



HAL
open science

L'antiracisme dans un syndicat britannique de fonctionnaires

John Mullen

► **To cite this version:**

John Mullen. L'antiracisme dans un syndicat britannique de fonctionnaires. Race et Corps dans l'aire anglo-
phone (sous la direction de Michel Prum), 2008, 978-2-296-06606-9. <hal-02530770>

HAL Id: hal-02530770

<https://normandie-univ.hal.science/hal-02530770v1>

Submitted on 3 Apr 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

L'antiracisme dans un syndicat britannique de fonctionnaires

John Mullen

Le racisme et l'antiracisme au travail ont été peu étudiés, alors que la majorité de la population passe une grande partie de sa vie sur son lieu de travail ; nous allons explorer certains aspects de la lutte antiraciste parmi les salariés à travers les activités d'un syndicat de fonctionnaires, le PCS : *Public and Commercial Services Union*¹. Après avoir esquissé le contexte juridique et politique, nous passerons en revue les procédures, activités et dispositifs antiracistes choisis par le syndicat, et leur évolution depuis les années 1980.

Le sujet ne manque pas de controverses. Les différences entre l'Angleterre et la France sont significatives en ce qui concerne l'évaluation politique de la « discrimination positive », l'usage de « statistiques ethniques », la mise en place de structures autonomes à l'intérieur des syndicats pour les syndiqués issus de minorités ethniques; et plus particulièrement en ce qui concerne l'attitude des syndicats envers l'islamophobie et d'autres discriminations religieuses.

Dans notre étude, le terme « racisme » ne se limite pas à des discriminations basées sur des caractéristiques génétiques (réelles ou supposées). Le racisme « biologique » est devenu depuis quelques décennies de plus en plus marginal au sein des sociétés européennes. Le racisme « culturel » – où la cible du racisme est identifiée à une « culture » inférieure ou barbare – a largement pris sa place². La

¹ <http://www.pcs.org.uk/>

² Tariq Modood *Not Easy Being British: Colour, Culture and Citizenship*. London: Trentham Books, 1992, *passim*.

différence entre les deux est moins grande qu'on pourrait le penser, car on prétend le plus souvent que les gens ne peuvent sortir de leur culture d'origine, ni la changer. Ainsi, les différences culturelles sont réifiées, ethnicisées, considérées comme permanentes et inévitables.

Le syndicalisme étudié ici est celui des rangs inférieurs de la fonction publique. Dans les années 1970, c'est le *Civil and Public Services Association* qui organise ces salariés. Il jouit d'un taux de syndicalisation très élevé – souvent au dessus de 90%. Il n'organise que les échelons inférieurs ; les agents de maîtrise et les cadres moyens ont leur propre syndicat (le NUCAPS). De 143 000 adhérents en 1963, le CPSA atteint 225 000 personnes en 1975, avant de retrouver en 1985 le niveau de 150 000 adhérents, dont beaucoup de jeunes et une majorité de femmes. Cette organisation est devenue au cours des années 1970 un syndicat combatif, après la première grève nationale en 1973 et fut très impliquée dans la vague de grèves de 1978-1979. Elle mena une série de grèves dures pendant les années 1980, et il y eut de très nombreuses mais courtes grèves locales, souvent sauvages.³ Dans les années 1990, suite à la montée rapide du chômage, et aux effets des lois thatchériennes sur l'activité syndicale, les grèves se feront beaucoup moins nombreuses.

Lors d'une fusion en 1998, les syndiqués du CPSA rejoignent les cadres moyens de la fonction publique, et les salariés des Impôts, dans un nouveau syndicat, le PCS. En 2008 celui-ci compte 325 000 syndiqués. Parmi les fonctionnaires qu'il organise, le PCS jouit d'un taux de syndicalisation de 73% (à comparer à un taux de syndicalisation de 59% pour tous les salariés du secteur public, et de 29% pour les salariés britanniques tous secteurs confondus). Cette forte représentativité permet un tissu syndical dense et actif.

