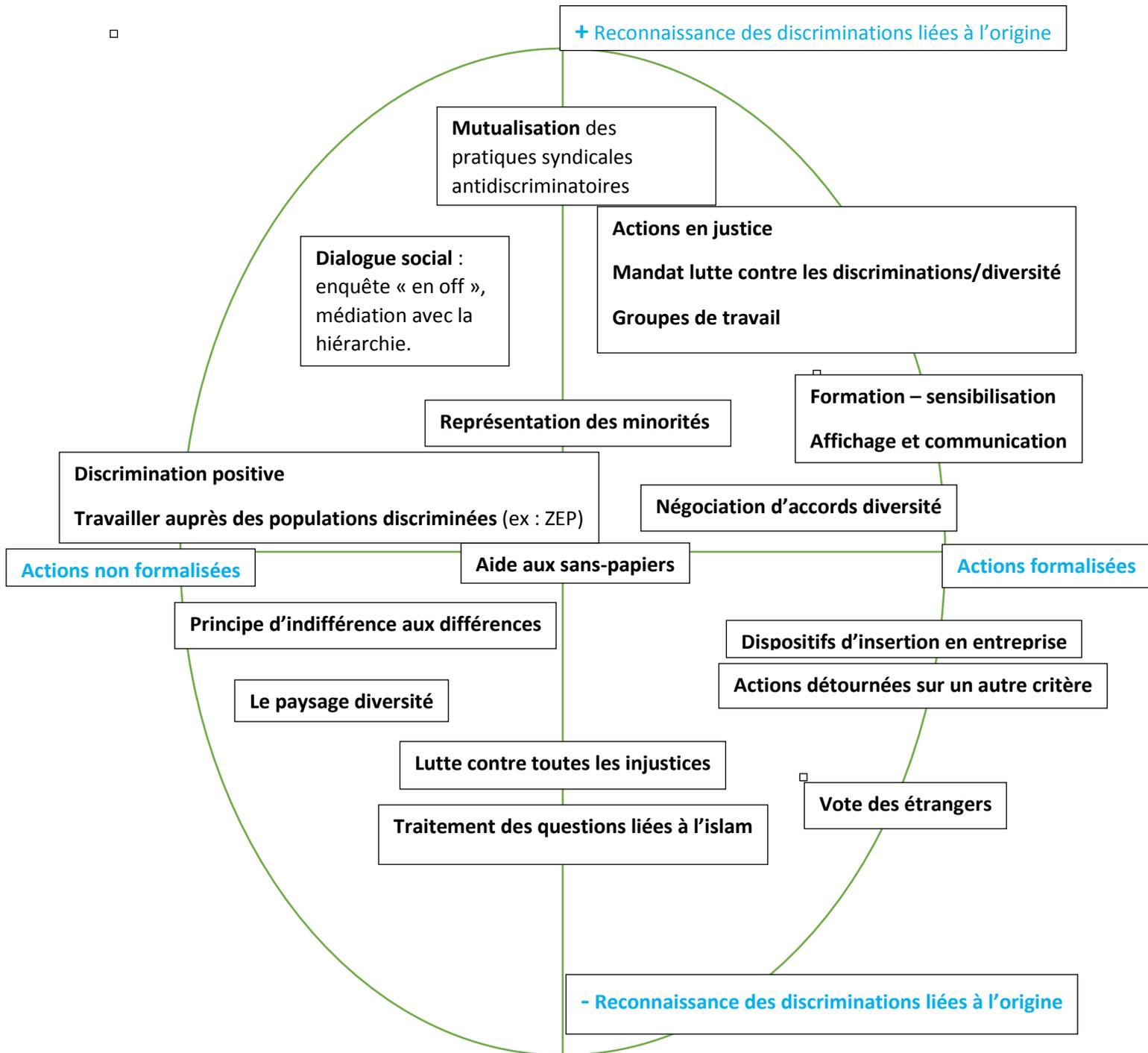
Dans bien des cas, les militants ne sont pas seulement face à des cas particuliers mais à un tout un système managérial qui entretient le flou autour de l'identification des discriminations liées à l'origine. Autrement dit, les discriminations découlent d'un impensé au niveau de diverses procédures au sein d'une entreprise ou d'une institution, comme c'est particulièrement le cas des procédures de recrutement. Une déléguée syndicale des SGEN se retrouve démunie face à un risque discriminatoire élevé qui émane d'un contexte au sein duquel la prise de décision apparaît d'autant plus discrétionnaire qu'elle est détenue par un pouvoir managérial restreint : « Il n'y a pas de preuves mais par contre il y a des faits, au niveau des évolutions de chacun dans les services. Moi je travaille à l'accueil, c'est un département en soi. Par rapport au profil, on voit la personne qui a été embauchée de l'extérieur qui est responsable d'accueil, c'est vraiment un profil français. Et pour les évolutions, ça se fait sans passer par une fiche de poste au niveau du service de réservation de groupes, il y a eu deux promotions sans qu'on dise à telle personne "écoute si tu veux postuler ou toi aussi on te voit bien". Ça veut dire que le chef de département et le chef adjoint décident des personnes qui vont évoluer en interne et donc on les met à des postes hiérarchiques au-dessus et c'est eux qui gèrent les carrières. D'ailleurs je suis intervenue il y a deux semaines, j'ai été dans le bureau du chef de département et je lui ai dit "c'est vous qui choisissez qui doit évoluer dans le département". En gros, il m'a répondu : "Je fais ce que je veux". Là on peut regarder depuis plusieurs années, c'est toujours le même profil qui est

recruté. » Ce type de configuration décisionnelle peut facilement dissimuler ou masquer des pratiques discriminantes face auxquelles l'ébauche même d'un dialogue social se révèle ardue. Les militants, aux prises avec la gestion des risques discriminatoires, se heurtent au pouvoir managérial ou patronal qui borne en effet fortement les possibilités de dialogue social. Il n'est pas difficile d'en conclure que la qualité de la relation avec la direction est déterminante pour enclencher une dynamique interne et étayer des engagements antidiscriminatoires.

Les quelques expériences de recours en justice ou institutionnel (via la Halde) dont certains militants nous ont fait part, en tant qu'acteurs ou témoins, tendent également à exacerber la prudence autour de la dénonciation des discriminations. L'action en justice semble même systématiquement écartée tant ses exigences représentent un coût moral, logistique et temporel considérable. Si la loi et les institutions dédiées à la lutte contre les discriminations jouent un rôle fondamental aux yeux des militants, en tant que référents contextuels, elles restent cependant en arrière-plan de l'action à conduire au niveau individuel pour traiter, à proprement parler, le cas de discrimination. Illustrant le problème massif de la preuve dans l'action contre les discriminations liées à l'origine, un délégué syndical du SGEN revient sur l'expérience contre-productive d'un de ses collègues qui a saisi la Halde : « Y compris le seul cas qui a été utilisé par un de nos militants, en dehors du cadre de la section, il a saisi la Halde pour discrimination. Il s'est fait étendre en beauté. La Halde a rendu un rapport qui le dessert, il y a de ça plusieurs années, qui le dessert encore aujourd'hui dans son évolution professionnelle. Nous on lui avait conseillé de ne pas le faire mais il a voulu essayer quand même. » Un chargé de mission au sein d'une Union régionale insiste sur le décalage entre la prescription législative et le caractère insidieux et protéiforme des discriminations liées à l'origine. Il rappelle que sur ce type de discrimination, la loi n'est qu'un maillon dans la chaîne d'actions que son combat appelle : « En termes de droit il n'y a rien. C'est le flou général. Va voir combien dure un dossier à la Halde... C'est long. Parce que derrière il y a de la souffrance, et puis on n'est plus dans le racisme d'antan, on n'est plus dans la discrimination d'antan, maintenant c'est vicieux, c'est insidieux. Les gens savent faire. Même quand ils veulent faire mal ils savent faire. Sur ces questions-là c'est hyper compliqué. Et en même temps c'est quoi le cadre législatif ? Il n'y a pas grand-chose. Pour moi en tout cas, de ce que je vois. C'est pour ça qu'il faut sensibiliser, il faut former, il faut changer les mentalités. Va sur le cadre juridique tu vas voir. Ou alors vraiment si tu as des preuves mais maintenant on n'est plus dans le cas d'antan où mon père on lui disait "Bougnoule rentre chez

toi, tu voles le pain des Français !" Maintenant c'est autre chose. C'est de la pression, c'est les changements d'horaires, il y a plein de moyens de faire insidieusement. »

