



D'accord pour la  
**D**iversité  
Toute la CFDT se mobilise !

# Témoignages

« Décrocher un emploi, c'est un moyen d'intégration. Celui qui n'a pas d'emploi, c'est pire s'il est d'origine étrangère. On est légitime sur l'emploi pour tous ». Pascal

« Quand maintenant t'as un nom à connotation arabe, je veux pas non plus rentrer dans un délire de parano, mais c'est vrai, maintenant quand ton nom est à connotation arabe ça va plus quoi. Alors qu'en 98, on les aimait bien les Zidane et tout. La France cosmopolite c'était super... autour d'un ballon ! Et pour le reste tintin ! La preuve, y a encore des associations qui existent ! On est en train de faire du testing pour les boîtes, pour du boulot... je trouve ça triste quoi ».



« On ne peut pas accepter que dans une entreprise des gens subissent des discriminations. Oui, oui maintenant, il faut voir dans quelle piste de revendications on les met ». Patrick

« L'Apec sur la base de 2 enquêtes réalisées en juin 2005 révèle que 70% des entreprises qui recrutent directement leurs cadres, disent attacher de l'importance à la date de naissance mentionnée sur le CV des candidats et 44% au nom et prénom ».

« Pour moi les problèmes de discriminations doivent être gérés au niveau interprofessionnel ; si les personnes sont compétentes dans le poste où elles postulent et puisque derrière il y a le côté discriminations il est grand temps d'intervenir ». Bernard

« J'ai pu remarquer une très grande tolérance vis-à-vis de la discrimination raciale, en plus le délégué se disait que les victimes ne portaient pas plainte et que donc, lui à son niveau, il ne pouvait rien faire ». Ibrahima

« Si on ne fait rien, on est aussi responsable des discriminations raciales au travail mais les choses avancent, à condition que chacun là où il est assume ses responsabilités, de syndicaliste, de patron, d'association, etc ». Alain

« J'espère que vous savez écrire parce qu'on a eu un Rachid y'a longtemps qui avait des problèmes d'orthographe lui ».

« On nous a dit : travaille bien à l'école et tu auras un bon travail, avec tout ce qui va avec. J'ai bien travaillé à l'école, j'ai décroché mon DESS et je n'ai pas de travail ni rien de ce qui va avec ».

D'après l'enquête de l'ACSE sur les discriminations raciales au travail et répondant à la question suivante « Quels sont pour vous les obstacles au recrutement et à l'intégration des personnes d'origine étrangère ? », 70% des chefs d'entreprise avaient répondu « c'est à cause de l'inadéquation entre candidatures et postes ».

« C'est complètement le rôle des syndicats de faire évoluer les mentalités pour combattre les discriminations ». Jean Noël

# Sommaire



Page 1	Témoignages
Page 2	Sommaire / Édito
Page 3-4	La CFDT Pays de la Loire engagée plus que jamais
Page 5-8	Présentation des enquêtes et pistes d'actions
Page 9-10	Avec l'accord Diversité, toute la CFDT se mobilise

## Édito

La lutte contre les inégalités, contre toutes les formes de discriminations, a marqué l'histoire de la CFDT. Elle fait partie de notre conception de la défense des droits de l'homme et des valeurs universelles.

C'est donc tout naturellement que la CFDT s'est impliquée dans la lutte contre le racisme et les discriminations raciales, en particulier depuis le travail mené par Philippe Bataille qui a débouché en 1997 sur un ouvrage « Le racisme au travail ».

La CFDT Pays de la Loire en a fait une de ses priorités à partir de 2002 et l'a confirmé en juin 2005 lors de son congrès : « C'est bien par l'action, le dialogue social et la recherche d'accords négociés entre partenaires sociaux que l'on pourra faire reculer les discriminations raciales dans les entreprises ».

La plaquette que vous avez entre les mains va vous montrer tout ce qui a été fait par la CFDT Pays de la Loire ces dernières années (actions de sensibilisation, accords signés, enquêtes réalisées, etc) et surtout ce qu'il nous reste à faire pour en finir avec les discriminations raciales !

L'Accord National Interprofessionnel sur la Diversité dans l'entreprise conclu le 14 février 2007 par les partenaires sociaux va permettre à toute la CFDT de mener à bien des actions sur cette question dans toutes les entreprises et plus particulièrement dans celles de plus de 50 salariés, avec la mise en place au minimum d'un « Comité élargi de la Diversité ».

La CFDT Pays de la Loire s'inscrit donc pleinement dans la campagne lancée par la Confédération « 1000 accords pour l'égalité », soit 25 par fédération et 25 par union régionale. Pour y parvenir, chacun doit aujourd'hui s'engager !