³ John Mullen, « Le conflit social au ministère de la sécurité sociale 1979-2003 » in Gilles Leydier (dir.) *Les Services publics britanniques*, Presses Universitaires de Rennes, 2004.

Le cadre juridique

L'activité syndicale antiraciste est très influencée par la législation en cours : une loi qui interdit la discrimination donne une légitimité aux syndiqués qui veulent s'assurer que le racisme n'ait plus sa place sur leur lieu de travail. Il y a trente-deux ans, le *Race Relations Act* de 1976⁴, incorporant les lois de 1965 et 1968, pose le cadre juridique. Sont concernés les domaines de l'emploi, de la vente commerciale, de l'éducation et des services publics. Au même moment est établie la *Commission for Racial Equality*, qui doit surveiller l'application de la loi. Cette législation reste inchangée jusqu'en 2000, lorsque le *Race Relations Amendment Act* érige la promotion de l'égalité raciale pour tous les organismes publics en *devoir*. Tout organisme public est désormais tenu « d'éliminer la discrimination raciale illégale » et de « promouvoir l'égalité des chances et de bonnes relations entre personnes de différents groupes ethniques »⁵. Lors de toute réforme ou réorganisation, l'organisme doit pouvoir démontrer que le facteur égalité a été étudié en amont. Il doit vérifier l'absence de discrimination notamment en ce qui concerne l'accès à la formation, l'évaluation des performances, les procédures disciplinaires, les licenciements... et publier chaque année les résultats. Ce nouveau dispositif législatif va transformer le potentiel du travail syndical sur la question du racisme.⁶

Enfin les *Employment Equality (Religion or Belief) Regulations* de 2003 interdisent la discrimination directe ou indirecte et le harcèlement à l'égard des pratiquants d'une religion. L'employeur est tenu pour responsable à moins d'avoir pris des mesures

⁴ Les textes de lois sont disponibles sur le site gouvernemental : <http://www.opsi.gov.uk/>

⁵ Toutes les citations sont traduites par nos soins.

⁶ Notons d'abord que le TUC fait campagne actuellement pour que ce devoir soit étendu aux entreprises privées ; également qu'un devoir similaire a été imposé en avril 2007 au secteur public concernant la promotion de l'égalité entre les sexes.

« raisonnables » pour empêcher une telle discrimination⁷. À titre d'exemple, il est considéré comme « raisonnable » de ne pas vouloir, pour des raisons religieuses, travailler le samedi ou un autre jour. Si l'employeur veut obliger tous les salariés à travailler ce jour-là, il doit en démontrer la nécessité pour l'entreprise. Un salarié peut refuser de travailler dans la section alcool d'un grand supermarché, mais dans un petit supermarché, l'employeur peut objecter que ce n'est pas raisonnable. Des salariés ont droit à une salle de prière, si les locaux sont suffisamment grands...

Cadre politique

Le cadre politique des décisions du syndicat est également important. Depuis quarante ans le racisme s'est trouvé au centre de la scène politique à plusieurs reprises. En 1968, lors du fameux discours d'Enoch Powell prédisant « des rivières de sang » à cause de l'immigration, le mouvement syndical fut directement concerné, puisque cinq mille dockers ont fait grève en soutien à Powell. La grande majorité des dockers n'a pas fait grève, mais l'existence de cette grève raciste a eu l'effet d'un électrochoc dans le mouvement syndical.

Pendant les années 1970, c'est surtout à travers la montée du National Front, parti de l'extrême droite, que le racisme est arrivé au devant de la scène publique. Le National Front a obtenu jusqu'à 38% lors d'élections municipales de 1976 dans quelques villes. Une bonne partie de la presse titrait sur le « danger » de « l'invasion » par les immigrés ; un des dirigeants travaillistes, Bob Mellish, propose une subvention de retour pour les immigrés installés en Angleterre. Les organisations de gauche construisent des campagnes d'opposition, notamment la Ligue anti-nazie et *Rock against Racism*. Le mouvement

⁷ Ceux qui suivent l'actualité au Québec verront que les questions sont posées dans des termes similaires, mais la température du débat au Québec est beaucoup plus élevée qu'en Angleterre.

syndical y est très impliqué. Une cinquantaine de sections locales du Parti travailliste, et plus d'une centaine de sections syndicales, dont des dizaines de sections du CPSA rejoignit la Ligue anti-nazie, qui comptait également 45 000 adhérents individuels.