Ne pouvant dans de très nombreuses situations établir un diagnostic objectivable de la discrimination, les militants déploient des pratiques extrêmement diversifiées qu'ils peuvent plus ou moins faire aboutir. La tension qu'ils doivent gérer entre les constats qu'ils font de la discrimination liée à l'origine et les actions qu'ils peuvent mettre en œuvre pour en prouver l'existence et les traiter invite à prendre en compte de multiples étapes dans l'action antidiscriminatoire qui va d'une posture de questionnement au dialogue social en passant par l'écoute et la formation. L'espace d'actions qui s'est construit autour du problème des discriminations liées à l'origine apparaît de ce point de vue comme très dense et éclaté. On y trouve des positions qui s'y opposent assez nettement suivant le référentiel sur lequel repose l'action. Dans le schéma ci-dessous, nous proposons de resituer les actions que nous avons identifiées tout au long de cette recherche en fonction de deux axes essentiels afin d'esquisser une sorte de topographie de l'action. Le premier axe est celui qui s'étend des actions formalisées - c'est-à-dire celles qui reposent sur des dispositifs officiels, institutionnalisés ou encore sur des logiques systématisées ou en cours de systématisation au niveau de l'entreprise, du syndicat, ou d'une institution ; en d'autres termes, des actions qui profitent d'une reconnaissance collective – aux actions non-formalisées – qui renvoient à des pratiques non officielles (l'enquête « en off ») ponctuelles, ou encore à des référentiels venant justifier l'absence de pratiques concrètes à mettre en œuvre (le constat de la diversité dans le personnel qui vient supplanter la nécessité d'une action antidiscriminatoire). Le deuxième axe propose de replacer les actions présentées par les militants comme relevant de l'anti-discrimination sur une sorte d'échelle de reconnaissance des discriminations liées à l'origine. Comme nous l'avons déjà relevé, de nombreuses actions entrent en résonance avec l'espace de l'anti-discrimination mais affichent une distance avec le problème des discriminations. C'est en particulier ce que nous avons pu constater concernant le traitement des enjeux relatifs à la reconnaissance de certaines pratiques liées à l'islam dans l'entreprise. Ajoutons que cette topographie de l'action ne prétend pas catégoriser les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine de manière exhaustive ou encore traduire une représentation statistique de l'action, mais propose un aperçu de la densité interprétative de l'action antidiscriminatoire liée au critère de l'origine.



CONCLUSION

La recherche engagée par la CFDT sur « Les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine » a souhaité mettre en évidence les modalités selon lesquelles les militants syndicaux, par leur jugement, leur postures, leurs actions, contribuent à façonner la problématique et les situations de discriminations liées à l'origine. Comment se positionnent-ils par rapport à cet engagement ? Comment s'en saisissent-ils au sein de leurs pratiques ? Ce travail s'inscrit dans une tradition cédétiste, sensible depuis longtemps à la question des discriminations ainsi qu'à la nécessité d'évaluer son action. Depuis le travail pionnier de Philippe Bataille au milieu des années 90, la CFDT a été un acteur fondamental de la reconnaissance en France des discriminations raciales. Cependant, au fil des années, les enjeux n'ont cessé de se multiplier autour de cette forme de discrimination qui occupe aujourd'hui une place marginale dans le débat public français. L'approche adoptée a consisté à laisser nos interlocuteurs dessiner leurs propres définitions et conceptions de ces enjeux. En France en particulier, nous partons d'une définition faussement stable des discriminations qui repose sur un acquis juridique, la loi contre les discriminations. Or nous savons que tout se passe au-delà et en deçà de cet outil. Il ne faut bien sûr pas minimiser l'importance du droit antidiscriminatoire mais on peut admettre que sur les formes variées de lutte qu'appellent les discriminations liées à l'origine, expression elle-même instable pour parler en réalité de nombreux critères (origine bien sûr mais également race, couleur de peau, religion, patronyme...), le recours à la justice est fastidieux, décourageant et mal adapté aux situations vécues de discrimination. C'est en tout cas ces enjeux que nous avons souhaité explorer en nous intéressant à la gestion pratique de la non-discrimination dans le cadre des normes syndicales.

Premier enjeu, celui de la représentation du croisement entre la question des inégalités et celle des différences. En finalement assez peu de temps, l'introduction du thème des discriminations dans le débat français a transformé le paysage et la grammaire des inégalités en créant une ouverture sur de nouvelles prises de conscience des situations d'injustices déclinées suivant plusieurs critères, en multipliant également au fil du temps les textes législatifs et les acteurs qui revendiquent ou qui se voient imposer un rôle dans la lutte contre les discriminations. Malgré un assez grand nombre de mesures, d'outils et de dispositifs,

l'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations apparaît cependant comme un acquis fragile dans le contexte français. L'incertitude qui pèse sur la prise en compte des réalités que recouvre l'idée de discrimination semble d'ailleurs si forte qu'il est tentant d'en faire une caractéristique de l'objet lui-même dès lors qu'on s'éloigne de ses définitions juridiques et théoriques. Les débats, mais aussi les données produites sur le sujet que l'on peut observer à plusieurs échelles mettent au jour une exacerbation des nuances et des négociations à l'œuvre dans les formes de reconnaissance de diverses formes d'injustice que met en jeu la notion de discrimination. La manière dont est abordée la question du voile en France constitue une illustration paroxystique et médiatisée de ces tensions mais on pourrait citer bien d'autres exemples. Nous avons pu constater à plusieurs reprises dans cette recherche un large éventail de positionnements qui s'inscrivent entre une approche différentialiste des discriminations – c'est-à-dire qui intègre à la définition des discriminations des situations dans lesquelles on refuse à un ou plusieurs individus la possibilité de respecter certaines pratiques religieuses qui ne contreviennent pas à l'exercice du travail – et une approche égalitariste des discriminations qui borde la lecture des discriminations par un principe strict d'indifférence aux différences. En d'autres termes, la discrimination se cantonne à une inégalité de traitement fondée sur la différence supposée ou réelle d'un individu qu'une personne vient lui « rappeler » ou lui signifier malgré lui. Ces deux perspectives ne correspondent en aucun cas à deux camps, ou deux perspectives homogènes et opaques. A l'inverse, nous avons pu observer chez la plupart de nos interlocuteurs davantage de questionnements sur la prise en compte de certaines situations, en particulier liées à certaines pratiques de l'islam (voile, repas halal, salle de prière, aménagement du temps de travail, etc.) comme des situations de discrimination, que des positions radicales et définitives. En France la tension entre ces deux grandes approches de la discrimination est d'autant plus forte que pendant longtemps la dimension purement religieuse des musulmans a été cantonnée à la sphère privée. Cependant, depuis un certain nombre d'années, on assiste en effet à une redéfinition de la norme islamique en France (Ali-Adraoui, 2013) qui transforme du même coup la production et le vécu des discriminations. Le piège dans ce débat est sans aucun doute d'opposer à la reconnaissance des discriminations des phénomènes de communautarisme qui mériteraient d'être eux-mêmes mieux définis et évalués. Il y a encore un grand pas à franchir dans la lutte contre les discriminations liées à l'origine pour désamorcer certaines oppositions. Les pratiques liées à l'islam sont directement concernées par la question des discriminations liées à l'origine pour au moins deux raisons. La première est l'amalgame fréquent, voire omniprésent entre plusieurs critères - figurant dans le corpus législatif antidiscriminatoire : le patronyme, l'origine, l'ethnie, la race, les convictions religieuses – et qui se maintient au fil des évolutions terminologiques des

discriminations dites « ethno-raciales » que nous avons définies dans le présent rapport sous l'expression « discriminations liées à l'origine ». La tendance à essentialiser les individus ayant par leurs origines ou leur culture un rapport à l'islam ainsi que les controverses autour de pratiques religieuses liées à cette religion mettent en jeu depuis plusieurs années l'existence d'un phénomène d' « islamophobie » (Geisser, 2003) et de ses conséquences possibles sur divers comportements discriminatoires. La seconde raison renvoie, de manière plus générale, au retentissement des polémiques et des controverses concernant l'islam sur la prise en charge des discriminations liées à l'origine. La prise en charge de certaines questions, comme celle de la place de la religion dans le cadre de l'entreprise risque en effet d'attiser un découragement ou des craintes sur la prise en charge des discriminations. L'avis rendu le 1^{er} septembre 2011 par le Haut Conseil à l'Intégration sur la laïcité dans l'entreprise affiche une certaine ambiguïté sur le sujet en considérant que « la problématique Religion/Entreprise est souvent gouvernée par le principe de non-discrimination⁴⁸ » (HCI, 2011, p. 11-12).