Partout, dans toutes les entreprises, sur tout le territoire régional, ensemble, faisons de la diversité et de la lutte contre les discriminations raciales au travail une action syndicale quotidienne !

**Laurent BERGER**  
*Secrétaire Général*  
*Union Régionale des Pays de la Loire*

# La CFDT Pays de la Loire engagée

## DES CHOIX



Une action lancée en 1998 et portée par la CFDT régionale depuis 2002.

Après tout un travail initié par la CFDT Loire-Atlantique à partir de 1998 (enquête auprès de 100 sections syndicales en 1999, colloque en 2001), la CFDT Pays de la Loire s'est pleinement engagée sur cette question dès 2002 : co-production avec l'ACENER du film « *J'ai les mêmes droits que toi* » et implication dans un projet européen EQUAL piloté par la Confédération CFDT, intitulé « *Renforcement de la lutte contre les discriminations raciales dans les pratiques syndicales* ». La désignation d'un chargé de mission en 2003 a donné une véritable impulsion à la prise en charge collective de cette question.



Une volonté politique et un engagement toujours réaffirmés depuis 2002.

Forum régional en novembre 2004, intervention de Laurent Berger, secrétaire général, au colloque national de la CFDT en février 2005 : « *Dans les Pays de la Loire, nous sommes vraiment sur l'idée de changer les réalités d'aujourd'hui, d'avancer partout où c'est possible, pas à pas pour parvenir à des accords, à des résultats* ».

Un engagement confirmé par le Congrès régional en juin 2005 : « *C'est bien par l'action, le dialogue social et la recherche d'accords négociés entre partenaires sociaux que l'on pourra concrètement faire reculer les discriminations raciales dans les entreprises* ».

# plus que jamais



## DES ACTES

- ➔ **Deux enquêtes pour sensibiliser les équipes syndicales d'entreprises, connaître leurs besoins et ensemble mieux agir contre les discriminations raciales.**  
Une enquête qualitative menée en 2006 auprès de dix équipes syndicales, suivie d'une seconde enquête en 2007 par questionnaire envoyé aux 2000 sections d'entreprises de la région CFDT.
- ➔ **Un plan d'actions 2005-2007 avec plusieurs axes.**  
Sensibilisation et formation des équipes syndicales, sensibilisation et information des salariés dans les entreprises, accompagnement des équipes d'entreprises pour parvenir à des accords diversité, action spécifique « jeunes diplômés », sensibilisation du public jeunes par conférence-débats et autres interventions.
- ➔ **Des premiers accords d'entreprises en région Pays de la Loire.**
- Un premier accord a été signé en juillet 2005 à Mutuelle Atlantique à Nantes. Accord « Diversité et cohésion sociale », il a été impulsé par la CFDT et validé par l'ensemble des partenaires sociaux.
  - Un second accord, toujours à l'initiative de la CFDT, a été négocié à la Mutualité Sociale Agricole de Loire-Atlantique en avril 2006, « Accord tendant à favoriser en matière de Ressources Humaines l'ouverture de l'entreprise à la diversité et aux réalités sociétales. »
  - Un troisième « Accord portant sur la non discrimination au recrutement » a été signé au Crédit Agricole Atlantique-Vendée en janvier 2007, sur proposition de la CFDT.
- ➔ **Une nouvelle impulsion en 2007 avec l'Accord National Interprofessionnel relatif à la Diversité.**  
S'appuyant sur cet accord, la CFDT des Pays de la Loire lance le 23 novembre 2007 une grande campagne d'information et de mobilisation des responsables (interprofessionnels, de syndicats et d'équipes d'entreprises) en vue de parvenir à des négociations partout où c'est possible :
- nouvelle plaquette, nouvelle affiche, journées de travail départementales ou par secteur professionnel, autant d'outils à disposition pour avancer.

# Présentation des enquêtes et pistes d'action



**Dans sa politique de lutte contre les discriminations raciales au travail**, l'URI décide de lancer en début 2006 une enquête qualitative sur la prise en charge de la discrimination raciale au travail par les équipes syndicales. Cette étude a été réalisée par Ibrahima DIA étudiant en Master II de Sociologie à l'Université de Nantes.

La démarche retenue impliquait de rencontrer une dizaine d'équipes syndicales entre mars et juillet, la moitié en Loire-Atlantique, l'autre moitié sur les quatre autres départements.