Suite aux émeutes d'avril 1981 à Brixton, impliquant un grand nombre de jeunes, à majorité noirs, dans des batailles de rue contre la police et faisant en une soirée 279 blessés parmi les policiers, le racisme fit à nouveau couler beaucoup d'encre. Lord Scarman fut chargé par le gouvernement d'enquêter. Il constata un manque de confiance généralisé dans la population noire à l'égard des forces de police. Il constata une « discrimination raciale » mais déclara que le « racisme institutionnalisé » n'existait pas. Il préconisait la mise en place d'une « discrimination positive ». Le rapport de Scarman amena quelques réformes dans les tactiques policières et les droits des gardés à vue. Mais en 1993 un nouveau scandale – celui de l'affaire Stephen Lawrence – éclata. Stephen Lawrence fut assassiné par un groupe de racistes, et la police fit preuve d'un relâchement extrême⁸, à tel point que l'enquête officielle, sous la direction de *Sir William Macpherson*, menée sous le nouveau gouvernement travailliste six ans plus tard, déclarait que « le racisme était institutionnalisé » au sein des forces de police.⁹ Il recommanda soixante-dix réformes, et appela également à des réformes de la fonction publique, des services de santé, du système judiciaire et du système éducatif, pour s'affronter au racisme institutionnalisé. L'affaire Stephen Lawrence a eu une influence très importante. Elle a mené à la fois à un renforcement du *Race Relations Act* de 1976, et à une volonté plus forte au sein des syndicats de s'attaquer à bras le corps à la question du racisme institutionnalisé. Au sein du *Trades Union Congress*, la commission antiracisme a été renommée le « *Stephen Lawrence Task Group* ». La conclusion de

⁸ Refus de donner des premiers soins à la victime en arrivant sur la scène, refus de suivre des indices et de chercher des témoins...

⁹ L'ensemble du rapport est sur :

<http://www.archive.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/4262.htm>

Macpherson – selon laquelle la répression des discriminations avérées ne suffisait pas, était largement partagée par la gauche au sein du PCS.

Le dernier repère dans l'histoire politique est le regain d'influence de l'extrême droite à partir de la fin des années 1990. En effet, l'extrême droite a réussi, autour du *British National Party* à se reconstruire un électorat. Lors des élections municipales de mai 2006, le BNP voit 52 de ses candidats élus à travers le pays. Ces résultats déclencheront d'énergiques campagnes antifascistes, auxquelles le PCS prendra part, aux niveaux national comme local.

Le racisme sur le lieu du travail

C'est sur le lieu de travail que le racisme est le plus intensément vécu : discriminations diverses, mais aussi harcèlement ou mauvais traitements. La discrimination à l'embauche reste très présente. Des enquêtes récentes en ont fait la démonstration. Par exemple, à Oldham, une des villes du Lancashire qui avait vu des émeutes de jeunes indo-pakistanaïens en 2001 la municipalité est un des plus grands employeurs. Sur 11 621 salariés, seuls 2,63% sont non-blancs, là où 11% de la population de la ville n'est pas blanche. Tous les cadres supérieurs sont blancs sans exception.¹⁰

Un sondage commandé par la BBC en 2002¹¹ a trouvé que 22% des sondés (40% des sondés non-blancs) déclarent qu'il existe de la discrimination sur leur lieu de travail. 34% des sondés noirs et 29% des Indo-Pakistanaïens déclarent avoir été victimes eux-mêmes de discrimination ethnique ou religieuse. 6% des sondés indo-pakistanaïens déclarent avoir été victimes de discrimination religieuse.