Un deuxième grand enjeu est celui de la diffusion en France, durant les années 2000, d'une rhétorique de la diversité qui, en ajoutant un nouvel ordre d'interprétation de la discrimination ethno-raciale, appelle à se questionner sans cesse sur ses liens avec le principe de non-discrimination. Les propos des militants de la CFDT nous invitent à faire une distinction entre le terme diversité, employé volontiers par certains qui le considèrent comme un terme positif permettant d'énoncer les différences liées à l'origine, et les accords diversité, largement critiqués par nos interlocuteurs. A la différence des accords sur l'égalité professionnelle et le handicap qui emportent davantage de satisfaction, les accords diversité liés à l'origine apparaissent non seulement difficiles à élaborer mais se révèlent peu efficaces ou encore très difficilement évaluables. Cependant, on peut constater que la diffusion du thème de la diversité et les actions qui lui sont liées – aussi hétéroclites soient-elles – ont encouragé une

⁴⁸ « Le postulat de départ est le suivant : l'exercice de la liberté de conscience – y compris religieuse – au sein de l'entreprise privée est à ce jour très insuffisamment encadré de façon spécifique par des textes de loi et règlements, si ce n'est par une jurisprudence circonstanciée et une directive communautaire (cf paragraphes suivants). Aucun accord des partenaires sociaux, notamment à travers des conventions collectives, n'a à ce jour abordé la question de l'expression religieuse dans l'entreprise. Or, on peut constater aujourd'hui, dans sa prise en compte par le droit et parfois aussi dans l'opinion publique, que la problématique Religion/Entreprise est souvent gouvernée par le principe de non-discrimination (CT article L 1132-1 ; article 1 & 2 de la Directive du 27/11/2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail). Cela pose question dans la mesure où ce n'est pas le principe d'égalité qui est prioritairement invoqué sur ce sujet alors même que le principe de laïcité garantit l'égalité des droits autant que les libertés individuelles et collectives. Le fait de placer la tension Religion/Entreprise sous l'angle de la lutte contre les discriminations infléchit la lecture que l'on aura des problèmes rencontrés dans les entreprises : certains seront tentés de lire toute limitation de l'expression religieuse par l'employeur comme une discrimination religieuse, quand bien même cette restriction serait proportionnée et justifiée. A ce titre, la Halde a participé de cette évolution qui par certains aspects ne favorise guère l'apaisement entre salariés et entre employeur et salariés. »

sensibilité à la diversité « visible », c'est-à-dire celle qui est associée à des caractéristiques physiques, comme la couleur de peau, sur le lieu de travail de chacun. La diversité, dont les critères d'identification demeurent relativement flous (comme à travers les expressions récurrentes « des personnes de toutes les origines » ou une « population d'origines diverses ») permet de faire valoir la réussite du principe de non-discrimination sur un lieu de travail ou un autre. Ce consensus évaluatif, dont il est difficile de se satisfaire, met en jeu les représentations, les catégorisations, voire les stéréotypes que l'approche française de l'immigration comme celle du racisme et des discriminations ont construits. Même si la majorité des militants interviewés valorisent la diversité de leur contexte de travail, nombreux sont ceux à attendre beaucoup de la part de l'entreprise et du syndicat sur leurs capacités respectives à prendre en charge les questions et les enjeux qui émergent de certaines transformations liées à la diversité (par exemple les demandes liées à la pratique d'une religion). Le dialogue entre deux délégués du personnel dans le secteur de la banque, militants de longue date à la CFDT, résume bien les questionnements et les positionnements de nombreux militants cédétistes :

- J'ai été chez un DRH qui m'a dit « quand même, c'est bien la diversité mais il y a un moment où ça finit par poser problème ». Sur le coup je n'ai pas percuté, parce que je ne m'attendais pas à cette réflexion de cette personne-là. Et là, on est en train de toucher aux ficelles de la discrimination, c'est le ressenti vis-à-vis de l'autre. En fait le problème, c'est qu'on a une population qui est jeune, d'origines diverses, et qui du coup n'a pas la culture de l'entreprise, et qui n'a pas de référents dans les équipes, c'est-à-dire de gens qui ont un peu d'ancienneté, quelle que soit leur origine, leur religion, etc. Et donc ils n'ont pas de repères dans l'entreprise. Contrairement à quelqu'un qui a passé les 40 ans, qui a plus de 10 ans dans cette entreprise et qui sait comment ça fonctionne et qui sait ce qu'attend l'entreprise en termes de comportements et de résultats au travail. Et du coup, ça a créé des problématiques de management qui sont difficiles. Avec des gens qui ne sont pas bien au travail, quelle que soit leur origine d'ailleurs. Quand le travail ne prend pas son sens, pour la personne qui vient travailler tous les matins, c'est vraiment très dur. Là on se retrouve avec quelqu'un qui est en risques psycho-sociaux. Là typiquement, dans la direction dont tu me parlais, on est vraiment là-dessus. On est sur une direction où il y a un mal-être diffus, où il y a beaucoup plus d'arrêts maladie que pour les autres directions, on a des gens qui régulièrement viennent nous voir, qui ne sont vraiment pas bien.
- (Enquêteur) Ce n'est pas lié à une question de racisme ou de discrimination raciale ?

- Il y a quand même un effet qui peut être un peu, pas corporatif, mais...
- C'est du communautarisme. On arrive à des situations maintenant où c'est à l'inverse, on a tellement de secteurs où tu as les Blacks entre eux au restaurant de l'entreprise... On a les Asiatiques, tu as aussi les gens qui viennent avec leur nourriture casher, ils se réunissent et tout. On arrive à une situation, on a même vu à un moment donné des gens qui me demandaient « Ce serait bien si on pouvait avoir une salle avec des tapis pour faire la prière », j'ai dit, « Non mais attendez ? On est dans une société laïque ! ». A un moment donné il faut faire attention. Mais c'est compliqué. Il y a eu à un moment donné tout un débat entre délégués du personnel sur une question qu'on devait mettre ou pas, parce qu'on a une collègue qui est en CDD et qui avait le foulard. En même temps c'est une vraie question parce qu'on essaie de ne pas censurer, de faire remonter les questions mais bon des fois on est obligé de filtrer parce que... Mais c'est vraiment une question et je sais que depuis des années la direction l'a dans ses tiroirs, parce qu'à moment donné on aura cette question-là et il faudra solutionner le truc.
- Je savais qu'ils devaient répondre à la question côté RH et du coup j'ai tordu un peu le sujet en disant que si réponse il devait y avoir, c'est que dans l'entreprise rien ne l'interdit. Elle ne se cachait pas le visage, elle travaille correctement, elle n'enfreint pas les autres règles de l'entreprise, donc pour moi c'était une non question. Mais le débat était assez houleux... Entre ceux qui tenaient ma position de dire qu'il n'y a de sujet. J'ai été surpris par la personne qui a remonté la question, je la pensais plus tolérante, plus encline à accepter et puis après d'autres se sont mis dans son sillage.
- J'ai eu l'occasion de discuter avec quelqu'un qui n'était pas de l'entreprise, qui était dans une petite boîte plutôt manufacturière, et qui était en position de jugement, qui lui-même était musulman et qui avait des musulmans dans son équipe. Il m'expliquait qu'en fait oui ça peut être un vrai problème pour un musulman de ne pas pouvoir faire sa prière aux heures. Il dit « la solution est très simple, c'est de dire à ses collègues, « si tu regardes le Coran, est-ce que ce n'est pas ton devoir de faire correctement ton travail, puisque tu t'es engagé à le faire par contrat ? » Dès qu'on a abordé les choses comme ça avec les musulmans en question, c'était bon, le matin il vient faire son boulot, il le fait super bien et on a réglé le problème.

Si nous ajoutons cet extrait d'entretien dans la conclusion, c'est qu'il illustre particulièrement bien la question de la gestion des différences que rencontre plus ou moins régulièrement un

certain nombre de militants et qui renvoie à trois aspects majeurs du processus de reconnaissance et de prise en charge des discriminations liées à l'origine dans l'entreprise.

Le premier est la difficulté à stabiliser le constat de discrimination dont le mécanisme catalyse de nombreuses dimensions. Les tensions à l'œuvre ne peuvent être en effet exclusivement ramenées aux différences d'origine, éventuellement culturelles ou religieuses entre les individus, mais également aux différences générationnelles, aux rapports contrastés à la culture d'entreprise, etc. Cette remarque souligne le fonctionnement complexe de la discrimination et la place du stéréotype ou de la typification dans le jugement sur l'autre qui n'est pas forcément la source première d'une situation conflictuelle mais vient s'y greffer ou s'y échouer. Autrement dit, une situation conflictuelle peut activer des stéréotypes liés aux différences auxquelles sont associées certaines personnes et prendre dès lors une tournure discriminante. Cette apparition et disparition graduelle de la dimension discriminante d'une situation nous amène à proposer la notion de « fondu de la discrimination » qui permet de mieux comprendre l'incertitude interprétative à laquelle la discrimination est soumise aussi bien du côté des acteurs de la lutte, tels les militants syndicaux, que de celui des victimes qui vivent la discrimination non pas seulement comme une situation particulière, ponctuelle mais aussi comme un risque plus ou moins élevé et plus ou moins permanent en fonction des contextes.

Le deuxième aspect réside dans la variété des positions adoptées face aux demandes liées à une pratique religieuse. Le dialogue entre ces deux militants montre en effet les multiples formes de négociations et d'arrangements à l'œuvre en fonction de la nature de ces demandes. Si la salle de prière n'apparaît pas légitime à leurs yeux, ils reconnaissent que rien n'interdit de porter le voile dans l'entreprise. D'un militant à un autre, se dessinent des hiérarchies implicites concernant ces questions sur lesquelles les uns et les autres attendent des débats et des réponses de la part de leur syndicat. Le groupe de travail sur la religion en entreprise réuni autour de Jean-Louis Malys est une contribution majeure de la CFDT qui va dans ce sens.