Ont donc été concernés :

- **en Loire-Atlantique** : la SEMITAN (société de transport urbain), le Crédit Agricole, les Chantiers de l'Atlantique, SECURITAS, le Conseil Général et le CHU de Nantes ;
- **en Maine-et-Loire** : la COTRA (société de transport urbain) et BULL (société de logiciels informatiques) ;
- **en Vendée** : Fleury-Michon (agro-alimentaire) ;
- **en Sarthe** : la C.U.M (Communauté Urbaine du Mans).

**Le but de l'enquête était de faire un état des lieux dans chaque département** après le passage de Philippe BATAILLE en 1998 dans les Pays de la Loire et la réalisation en 1999 de l'enquête « Racisme au travail » en Loire-Atlantique.

Pour réaliser cette enquête, le choix d'adopter une méthode qualitative par entretien nous a semblé la plus appropriée pour l'analyse du contenu et pour traiter un sujet qui se veut « sensible » et parfois « tabou ».

La rencontre avec les dix sections syndicales et les discussions avec les différents responsables nous ont permis de faire le point sur la prise en charge syndicale de cette question et sur les difficultés rencontrées.



**Pour vérifier les différentes tendances observées dans la première étude**, l'URI décide en janvier 2007 de lancer une seconde enquête par questionnaire auprès de 2000 sections syndicales des Pays de la Loire.

Elle a été réalisée par Sabrina Benmaïza, étudiante en Master I de Sociologie à l'Université de Nantes.

**Un questionnaire a été élaboré par Ibrahima DIA afin de poursuivre le questionnement et d'évaluer la connaissance** qu'ont les différentes sections syndicales par rapport au thème de la discrimination raciale au travail. Nous nous sommes également intéressés à leur formation, leur mobilisation et leurs moyens d'action pour que l'aide apportée par l'Union Régionale Interprofessionnelle sur cette question soit la mieux ciblée possible.



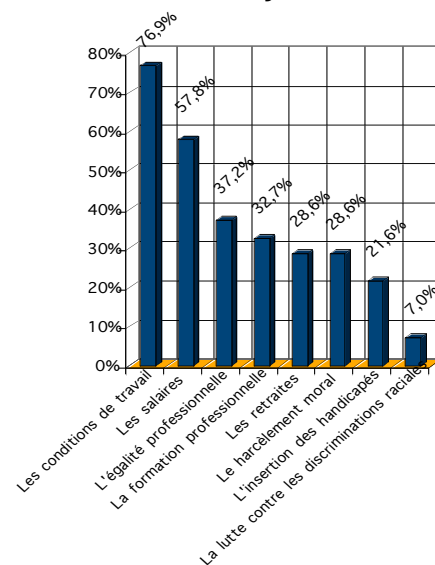
L'enquête qualitative comme l'enquête quantitative ont mis en évidence des tendances qu'il ne faut pas prendre pour des généralités ou des « vérités absolues » mais simplement des moyens d'expliquer un phénomène.



## Le défi de l'action.

Les militants, déjà très mobilisés autour de leurs conditions de travail, les retraites, les salaires, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle, etc, ont peu de temps à consacrer au problème de la discrimination raciale au travail. Cet état de fait peut s'expliquer par le fait que les sollicitations des militants sont nombreuses, ce qui oblige à faire des choix et à définir ce qui doit être traité en priorité. Aussi, les thèmes revendicatifs qui permettent une mobilisation plus immédiate et plus facile des adhérents sont privilégiés.

## Priorités des sections syndicales

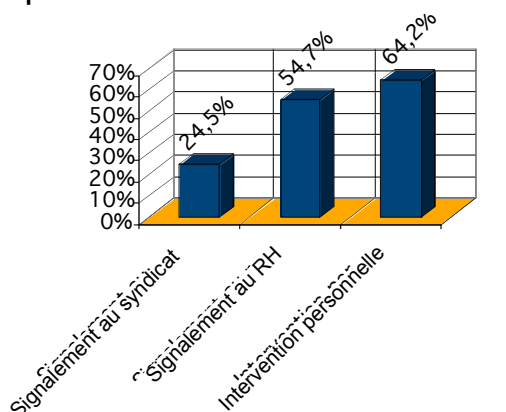


## Une perception assez floue de la question des discriminations raciales au travail.

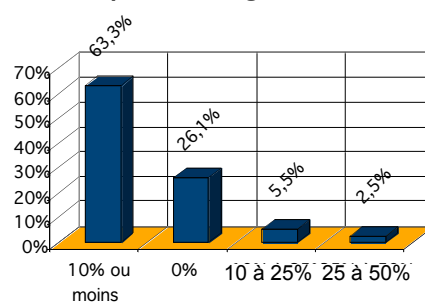
Si les discriminations raciales directes sont clairement perçues par les différentes sections syndicales, la face cachée indirecte des discriminations raciales au travail reste assez floue.