Il y a eu beaucoup plus d'études concernant le cadre juridique ou les politiques gouvernementales que concernant le racisme au travail. Pourtant, Steve Jefferys a récemment comparé dans plusieurs

¹⁰ *Oldham Independent Review Report 2002*, p.9.

www.oldham.gov.uk/oldham_together/index.html

¹¹ On peut lire tous les résultats sur le site de la BBC :

http://news.bbc.co.uk/1/hi/english/static/in_depth/uk/2002/race/

pays européens la politique officielle d'une série de syndicats, et a essayé de juger de la concrétisation de cette politique sur le lieu de travail. Il en conclut :

Nous avons trouvé que les délégués syndicaux au niveau local hésitaient beaucoup à appliquer les politiques antiracistes votées au niveau national. Dans certains cas, loin de s'opposer au racisme, les militants ou les sections locales le toléraient sans réagir.¹²

Il trouve dans les structures syndicales une tendance à une discrimination informelle, où, par exemple, les syndiqués issus de minorités ethniques sont rarement encouragés à prendre un rôle plus actif dans la vie syndicale.

Passons aux interventions syndicales qui constituent le cœur de notre contribution. Nous avons divisé les interventions syndicales en plusieurs catégories : soutien à des campagnes antiracistes initiées dans le domaine politique ; soutien aux victimes de discrimination ; pression sur l'employeur pour la promotion de l'égalité ethnique ; grèves antiracistes et structures et procédures internes au syndicat.

Participation à des campagnes politiques

Durant les trente dernières années, le soutien actif du CPSA puis du PCS à des campagnes antiracistes a été fréquent. En 1978 le congrès du CPSA décide son affiliation à la Ligue anti-nazie. Pendant les années 1990, le syndicat a soutenu la campagne pour une enquête sur l'affaire Stephen Lawrence. Plus récemment, en 2003, le PCS, conjointement avec un autre syndicat des services publics, UNISON, a organisé un rassemblement national contre le racisme. Il a également participé à la campagne du TUC *Unite Against Racism*, et à la campagne *Love Music Hate racism*. Il ne s'agit pas uniquement de

¹² Steve Jefferys « Why do Unions Find Fighting Workplace Racism Difficult? » in *Transfer*, vol. 13 – n° 3, automne 2007.

décisions entérinées au niveau national, il y a également eu une participation locale : les informations sur les activités antiracistes sont envoyées à toutes les sections, présentées dans la presse syndicale, et le congrès a voté la décision d'encourager l'affiliation des sections locales à la ligue anti-nazie. En 2007, le PCS organise, en collaboration avec *Love Music Hate Racism*, une tournée sur un camion qui a fait le tour du Yorkshire pour faire de courts concerts antiracistes et un tractage de masse contre le BNP, pendant la campagne électorale des municipales.

Le PCS a également soutenu activement le TUC dans sa campagne contre l'islamophobie. Dans le mouvement syndical anglais, l'islamophobie est considérée comme un racisme comme les autres. Sans doute l'histoire du « modèle d'intégration anglais » (droit de vote et valorisation publique des différences culturelles) y est pour quelque chose, ainsi que l'histoire de la discrimination religieuse contre les catholiques irlandais¹³. En septembre 2006, le conseil général du TUC a publié une déclaration commune avec le Conseil musulman britannique, qui regroupe la majorité des organisations musulmanes du pays. « Nous nous engageons à travailler ensemble afin d'encourager l'adhésion de salariés musulmans aux syndicats, améliorer les rapports entre les différentes communautés, et combattre l'islamophobie. »¹⁴

Le secrétaire général du TUC déclara :

Nous ne sous-estimons pas le défi [...] le rapport du TUC [...] a montré que 69% des musulmans sont classés « pauvres », contre 22% de la population générale [...]. Les musulmans britanniques ont un taux de chômage trois fois plus fort que celui de la population générale.¹⁵

¹³ En France, bien sûr, la question est autrement plus controversée. Nous ne pouvons pas traiter le débat ici, et nos positions sont connues.