Enfin, le troisième aspect est le glissement qui se joue entre deux images de la diversité - la diversité en tant que solution, valorisée au niveau managérial, et la diversité entendue comme un problème, sous l'angle du risque communautariste - qui marquent son éloignement avec le principe de non-discrimination. Un des résultats majeurs de cette recherche est de constater que la lutte contre les discriminations liées à l'origine a perdu les résonances sociétales qu'elle avait péniblement acquises et qu'elle est devenue une logique relativement isolée, qui reste inégalement active au niveau du syndicat et surtout, qui trouve de moins en moins de

branchements avec d'autres institutions, d'autres relais dans la société. Nous pouvons même avancer l'idée que la promotion de la diversité n'a fait que participer à l'illusion d'une attention grandissante pour les discriminations liées à l'origine. Au fil des témoignages de nos interlocuteurs, nous avons pu relever les nombreuses tentatives d'engagement de l'acteur syndical qui a voulu y croire, qui a tenté de porter les termes d'un dialogue social sur le sujet pensant y trouver une brèche pour concrétiser des actions, mais qu'on a laissé sur la touche. Plusieurs militants ont tiré les enseignements de leur expérience à ce niveau et adoptent une position très critique concernant la promotion de la diversité. L'échec des accords diversité concernant le critère d'origine doit être interprété comme un signal fort pour relancer le débat sur le principe de non-discrimination. Le thème de la diversité a en effet considérablement affaibli le débat sur l'anti-discrimination en créant une « impression », forte, du reste, d'aboutissement de la lutte. Avec le thème de la diversité, on passe facilement de la question d'un environnement de travail diversifié à la crainte du communautarisme ou des demandes religieuses sans plus questionner la réalité des discriminations, ce qui constitue un vrai danger dans l'intérêt porté aux discriminations liées à l'origine aujourd'hui. Par ailleurs, la construction progressive d'un bouquet antidiscriminatoire, incluant plusieurs critères, tels que le handicap ou encore l'âge, a très faiblement encouragé une prise en charge intersectionnelle des discriminations et contribue plutôt à un affaiblissement de l'intérêt pour les discriminations liées à l'origine, jugées plus difficiles à traiter.

Nous ne sommes plus dans les années 80, voire début des années 90, lorsque était privilégiée l'option d'un combat frontal, global, contre le racisme, lui-même incarné avant tout par la figure politique du Front National. Certes, le FN continue d'exister, mais l'accent mis sur la lutte idéologico-politique s'est déplacé. On s'est d'abord beaucoup plus intéressé aux discriminations, puis depuis quelques années, à la diversité. Il y a là un combat à la fois plus vaste, englobant des situations extrêmement variées, mais qui débouche à la fois sur un espace de tensions et de flottements. On est passé d'une perspective moralisante et généralisatrice, sans grand effet, à une perspective pragmatique et ciblée au sein de laquelle les discriminations liées à l'origine occupent un espace bien plus restreint qu'il y a encore quelques années. Les attentes adressées à l'acteur syndical n'en sont que plus exigeantes aussi. Ces différentes étapes dans la lutte réclament un travail de l'organisation syndicale sur elle-même, ce que la CFDT a compris depuis longtemps en lançant régulièrement des recherches sur l'action de ses militants. En contraste avec le combat contre le racisme, la lutte contre les discriminations - parce qu'elle oblige à entrer dans l'espace des subjectivités, à démêler plusieurs dimensions, à réviser éventuellement les cadres dans lesquels il pouvait être

confortable de penser l'altérité, à défricher les effets parfois subtils des préjugés et des stéréotypes - peut difficilement compter sur un élan collectif, une compréhension éthique commune. Comme le rappellent constamment les témoignages des militants, la lutte contre les discriminations n'est pas seulement une valeur en soi, elle est avant tout une expérience humaine.

La prise en compte de la non-discrimination se vit davantage comme un choix personnel et plus rarement comme un impératif collectif même si nombreux sont ceux qui rappellent que la non-discrimination fait partie des valeurs fondamentales de la CFDT. Lorsqu'on étudie les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine, nous sommes avant tout face à un univers d'actions ponctuelles et informelles qui convergent vers une même tendance : l'espoir ou la croyance en une dimension naturelle de la non-discrimination et/ou de la diversité. Nous avons pu constater les résistances à intégrer de manière plus volontariste le principe de non-discrimination dans les normes syndicales dans la mesure où certains en font une dynamique naturelle propre à certains contextes pendant que d'autres le vivent comme un engagement personnel « naturel ». Plutôt qu'une dilution idéologique, les évolutions de la lutte contre les discriminations ont entraîné une recomposition idéologique où l'acceptation des différences – à l'épreuve de multiples situations et domaines de la vie sociale, et donc productrice de nuances très diversifiées – joue un rôle fondamental. L'approche du racisme était pour partie abstraite. Or, une approche des discriminations ne peut pas être abstraite. Elle nous oblige à explorer les nuances dont nous venons de faire mention, à mieux cerner les seuils dans le combat contre les injustices.

Maintenant, comment, dans ce contexte, resituer la question du racisme aujourd'hui ? Que reste-t-il d'un potentiel d'indignation à la lumière des métamorphoses qu'a subies la question ? On pourrait dire qu'avant, le potentiel d'indignation primait sur la reconnaissance des réalités, des situations de discrimination (on ne s'intéressait qu'aux expressions extrêmes du racisme), alors qu'aujourd'hui la tendance semble s'être inversée : la conscience des discriminations semble être plus aiguisée, mais le potentiel d'indignation plus labile. La nécessité d'identifier et de reconnaître les victimes de discriminations fondées sur l'origine – ce dont la lutte contre le racisme se passait en partie lorsqu'elle se cantonnait à une condamnation morale – en bouleversant les logiques d'appartenance à un groupe, attise la tension entre le registre de la dénonciation des injustices et celui de l'affirmation des différences. Le problème de fond ici est la multiplication des figures de l'altérité dont certaines mettent en jeu des glissements permanents entre lutte contre les discriminations et peur du communautarisme.

Au final, l'un des faits marquants de notre matériau, et c'est l'une des leçons que nous enseignent cet examen de la réception et de l'appropriation de la lutte contre les discriminations liées à l'origine par les militants syndicaux, est moins l'effacement de l'anti-discrimination que sa dispersion. Comment cette dispersion se caractérise-t-elle, fonctionne-t-elle et circule-t-elle à différentes échelles ? L'exploration approfondie des jugements que les militants de la CFDT portent sur les discriminations liées à l'origine met en jeu trois grands registres argumentaires, l'égalité, l'altérité et la solidarité, qui permettent d'identifier les tensions qui traversent leurs pratiques face aux discriminations liées à l'origine. Les différents constats qui en ressortent permettent de démêler les dimensions, plus nombreuses qu'il y a quelques années encore, de la non-discrimination concernant le critère d'origine afin de ne pas les laisser s'opposer ou encore s'annuler (la dimension de l'injustice sociale primant sur celle des discriminations liées à l'origine ; le débat sur la reconnaissance des différences décourageant la prise en compte des discriminations...). Sur ce plan, cette recherche a souhaité mettre l'accent sur les portraits d'action, en partant des conceptions et des justifications mobilisées par les militants dans le traitement des discriminations liées à l'origine, et non des dispositifs existants (officiellement). La réversibilité et du même coup la fragilité de l'argument plaidant en faveur de la non-discrimination dans le cadre républicain met en lumière tout un jeu de prudence et de méfiance invitant à distinguer d'emblée deux espaces d'action, celui des actions formalisées et celui des actions non formalisées, qui montrent les logiques de questionnement, d'ajustement et de négociation que les militants mettent en œuvre face aux discriminations liées à l'origine. La popularité de et l'adhésion à - nous séparons volontairement les deux - la non-discrimination est extrêmement variable selon les critères. L'étude tend à montrer ici que l'action antidiscriminatoire concernant le critère d'origine souffre aujourd'hui d'un manque de relais, de réseaux et mériterait, aujourd'hui plus que jamais, d'être intégrée de manière plus systématique à la réflexion sur les autres grands chantiers de l'action syndicale ainsi qu'à la réflexion sur les autres critères de discriminations.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages :

ALLPORT G., *The nature of prejudice*, New York, Doubleday Anchor, 1954.

BATAILLE P., *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997.

BEBEAR C., *Des entreprises aux couleurs de la France - Minorités visibles : relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise*, Paris, La documentation Française, 2004.

CARMICHAEL S., HAMILTON C.-V., *Black Power: The Politics of Liberation in America*, New York: Vintage Books, 1967.

DEVEAUX, M., *Gender and Justice in Multicultural Liberal States*. New York: Oxford University Press, 2007.

DOBBIN F., *Inventing Equal Opportunity*, Princeton University Press, 2009.