La faible représentation des salariés d'origine étrangère dans les entreprises amène rarement les sections syndicales à se poser la question des discriminations raciales à l'embauche.

## Réaction à la réception d'une plainte pour discrimination raciale



## Part de salariés d'origine étrangère dans les entreprises interrogées





Par ailleurs, les deux enquêtes ont montré une confusion entre les notions de racisme et de discrimination alors que la première fait référence à une idéologie et la seconde à une pratique qui ne découle pas forcément de la première.



## Le début d'une mobilisation syndicale.

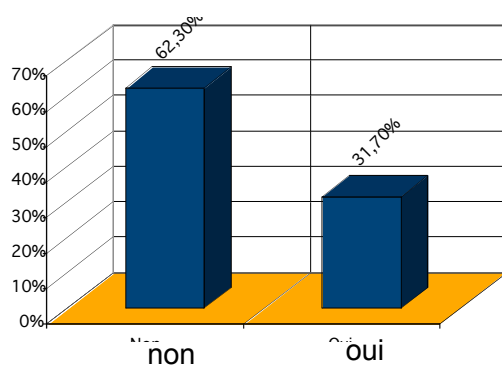
La CFDT s'implique activement dans la lutte contre les discriminations raciales depuis 1995. Une étape a été franchie mais il reste du travail à faire.

Ainsi, les enquêtes ont révélé que 63% des sections interrogées ont affirmé ne pas être au courant des actions de l'Union Régionale sur les discriminations raciales au travail.

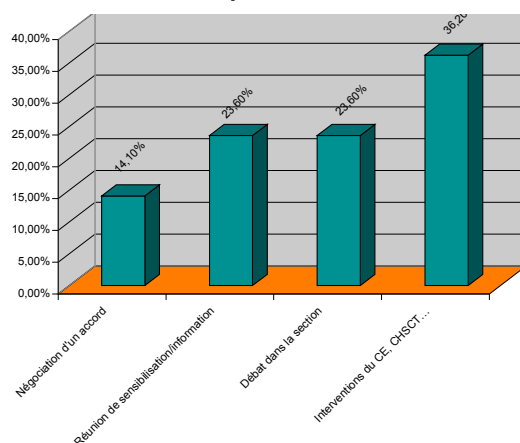
Les différents départements sont assez inégaux face à la sensibilisation concernant la lutte contre les discriminations raciales.

La Loire-Atlantique a bénéficié de l'éclairage apporté par les travaux de Philippe BATAILLE dès 1998 ; dans les autres départements, le travail n'a réellement commencé qu'en 2002.

### Connaissance des actions de l'URI CFDT



### Actions de la section pour lutter contre les discriminations raciales



Pour ce qui est des actions à mettre en place pour lutter contre les discriminations raciales au travail, la majorité des sections préfèrent organiser des interventions en CE, au CHSCT, tandis que les réunions de sensibilisation et les débats arrivent à égalité (24%).

14% des sections quant à elle sont prêtes à négocier des accords.

Face aux constats de discriminations raciales dans le monde du travail, la CFDT s'est engagée et a fait de cette problématique une affaire de pratique syndicale relevant de sa responsabilité.

Néanmoins, les enquêtes ont montré tout le chemin qu'il reste à parcourir.

Dans cet objectif, il nous semble que des actions comme celles que nous allons évoquer pourront être envisagées :

➔ **Développer la sensibilisation, la formation et la communication** sur le thème de la lutte contre les discriminations raciales auprès des équipes syndicales.

➔ **Préciser que la lutte contre les discriminations raciales** n'est pas dissociée de la lutte contre les autres formes de discriminations (hommes/femmes, envers les travailleurs handicapés, discrimination syndicale, etc.) et qu'elle fait partie intégrante des valeurs de la CFDT.

➔ **Encourager les salariés d'origine étrangère à s'impliquer** davantage dans la vie syndicale des entreprises. En effet, plus de 64 % des sections syndicales n'ont aucun adhérent d'origine étrangère et moins de 8 % d'entre elles ont un responsable d'origine étrangère.

➔ **Généraliser le projet de la CFDT** incitant les sections syndicales à négocier des accords dans les entreprises en faveur de la lutte contre les discriminations raciales au travail.

# Avec l'accord diversité toute la CFDT se mobilise



## Un accord pour l'égalité au travail

Signé le 14 février 2007, l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise conforte le travail engagé par la CFDT depuis de nombreuses années. Pour la première fois, un accord national interprofessionnel traite de la question des discriminations liés aux origines dans les entreprises.