¹⁴ <http://www.mcb.org.uk/>

¹⁵ *Ibid.*

Par la suite les deux organisations tinrent un colloque conjoint en avril 2007, intitulé : « Les syndicats et la communauté musulmane ». Les thèmes couverts furent « La communauté musulmane au travail »; « Les médias et la représentation de la communauté musulmane » ; « Répondre à la menace de l'extrême droite ». ¹⁶

Soutien aux individus

Un deuxième volet important de l'activité antiraciste est la défense des individus victimes de discrimination – que ce soit devant les tribunaux, ou (bien plus souvent) de façon informelle, en discutant avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique. Les responsables syndicaux expriment souvent la volonté de voir les prises de position antiracistes du congrès syndical se traduire par un soutien systématique et concret envers les victimes de discrimination. Ainsi par exemple, le PCS a mis en place un numéro vert, annoncé par un tract sur lequel est indiqué que le numéro vert est à utiliser « si vous n'arrivez pas à contacter votre délégué syndical local »... On pourrait également croire, tenant compte des conclusions de Jefferys, que le numéro sert pour ceux dont le délégué local est moins antiraciste que la politique nationale. Un numéro vert similaire a été mis en place par UNISON, autre grand syndicat des services publics.

Le PCS publie également un « *toolkit* », petite brochure qui explique comment réagir en cas de discrimination raciste au travail,

¹⁶ La coopération entre le TUC et le MCB a suscité une certaine controverse. Le secrétaire général du MCB en a parlé lors du séminaire. L'ensemble de son discours est en ligne au http://www.mcb.org.uk/uploads/MEDIATUC_DrBariv1.doc, mais on peut noter son intervention concernant l'homophobie : « Le MCB rejette absolument l'homophobie. C'est notre croyance religieuse que les rapports sexuels ont lieu dans le cadre du mariage, entre un homme et une femme. Mais notre religion nous enseigne la justice [...] la discrimination fondée sur la religion, le genre ou la classe est injuste. Donc toute discrimination ou harcèlement d'une personne à cause de sa sexualité est tout aussi odieux. »

comment faire avancer l'égalité de traitement, comment impliquer l'ensemble des syndiqués dans ce projet. Elle s'adresse avant tout aux délégués syndicaux. Ceux-ci disposent depuis plus de dix ans également des publications de la confédération, le TUC, comme celle de 1996 *Tackling Racism and Xenophobia, a TUC Handbook for Shop Stewards*.

Pression sur l'employeur concernant le devoir de promouvoir l'égalité ethnique

Un troisième volet de l'action syndicale antiraciste a été l'utilisation de la nouvelle loi de 2000 comme point d'appui pour une intervention. Le PCS considère que c'est son rôle de faire pression sur l'employeur pour rendre réel ce devoir. Il produit une série de brochures telles que *The Duty to Promote Race Equality Toolkit*, qui explique la définition selon la loi de la discrimination directe et indirecte, de la victimisation et du harcèlement.

À titre d'exemple, le congrès syndical de 2000 a décidé la mise en place de stages de formation sur le « *Equality Proofing* », des évaluations annuelles des salariés et les décisions concernant les promotions, c'est-à-dire la façon de rendre « imperméables à la discrimination » les procédures, formelles et informelles, utilisées pour l'évaluation annuelle. Notons que le concept de « *Equality Proofing* » suggère bien que la discrimination s'infilte partout, sans avoir besoin d'une volonté de discriminer, à moins que ne soient mis en place des dispositifs particuliers. C'est une vision qui est exprimée clairement dans le rapport Macpherson. Une autre résolution votée la même année fait référence à une étude faite par l'*Institute of Employment Studies*¹⁷, centre de recherche indépendant, qui a conclu que les évaluations annuelles au sein de la fonction publique sous-évaluaient systématiquement la valeur du travail des salariés issus de minorités ethniques.

¹⁷ <http://www.employment-studies.co.uk>

Les années suivantes le syndicat fit pression pour une réforme des procédures pour traiter cette discrimination. En 2006, déçu des progrès accomplis, le congrès décide de déposer une plainte en justice. Ces décisions sont accompagnées de nombreuses autres, qui cherchent à faire en sorte que l'employeur mette en place un numéro vert pour les victimes des discriminations, une politique pour encourager la promotion des salariés noirs¹⁸ aux niveaux supérieurs où ils sont sous-représentés, etc. Enfin, un programme de délocalisations fut perçu comme particulièrement défavorable aux salariés noirs, et une plainte en justice fut décidée.