DUBET F., *Les places et les chances. Repenser la justice sociale*, Paris, Seuil, 2010.

DUBET F., COUSIN O., MACE E., RUI S., *Pourquoi moi ? Expérience des discriminations*, Paris, Seuil, 2013.

ESSED P., *Alledaags Racisme (Everyday Racism)*, Amsterdam, Sara, 1984.

ESSED P., *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*, London, Sage, 1991.

FRASER N., HONNETH A., *Redistribution and Recognition*, London, Verso, 2003.

GANI L., *Syndicats et travailleurs immigrés*, Paris, Editions Sociales, 1972.

GOFFMAN E., *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*, Englewoods Cliffs, Prentice Hall, 1963.

HAMILTON KRIEGER L., *Un Problème de catégories : Stéréotypes et lutte contre les discriminations*, Institut d'Études Politiques de Paris, Paris, 2008.

HONNETH A., *Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale*, PUF, Paris, 1996.

JENKS C., *Rethinking Social Policy*, Harvard University Press, 1992.

JONES J., *Prejudice and Racism*, Massachusetts, London, California, Addison-Wesley Publishing co, 1972.

JONES EDWARD E., AMERIGO F., HASTORF A.-H., MARKUS H., MILLER D.-T., SCOTT R.-A., *Social stigma : The psychology of marked relationships*, New York, Freeman, 1984.

KYMLICKA W., *Les théories de la justice, une introduction*, La découverte, Paris, 2003 (Oxford University Press, 1990).

KYMLICKA W., *La citoyenneté multiculturelle. Une théorie libérale du droit des minorités*, Paris, La Découverte, 1995.

KNOWLES L.-L., PREWITT K., *Institutional Racism in America*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1969.

OKIN S. (ed), *Is Multiculturalism Bad for Women ?*, Princeton University Press, Princeton, USA, 1999.

PAREKH B., *Rethinking Multiculturalism: Cultural Diversity and Political Theory*. Basingstoke: Macmillan Press/Palgrave, 2000.

PHILLIPS, A., *Multiculturalism without culture*, Princeton University Press, Princeton, USA, 2007.

SENAC, R., *L'invention de la diversité*, Paris, PUF, 2012.

SONG, S. *Justice, Gender, and the Politics of Multiculturalism*, Cambridge: Cambridge University Press, 2007

TAYLOR C., *Multiculturalisme, différence et démocratie*, Paris, Aubier, 1992.

TOURAINÉ A., KHOSROKHAVAR F., *La recherche de soi. Dialogue sur le Sujet*, Paris, Fayard, 2000.

WUHL S., *Discrimination positive et justice sociale*, Paris, PUF, 2007.

Articles

ARROW K.-J., "Models of Job Discrimination." In A.H. Pascal, ed. *Racial Discrimination in Economic Life*. Lexington, MA: D.C. Heath, 1972, pp. 83-102.

ARROW K.-J., "What has Economics to say about racial discrimination?", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, n°2, 1998, pp. 91-100.

BLAKE M., "The Discriminating Shopper", *San Diego Law Review*, Vol. 43, 2006, pp. 1017-1034.

BERENI L., « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise », *Raisons politiques*, Vol. 3, n°35, 2009, pp. 87-105.

BOUCHARÉB R., « L'action syndicale face aux discriminations ethno-raciales », *Sociologies pratiques*, Vol. 2, n°23, 2011, pp. 69-81. <http://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2011-2-page-69.html>

- BUMILLER K. *et al.*, «Victimes dans l'ombre de la loi : Une critique du modèle de la protection juridique», *Politix*, Vol. 2, n°94, 2011, pp. 131-152.
- CLARK R., ANDERSON N.-B., CLARK V.-R., WILLIAMS D.-R., “Racism as a stressor for African Americans: A biopsychosocial model”, *American Psychologist*, n°54, 1999, pp. 805-816.
- CLARK V.-R., HARRELL J.-P., “The relationships among Type A behaviour, styles used in coping with racism, and blood pressure”, *Journal of Black Psychology*, Vol. 8, n°2, 1982, pp. 89-99.
- CUNNISON S., “Gender, Class and Equal Opportunity Policies: A Grass-roots Case Study from the Trade Union Movement”, *Journal of Gender Studies*, Vol. 11, n°2, 2002, pp.167-181.
- De Schutter, Olivier, “Recognition of the Rights of Minorities and the EU’s Equal Opportunities Agenda”, 2010, *European Antidiscrimination Law Review* 23.
- FASSIN D., « L’invention française de la discrimination », *Revue Française de Science Politique*, Vol. 52, n°4, 2002, pp. 403-423.
- FEVRE R., “Racial discrimination and competition in British trade unions”, *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 8, n°4, 1985, pp. 563-580.
- FLYNN M., HARCOURT M., LAM H., HARCOURT S., “Discrimination in hiring against immigrants and ethnic minorities : the effect of unionization”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, n°1, 2008, pp. 98–115.
- GARNER-MOYER H., « Gestion de la diversité et enjeux de GRH », *Revue management et avenir*, Vol. 1, n°7, 2006, pp. 23-42.
- GEORGI F., « La CFDT et les associations du « mouvement social » des années 1970 à nos jours », in, Tartakowsky D., Tétard F., *Syndicats et associations. Concurrence ou complémentarité ?*, Presses Universitaires de Rennes, 2006, pp.419-428.
- GORDON P., “Hidden Injuries of Racism”, *New Statesman and Society*, Vol. 2, n° 49, 1989, pp. 24-25.
- GREGAN C., “Young people and trade union membership : a longitudinal analysis”, *Applied Economics*, Vol. 23, n°9, 1991, pp. 1511-1518.
- GUILLAUME C., POCHIC S., « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du Genre*, Vol. 2, n°47, 2009, pp. 145-168.
- GUIRAUDON V., « Construire une politique européenne de lutte contre les discriminations : l'histoire de la directive 'race' », *Sociétés contemporaines*, Vol. 1, n°53, 2004, pp. 11-32.
- HAUS L., “Labor Union and Immigration Policy in France”, *International Migration Review*, Vol. 33, n°3, 1999, pp. 683-716. <http://www.jstor.org/stable/2547531>
- HAVET N., SOFER C., « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *Travail, genre et sociétés*, n°7, 2002, pp. 83-115.

- HODDER A., “New Trade Union Activism : Class Consciousness or Social Identity ? by Sian Moore”, *Labor History*, Vol. 53, n°1, 2012, pp. 149-150.
<http://dx.doi.org/10.1080/0023656X.2012.650445>
- LOCHAK D., « Réflexion sur la notion de discrimination », *Droit social*, n°11, novembre 1987, pp. 778-790.
- MIRRLEES-BLACK C., AYE MAUNG N., *Fear of crime : Findings from the 1992 British Crime Survey*, London, Home Office Research and Statistics Department, 1994, pp. 2-4.
- MOURIAUX R., WIHTOL DE WENDEN C., « Syndicalisme français et islam », *Revue française de science politique*, Vol. 37, n°6, 1987, pp. 794-819.
http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfsp_0035-2950_1987_num_37_6_411583
- NOON M., “The fatal flaws of diversity and the business case for ethnic minorities”, *Work, Employment and Society*, Vol. 21, n°4, 2007, pp. 773-784.
- PARODI M., « De la discrimination statistique à la discrimination positive. Remarques sur l’inférence probabiliste. », *Revue de l’OFCE*, Vol. 1, n°112, 2010, pp. 63-85.
- PEUCKER M., “Equality and anti-discrimination approaches in Germany”, European Forum for Migration Studies, University of Bamberg (Germany)
- PHELPS E.-S., “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, *American Economic Review*, Vol. 62, n°4, 1972, pp. 659-661.
- QUILLIAN L. “New approaches to understanding racial prejudice and discrimination”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 32, 2006, pp. 299–328.
- RINGLHEIM J., “Recueil de données, catégories ethniques et mesure des discriminations : un débat européen”, *Revue trimestrielle des droits de l’homme*, n°82, 2010, pp. 269-313.
- RUDDER V. (de), VOURC’H F., « De haut en bas de la hiérarchie syndicale : dits et non-dits sur le racisme », *Travailler*, Vol. 2, n°16, 2006, pp. 37-56. <http://www.cairn.info/revue-travailler-2006-2-page-37.htm>
- SALIH R., “Ambivalent frontiers: gender and the lived experience of transnational migration”, In: Knop, Karen, (ed.), *Gender and Human Rights*. New York: Oxford University Press, 2004.
- SAYCE L., “Beyond Good Intentions. Making Anti-discrimination Strategies Work”, *Disability & Society*, Vol. 18, n°5, 2003, pp. 625-642.
<http://dx.doi.org/10.1080/0968759032000097852>
- SIMON P., « The Mosaic Pattern : Cohabitation between Ethnic Groups in Belleville, Paris », in *Minorities in European Cities. The Dynamics of Social Integration and Social Exclusion at the Neighbourhood Level*, S.Body-Gendrot and M.Martiniello (Ed.), London, Macmillan Press, 2000, pp.100-115.
- SIMON P., STAVO-DEBAUGE J., « Les politiques anti-discriminations et les statistiques : paramètres d’une incohérence », *Sociétés contemporaines*, n°54, 2004, pp. 57-84.