La CFDT entend s'engager pleinement dans la mise en œuvre de cet accord et invite toute l'organisation à se saisir ensemble de cette opportunité.

La CFDT des Pays de la Loire compte bien agir avec toutes ses équipes syndicales pour faire appliquer partout l'accord diversité, mettre en place le « Comité élargi de la diversité » et atteindre l'objectif de 25 accords signés dans les entreprises de la région, objectif fixé par la Confédération pour chaque Union Régionale !

Un accord pour l'égalité au travail, qui centre son objet sur « les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des origines réelles ou supposées » :

- ➔ il appelle à l'engagement des dirigeants « par une démarche de communication des équipes de direction auprès des salariés »
- ➔ il prône la mobilisation des entreprises et des branches professionnelles pour lutter contre les stéréotypes et arriver à une prise de conscience collective des atouts de la diversité
- ➔ il préconise un développement de la formation et de la mobilisation des lignes hiérarchiques et du personnel, en matière de recrutement
- ➔ il impose au chef d'entreprise des procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination, en matière d'évaluation du personnel et d'évolution de carrière
- ➔ après information des représentants du personnel, les entreprises devront sensibiliser les responsables hiérarchiques chargés de cette mission
- ➔ les branches professionnelles sont appelées à prendre des « dispositions propres à assurer la promotion de la diversité et le respect de l'égalité de traitement notamment dans les négociations qu'elles ouvriront »
- ➔ les entreprises sont invitées à négocier des accords avec les représentants des salariés « sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement »
- ➔ à défaut d'accord, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise, dans les entreprises qui en sont dotées, une fois par an les éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité ; « compte tenu de l'importance qui s'attache à la question de la diversité », le CE se constituera en « **Comité élargi de la diversité** » et y associera en plus des membres du CE les délégués du personnel et les délégués syndicaux.



## Un accord à faire vivre partout, pour le faire appliquer, pour l'enrichir, pour agir concrètement.

### → Dans les entreprises

La CFDT doit être à l'initiative dans toutes les entreprises et tous les établissements, se saisir de toutes les occasions et de tous les dispositifs prévus dans cet accord : engagement des dirigeants, moyens de formation et de communication, information des représentants du personnel pour la mise en place des procédures de recrutement et d'évolution professionnelle, constitution du comité élargi de la diversité, négociation d'accords.

### → Dans les secteurs publics

Cet accord doit inspirer toutes les équipes et leur permettre d'engager le dialogue avec leurs employeurs pour lutter contre toutes les discriminations liées aux origines réelles ou supposées.

### → Dans les branches et sur les territoires

La CFDT souhaitait un accord plus impliquant pour les branches et les territoires. L'accord ne répond pas pleinement à ces souhaits. A nous, à chacune des structures CFDT concernées, de nous saisir de toutes les opportunités pour demander des négociations, prendre des initiatives et créer les conditions d'un vrai dialogue social.

## Des outils pour agir

### → Des moyens à disposition

- journées de sensibilisation et d'information
- aide à la négociation et à la rédaction de projets d'accords
- campagnes d'information (affiche, tracts, plaquette)
- documentation
- soutien technique et humain

### → Des sites Internet

[www.cfdt.fr.societe](http://www.cfdt.fr.societe)  
[www.halde.fr](http://www.halde.fr)  
[www.lacse.fr](http://www.lacse.fr)  
[www.social.gouv.fr](http://www.social.gouv.fr)  
[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

### → Des chargés de mission

**Alain Blanchard,**  
tél : 06.37.75.87.87  
Courriel : [ablanchard@paysdelaloire.cfdt.fr](mailto:ablanchard@paysdelaloire.cfdt.fr)

**Ibrahima DIA,**  
tél : 06.30.32.25.22  
Courriel : [idia@paysdelaloire.cfdt.fr](mailto:idia@paysdelaloire.cfdt.fr)

# Diversité

la CFDT s'engage



**Négocier des Accords**  
pour dire **STOP** aux discriminations raciales !

**Cfdt**  
des chômeurs, des actives  
Pays de la Loire

en partenariat avec :

**cé**  
LA CONFÉDÉRATION  
ÉTUDIANTE

avec le soutien de :



**CFDT Pays de la Loire**

15 D, boulevard Jean Moulin  
BP 40209

44102 NANTES CEDEX 04

tel : 02 40 44 66 40 - Fax : 02 40 44 66 48

e-mail : uri@paysdelaloire.cfdt.fr