Simon Patrick, Piché Victor. 2012. "Accounting for ethnic and racial diversity: the challenge of enumeration", *Ethnic and Racial Studies*, 35:8.

STEIN M-A., "Same struggle, different difference: accommodations as antidiscrimination", *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 153, n°2, 2004, pp. 579-673.

THEBAULT C., THOEMMES J., « Négocier les discriminations ? », communication aux *XIIèmes Journées internationales de sociologie du travail* – GREE/Université de Nancy2, Nancy, 25-26 juin 2009.

Entretien

« Questions à la CFDT, entretien avec Albert Mercier, secrétaire national, chargé du secteur Société-Libertés dans lequel est incluse l'immigration », *Les Temps Modernes* n° 452-453-454, mars-avril-mai 1984, pp. 2116-2125.

Rapports institutionnels

BEAUJOLIN F., *Evaluation du dispositif '1000 accords pour l'égalité'. Approche conceptuelle, mobilisation des militants, développement du dialogue social*, 2009, 21 p.

BELORGEY, J.-M., *Lutter contre les discriminations*, Paris, Ministère de l'emploi et de la solidarité, 1999.

BOUILLETTE L., COLLOT C., MOURET B., *Les effets de la recherche-action au niveau local : dynamique et expérience des sites*, 2004, 94 p.

COMMISSION EUROPEENNE, *Pratiques syndicales de lutte contre la discrimination et pour la promotion de la diversité*, Rapport rédigé par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances en 2010, 76 p. : [disponible en ligne]

CORIF (Collectif Régional pour l'Information et la Formation des femmes), *L'imbrication des discriminations liées au genre, à l'origine, au niveau social*, recherche financée par L'ACSE (Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances), février 2009.

CORTESERO R., FRIES GUGGENHEIM E., KERBOURC'H S., LOPEZ Y., MELO D., POLI A., REBEUH M. C., TRAUTMANN J., *Manières de recruter : L'égalité des chances à l'épreuve de l'expérience des recruteurs*, Rapport final AP Dares/HALDE « Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail », mars 2012, 334 p. http://www.univ-orleans.fr/leo/images/espace_commun/actualites/rapportfinalLEO.pdf

DE RUDDER V. avec la collaboration de POIRET C., *Perspectives on Racism and Trade Unions in France*, URMIS (Unité de recherche migrations et société), Programme de recherche européen RITU (Ve PCRD) (*Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia*), Workpackage 1, décembre 2005.

DE RUDDER V., TERSIGNI S., VOURC'H F., *Retailing*, URMIS (Unité de recherche migrations et société), Programme de recherche européen RITU (Ve PCRD) (*Racial and*

ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia), Third Report : Results of Sector B fieldwork and analysis (French National Report), Workpackage 6, deliverable 6, Juillet 2005.

HAMILTON KRIEGER L., *Un problème de catégories. Stéréotypes et lutte contre les discriminations*, Rapport pour la French-American Foundation, SciencesPo, 2008.

HOME AFFAIRS COMMITTEE, *Racial Attacks and Harassment*, London, HMSO, 1989.

POIRET C. avec la collaboration de DE RUDDER V. et de TERSIGNI S., *Les syndicats et le racisme dans le secteur de la Santé*, URMIS (Unité de recherche migrations et société), Programme de recherche européen RITU (Ve PCRD) (*Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia*), Rapport santé, décembre 2005.

POIRET C., POUTIGNAT P., RINAUDO C., STREIFF-FÉNART J., avec la collaboration de EBERHARD M., *Public Transport*, URMIS (Unité de recherche migrations et société), Programme de recherche européen RITU (Ve PCRD) (*Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia*), Second Report : Results of Sector A fieldwork and analysis (French National Report), novembre 2004.

ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN

Guide d'entretien

THEME 1 – PARCOURS PROFESSIONNEL ET SYNDICAL

1- Pouvez-vous, brièvement, revenir sur votre rencontre avec la CFDT ?

Relances :

- Depuis quand êtes-vous adhérent à la CFDT ?
- A quel moment avez-vous pris votre ou vos premier(s) mandat(s) de représentation collective ?

2- Quelles sont vos mandats ou responsabilités syndicales actuelles ?

Relances :

- Depuis quand les exercez-vous ?
- Quel temps consacrez-vous à votre ou vos mandats de représentation collective (utilisation du droit syndical) ?
- En cas de cumul de mandats, quel mandat est le plus prenant ?

3- Actuellement, quelle est votre activité professionnelle ?

Relances :

- En quoi consistent vos fonctions actuelles ?
- Quelle est votre ancienneté dans votre entreprise ? Avez-vous eu d'autres expériences professionnelles auparavant ?
- Depuis combien de temps exercez-vous vos fonctions actuelles ?
- Avez-vous connu des mobilités internes (changements de fonctions, de service) ?

4- Votre entreprise a-t-elle connu des changements importants ces dix dernières années ?

Relance :

- De quels types de changements s'agit-il : changements structurels (achat, vente, changement d'actionnaire principal, plan social, etc.), technologiques, organisationnels... ?

6- Quelles sont les organisations syndicales présentes dans votre entreprise ?

Relance :

- Quelle est l'organisation syndicale majoritaire aux dernières élections professionnelles ? (situation nouvelle ou ancienne)

Sous-thème 1.2 – Pratiques syndicales générales

7- Pouvez-vous décrire en quoi consiste votre activité syndicale ?

Relances :

- Quelles sont les demandes auxquelles vous devez faire face ?
- Comment les institutions représentatives du personnel prennent-elles connaissance de ces demandes des salariés (fonctionnements du Comité d'Entreprise, de la section syndicale d'entreprise CFDT, des délégués du personnel, du CHSCT par rapport aux relations de proximité avec les salariés : enquêtes, réunions et AG, tracts, affichage, presse syndicale, visite des services ou ateliers...) ?
- Quels sont les problématiques qui reviennent le plus souvent dans les discussions avec les salariés ?
- Avez-vous constaté une évolution de ces attentes au cours de votre parcours ?

8- De manière générale, comment percevez-vous votre rôle de syndicaliste ?

Relance :

- Comment, d'après vous, votre action syndicale pourrait-elle être améliorée ?

9- Quels obstacles ou tensions identifiez-vous dans votre travail de syndicaliste ?

Relances :

- D'où viennent-ils (la direction, les salariés, la société, etc.) ?
- Selon vous, que faudrait-il pour lever ces obstacles ?

10- Si l'on revient sur les dix dernières années, quelles évolutions majeures percevez-vous dans vos pratiques ?

Relances :

- En ce qui concerne vos relations avec la CFDT et les autres syndicalistes ?
- Dans vos relations avec la direction de l'entreprise ?
- Avec les autres salariés d'une manière générale ?

THEME 2 – LE SYNDICALISTE FACE AUX DISCRIMINATIONS

Sous-thème 2.1 – Les discriminations et le point de vue de la personne

11- ☞ De plus en plus, les politiques pour l'égalité ciblent des publics particuliers (lois et accords nationaux interprofessionnels favorisant l'accès à l'emploi des handicapés, des femmes – sur les emplois « masculins » –, des seniors...). **Quel regard portez-vous sur ces évolutions ?**

Avez-vous ressenti la nécessité d'adapter vos pratiques afin de prendre en compte ces transformations ?

12- ☞ Depuis une dizaine d'années, on parle de plus en plus des discriminations en France. **À vos yeux, qu'est-ce qu'a apporté de nouveau le débat public sur les discriminations au sein de l'entreprise ?**

13- Est-ce que le terme discrimination vous parle ?

Relances :

- De quelle façon ?
- A quoi cela fait-il référence selon vous ?
- Quelles sont les situations de discriminations que vous avez pu identifier dans votre entreprise ? Comment avez-vous identifié des situations ?
- Quelles sont les populations concernées ? Vers qui peuvent-elles se tourner dans l'entreprise pour en parler ? Le font-elles ?
- Est-ce que votre regard sur certaines populations a évolué avec la montée en puissance de la reconnaissance de l'expérience des discriminations ?
- Trouvez-vous abusive la qualification de certaines pratiques comme discriminatoires ?

14- ☞ Comme vous le savez sans doute, la lutte contre les discriminations en France a été, à ses débuts, essentiellement orientée sur les discriminations raciales ou ethnoraciales. Selon vous, quelle place occupe les discriminations raciales ou ethnoraciales dans le combat contre les discriminations aujourd'hui ?

Relances :

- Cette place a-t-elle changé (évolution dans le temps) ?
- Quelle place devrait-elle avoir selon vous ?

☞ Avant de parler de lutte contre les discriminations on parlait de racisme. Faites-vous une distinction entre racisme et discrimination ?

- ☞ Lorsque l'on parle de discriminations raciales, cela peut faire référence à une multiplicité de groupes (sans-papiers, immigrés, musulmans)...

15- Estimez-vous que certaines populations ont davantage de légitimité que d'autres dans leur lutte contre les discriminations ?

Relance :

- Existe-t-il des groupes plus vulnérables que d'autres ?

Sous-thème 2.2 - Pratique syndicale face aux discriminations raciales

16- Selon vous, comment peut-on lutter contre les discriminations raciales en tant que syndicaliste ?

Relances :

- Avez-vous le sentiment d'être bien placé pour lutter contre les discriminations raciales ?
- Dans les différents thèmes de négociation habituels (ex : ceux de la négociation annuelle obligatoire) êtes-vous attentifs aux situations d'inégalités ou de discrimination ? Lesquelles ?
- Quelles actions cherchez-vous à mettre en place pour lutter contre ces discriminations ? Avez-vous recours à la négociation (conclusion d'un accord) ?
- Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face ?
- Quelle est l'attitude de l'employeur lorsque le sujet est mis en discussion ? Et celle des autres organisations syndicales, celles des autres représentants de la CFDT (collègues de la section syndicale), celle des salariés ?
- Vous arrive-t-il de trouver des appuis en nouant des partenariats avec des tiers extérieurs à l'entreprise (associations, cabinet d'expertise, inspection du travail...) ?
- Quels sont les résultats de vos actions ?

- Comment les salariés et notamment les personnes concernées perçoivent-ils ces acquis et votre rôle à cet égard ? Comment avez-vous connaissance de leurs appréciations ?
- D'une manière générale, avez-vous le sentiment de peser véritablement par rapport à ces questions ?

17- Votre position pour lutter contre les discriminations raciales a-t-elle évolué ?

18- La loi est-elle un appui pour vous aider à lutter contre les discriminations raciales ?

Relance :

- Comment voyez-vous les lois sur l'égalité (par exemple en matière de handicap, de genre, d'origine, d'âge, d'orientation sexuelle...) ?
- Dans vos pratiques, à quel point la loi vous est-elle utile pour défendre les salariés face à des discriminations ?
- Quelle est la part d'arrangements informels dans vos actions ?

19- Quels soutiens avez-vous de la part de l'organisation syndicale pour lutter contre les discriminations raciales ?

Relances :

- Avec quelles structures de la CFDT êtes-vous en relation (UL, UD, Fédération professionnelle, etc.) ?
- Sur le sujet des discriminations en particulier, quelle(s) forme(s) d'appui avez-vous pu trouver auprès de la CFDT et auprès de quelle(s) structure(s) (conseils, informations, formations...)?
- Vous sentez-vous épaulé sur ce sujet ?
- Quels obstacles identifiez-vous dans la prise en charge syndicale de ces questions ?
- Que faudrait-il pour lever ces obstacles ?
- Avez-vous constaté des évolutions ? (positives ?)
- Avez-vous des attentes particulières à l'égard de la confédération ?

20- Quelle place occupe, selon vous, la logique de lutte contre les discriminations ethnoraciales parmi les autres axes revendicatifs de la section syndicale CFDT ?

21- Quelles ressources l'organisation syndicale vous fournit-elle pour prendre en compte ces questions ?

Relances :

- Avez-vous le sentiment qu'il existe une logique de communication particulière de la part de la CFDT sur le thème de la lutte contre les discriminations ? Quelle est-elle ? Qu'en est-il au sujet des discriminations ethnoraciales en particulier ?
- Concrètement, la CFDT met-elle à votre disposition un modèle de pratiques ou des outils (exemples d'accords, guides pratiques, informations, argumentaires) ?
- Quelles sources d'information/de conseil ont été mobilisées par la section syndicale CFDT (en matière juridique, de méthode d'organisation, etc.) ?
- Avez-vous vous-même participé à des formations/des informations ? Qu'en avez-vous retiré ? Qui en étaient les organisateurs ?
- Aujourd'hui, quels sont vos interlocuteurs et vos sources d'information sur ces questions ? Connaissez-vous les ressources en ligne sur le site www.cfdt.fr ?
- Vous semble-t-il que le syndicat ou la fédération professionnelle soit réellement mobilisés sur ces questions ?
- Quels supports de la presse syndicale de la CFDT lisez-vous ? Comment percevez-vous la place du sujet des discriminations et en particulier des discriminations raciales dans la presse syndicale ?

22- Connaissez-vous l'accord national interprofessionnel (Ani) sur la diversité que la CFDT a signé en 2007? De même, connaissez-vous la campagne «1000 accords pour l'égalité» de la CFDT qui vise à concrétiser cet accord par la négociation d'entreprise ?

Relance :

- Si oui, Comment et depuis quand en avez-vous pris connaissance ? Vous êtes-vous appuyé sur ces ressources pour vos propres actions dans votre entreprise et comment ?

23- Avez-vous eu l'occasion de traiter des cas de discriminations ethniques ou raciales durant les 10 dernières années (en fonction de la date d'engagement à la CFDT)?

- si oui, racontez-nous.

Relances :

- A quels interlocuteurs avez-vous eu à faire ?

- Avez-vous eu l'occasion de communiquer sur ce cas avec différents organes de la CFDT ? Lesquels ?

- Quels retours ou soutiens de la CFDT avez-vous reçu ?

- si non, à votre avis à quoi cela est-il dû ?

Relances :

- Il n'y a pas de discriminations dans votre environnement ?

- Les salariés osent-ils vous solliciter ? Pour quelles raisons ?

24- Un dialogue social s'est-il amorcé autour de la lutte contre les discriminations ethnoraciales au sein de votre entreprise ?

25- Avez-vous participé à la conclusion d'un accord portant sur les discriminations raciales ?

Relances :

- Comment la négociation a-t-elle été préparée ?

- Comment s'est déroulée la négociation ? Quels ont été les points durs des discussions ?

- Quels sont les signataires de l'accord ? Quelles ont été les positions de la direction ?

Et celle des autres organisations syndicales, celles des autres représentants de la CFDT (collègues de la section syndicale) ?

- Avez-vous trouvé des appuis auprès de la CFDT sur ces sujets ? Auprès de qui ? (le syndicat, la fédération professionnelle, une union locale ou départementale...) ? Quel type d'appui ?

- Avez-vous trouvé des appuis auprès de tiers (inspection du travail, experts, associations...) ?

- Quels sont les principaux résultats de la négociation (résumé du contenu de l'accord) ? Quels sont les points qui vous donnent satisfaction ? Comment les salariés apprécient-ils ces mesures ? (appréciations uniformes ?)

- Une commission de suivi de l'accord a-t-elle été mise en place ? S'est-elle réunie ? Ce suivi fait-il apparaître des besoins de procéder à des ajustements ?

26- Comment se passe vos relations avec les autres organisations syndicales au sujet de la question de la lutte contre les discriminations ?

Relances :

- Et plus précisément au sujet de la lutte contre les discriminations raciales ?

27- ☞ Les discriminations dites raciales recouvrent dans les pratiques plusieurs critères : l'origine, le patronyme, la couleur de peau, la religion, et l'ethnie. Cette concentration de critères vous pose-t-elle problème ? Dans le cadre particulier de vos pratiques ?

Relances :

- ☞ La religion semble intégrée à cette expression de discriminations raciales. Selon vous, la religion doit-elle avoir un statut à part ? Il y a souvent des confusions entre l'origine et la religion ? Qu'en pensez-vous ? Avez-vous été confronté à de telles confusions ? Cette confusion vous pose-t-elle problème dans vos pratiques ?

28- Vous sentez-vous à l'aise avec l'usage du terme « discriminations raciales » ?

29- Quel terme vous semble le plus approprié pour parler des inégalités à raison de l'origine, du patronyme, de la couleur de peau, de la religion, et de l'ethnie ?

30- Avez-vous déjà été témoin de pratiques discriminatoires ethniques ou raciales dans le cadre de votre activité professionnelle ?

Relances :

- Si oui, comment avez-vous réagi ?
- Si non, à votre avis à quoi cela est-il dû ?

31- Pensez-vous avoir été l'objet d'un traitement différentiel en fonction d'un critère de discrimination au cours de votre carrière ?

Relances :

- Si oui, sur quel critère ?
- Quelle influence cette expérience a-t-elle sur votre façon d'appréhender les questions de diversité dans l'entreprise ?
- La politique de votre entreprise en la matière ?
- Votre propre rôle professionnel ?

32- Avez-vous déjà eu l'impression de faire face à des exigences, des contraintes, des pressions, etc., de l'entreprise vous donnant le sentiment d'être poussé vers des pratiques discriminatoires ?

Relances :

- Quelle est/quelle a été votre façon de réagir ? Est-ce que la façon dont vous réagissez à ce type de situation a évolué avec le temps ?

33- De manière générale, avez-vous le sentiment qu'il existe beaucoup de discriminations raciales en France ?

34- Pour ce qui est de la société française, quelles sont les racines du racisme et des discriminations raciales selon vous ?

THEME 3 – LA PROMOTION DE LA DIVERSITE

35- La notion de diversité est apparue assez récemment en France.

Votre entreprise met-elle en œuvre une politique de diversité ? Comment s'est construite la politique de diversité propre à votre entreprise / à votre établissement ?

Relances :

- Qui en a pris l'initiative ?
- Sur quelles mesures, procédures, dispositifs ou actions cette politique repose-t-elle ?
- Quelle était la place de la négociation collective ?

- Quel rôle avez-vous joué dans la construction de cette politique ? Quelles ont été les positions syndicales ?
- À quelles préoccupations (enjeux) des partenaires sociaux (employeur et organisations syndicales) répondait-elle ?
- Quels ont été les facteurs déclencheurs (interne et externe à l'entreprise) ?

36- *Que recouvre pour vous cette notion de diversité dans votre entreprise ?*

Relances :

- Est-ce que cette définition correspond à l'idée que vous vous faites personnellement de la diversité ?
- Qu'évoque pour vous la notion de diversité ?

37- *Y a-t-il eu des discussions préparant ou accompagnant la mise en place de cette politique ?*

Relances :

- Quelles formes ont pris ces discussions (groupes de travail, séances de négociation, etc.)
- Comment la CFDT était-elle engagée dans ces débats ?
- Est-ce que différentes positions/conceptions de la diversité se sont manifestées ?
- Est-ce que la mise en place de cette politique a suscité des conflits ou des accrochages ? Entre personnes ? Entre catégories de personnels ?
- Et aujourd'hui, comment les options prises sont-elles appréciées des salariés ? Font-elles consensus ?

38- *Quelle orientation prend cette politique ?*

Relances :

- Votre entreprise a-t-elle signé la Charte de la diversité ou l'envisage-t-elle ? A-t-elle candidaté au label diversité ?

39- *Pensez-vous que ces choix ont apporté des résultats efficaces ?*

Relances :

- Génèrent-ils des effets pervers/de nouveaux problèmes ?

40- *Qu'est-ce qui concrètement a changé pour vous dans le rôle que vous occupez depuis l'entrée du thème de la diversité au sein de votre entreprise ?*

Relances :

- Nouvelles méthodes de travail ?
- Notez-vous une évolution effective des pratiques ? - Diriez-vous qu'elle est faible ou importante ?

41- *Pensez-vous qu'il existe une distinction entre gestion de la diversité et lutte contre les discriminations ethnoraciales ?*

[Ou] Quels liens faites-vous entre lutte contre les discriminations et promotion ou gestion de la diversité ?

Relances :

- Existe-t-il, au sein de l'entreprise, des dispositions propres qui ont été prises (ou qui pourraient l'être) concernant la non-discrimination ?
- Les publics cibles sont-ils les mêmes ?

42- *Dans quelle mesure cette promotion de la diversité permet-elle de lutter contre les discriminations ethnoraciales ?*

43- Accepteriez-vous que l'on parle un peu de vous ?

44- Quels sont à vos yeux les problèmes les plus importants dans la société française aujourd'hui ? Comment les analysez-vous ?

45- Identifiez-vous dans votre parcours des événements ou des moments qui vous ont plus particulièrement sensibilisé à certaines formes d'injustices ? Lesquelles ?

Relance :

- Est-ce que le thème des discriminations vous renvoie à certaines expériences de vie, qui ont pu vous sensibiliser, vous inspirer une prise de conscience ?

46- Quelle est votre situation familiale ?

47- Avez-vous pris des engagements dans votre vie personnelle que vous pourriez lier à la lutte contre les discriminations ?

ANNEXE 2 : Tableaux récapitulatifs des profils d'enquêtés

Les tableaux qui suivent permettent de préciser la composition de notre corpus d'entretiens tout en garantissant l'anonymat de nos enquêtés. Dès lors, les initiales utilisées ne correspondent bien sûr pas à celles des personnes interrogées. Le choix a également été fait de ne pas divulguer l'entreprise ni la profession du militant mais seulement son secteur d'activité. L'intitulé du mandat des personnes qui occupent des fonctions en structure (confédération, fédération, URI, UD) a lui aussi été supprimé afin de protéger leur anonymat. Seul le niveau d'action est précisé. De plus, bon nombre de militants possèdent plusieurs mandats (par exemple : délégué syndical, élu au CE, représentant au CHS.CT...). La divulgation de toutes les responsabilités d'une personne pouvant amener à l'identifier, nous avons fait le choix de ne retenir qu'un seul mandat (bien souvent celui de délégué syndical, même lorsqu'il ne représente pas forcément le temps de décharge le plus important). En outre, certains militants peuvent cumuler des responsabilités syndicales en entreprise et en structure, au niveau régional ou départemental par exemple. Lorsque le cas s'est présenté, nous avons fait le choix de situer la personne au niveau de l'entreprise bien que cela soit arbitraire.

Toujours dans l'objectif de garantir au maximum l'anonymat de nos enquêtés, la région dans laquelle ils se trouvent n'est pas non plus précisée. Pour avoir une idée de la répartition géographique, la plus grande partie des entretiens a été réalisée dans la région Ile-de-France (39 sur 49), quatre enquêtés sont de la région PACA, quatre autres du Nord-Pas-de-Calais et deux des Pays de la Loire.

Par ailleurs, tous nos interlocuteurs n'ont pas forcément précisé leur âge ainsi que leur durée d'adhésion à la CFDT lors de l'entretien. Par conséquent, les chercheurs ont du parfois opérer par déduction – ce qui est signalé dans les tableaux par un « environ ».

1. Liste des enquêtés dont l'action s'inscrit dans une structure interprofessionnelle (confédération, URI, UD) :

Nom	Sexe	Age	Durée d'adhésion	Niveau d'action
O. U.	F	44	17	Confédération
O. K.	F	31	2	Confédération
O. B.	F	environ 40	environ 10	URI
R. X.	H	51	18	URI
R. E.	H	52	19	URI
C. E.	F	59	11	URI
D. G.	F	environ 60	35	URI
M. J.	H	environ 30	5	URI
J. Q.	H	environ 35	2	URI
R. T.	H	61	19	URI
F. E.	H	38	9	UD
J. L.	H	environ 60	30	UD
R. U.	F	environ 45	20	UD

2. Liste des enquêtés par secteurs d'activité:

a. Education nationale :

Nom	Sexe	Age	Durée d'adhésion	Statut
V. P.	F	environ 60	22	fédération des sgen
R. D.	F	environ 50	13	fédération des sgen
X. I.	H	environ 60	40	fédération des sgen
J. I.	H	environ 60	34	fédération des sgen
H. T.	H	environ 60	37	fédération des sgen
E. C.	F	environ 50	14	fédération des sgen
T. C.	H	environ 50	28	fédération des sgen
I. S.	H	environ 60	33	Représentant syndical au Comité Technique Spécial Départemental
R. V.	F	environ 50	10	Adhérent
N. E.	H	environ 60	28	Délégué syndical
M. C.	F	environ 40	7	Secrétaire adjointe du CE
T. M.	H	environ 40	4	Délégué syndical

b. Banques et assurances :

Nom	Sexe	Age	Durée d'adhésion	Statut
Q. F.	H	60	30	fédération des banques-assurances
H. N.	H	31	3	Délégué du personnel
B. H.	H	64	32	Délégué syndical
V. U.	H	environ 50	environ 20	Délégué syndical
M. N.	F	51	plus de 13	Délégué syndical central
E. F.	H	58	12	Délégué syndical d'établissement
C. H.	H	environ 40	8	Représentant au sein de la commission emploi/formation
O. A.	H	56	36	Délégué syndical national adjoint
D. N.	F	55	30	Délégué syndical central
T. A.	H	environ 50	plus de 10	Délégué syndical central adjoint
C. F.	H	environ 60	environ 30	Délégué du personnel
D. R.	H	56	30	secrétaire de syndicat
D. E.	H	71	53	Adhérent

c. Santé-social :

Nom	Sexe	Age	Durée d'adhésion	Statut
E. E.	F	environ 60	environ 20	Délégué syndical
N. P.	F	environ 45	14	représentant CHS.CT
N. I.	H	environ 50	22	Adhérent
G. D.	F	environ 50	29	Ancienne secrétaire général de section

d. Services :

Nom	Sexe	Age	Durée d'adhésion	Statut
N. U.	H	53	environ 30	Délégué du personnel
R. F.	H	47	plus de 10	Secrétaire général de syndicat
I. R.	H	environ 50	plus de 10	Délégué syndical
D.	H	environ 40	environ 5	Délégué syndical
C. R.	H	environ 55	plus de 10	Délégué syndical

3. Représentants des ressources humaines :

Nom	Sexe	Age	Secteur d'activité	Statut
M. G.	F	environ 50	banques-assurances	RH diversité
J. E.	F	environ 50	banques-assurances	RH diversité