Face aux déclarations d'intention antiraciste de l'employeur, le syndicat essaie de pousser le plus loin possible la concrétisation de cette politique. Les services publics utilisent de très nombreux fournisseurs sous-traitants dans le secteur privé, entreprises qui n'ont pas le devoir légal de promouvoir l'égalité de traitement. Le syndicat recommande à ses délégués locaux de faire pression pour que le service travaille uniquement avec des entreprises qui peuvent démontrer qu'elles ont une réelle politique antiraciste. Le syndicat a rédigé une *check-list* de questions à poser aux sous-traitants éventuels.

- L'entreprise a-t-elle mis en place un dispositif pour promouvoir l'égalité ethnique ?
- Est ce que le personnel de l'entreprise reflète bien la mixité ethnique de la population locale ?
- Quel contrôle ethnique du personnel est prévu ? [...]
- Peut-on garantir que l'entreprise s'adapte aux besoins culturels

¹⁸ Dans le mouvement syndical en Angleterre, on dit « *black* » pour désigner tous ceux qui sont visés par le racisme à cause de leur couleur de peau. Comme l'écrit une des publications du syndicat: « PCS utilise le terme « *black* » dans le contexte politique pour désigner les adhérents d'origine familiale asiatique, africaine, chinoise, antillaise, maghrébine, etc. qui sont sous-représentés dans les structures de décision du syndicat. » Le terme « *Asian* » tout seul - asiatique donc - signifie presque toujours indo-pakistanaï, et je le traduirai ainsi.

particuliers ?

- Existe-t-il une consultation réelle des populations minoritaires ?¹⁹

Le dernier exemple diffère particulièrement de la pratique française. Suite à la loi de 2003 interdisant la discrimination directe ou indirecte contre des personnes à cause de leur religion, le syndicat a voulu revendiquer de nouveaux droits. Ainsi, soulignant que des jours fériés sont déjà prévus pour les grandes fêtes chrétiennes, le congrès de 2005 revendique une journée annuelle non-travaillée supplémentaire pour permettre aux salariés de participer aux fêtes religieuses de leur choix « afin de subvenir aux besoins spirituels et culturels de nos adhérents ».

Le devoir de garantir l'égalité de traitement, s'il faisait partie du projet politique du gouvernement Blair, est souvent perçu comme une corvée par les responsables de ressources humaines au quotidien. La pression permanente des syndiqués a permis une concrétisation de ce devoir. Chaque année des décisions au congrès soulignent l'un ou l'autre aspect de la mise en place conflictuelle de ce devoir.

Grèves antiracistes

Nous avons examiné trois types d'intervention syndicale – la participation dans des campagnes politiques, le soutien donné à des individus discriminés et le travail d'application des nouvelles obligations légales. Il existe également les grèves antiracistes. Pour le syndicat que nous étudions, il s'agit avant tout d'un phénomène des années 1980, période au cours de laquelle les grèves étaient beaucoup plus courantes, et les grèves politiques encore légales.

En 1986, à Kensington à Londres, une employée noire a été mise à pied après que la police l'a mise en cause au cours d'une enquête, sans toutefois qu'il y ait inculpation. L'employeur refusa de garantir sa réintégration dans le cas où elle serait innocentée. Ses

¹⁹ *The Duty to Promote Race Equality Toolkit*, PCS, 2006.

collègues se mirent en grève sauvage pendant quatre semaines, soupçonnant une motivation raciste. Tous les centres du Sud-Ouest de Londres participèrent à une grève de soutien d'une journée.

D'autres grèves abordèrent la question du racisme plus généralement. Lorsque le gouvernement demanda aux employés de la Sécurité sociale de noter l'appartenance ethnique de chaque demandeur d'emploi, selon une estimation visuelle, des grèves de protestation furent lancées contre le potentiel raciste d'un tel dispositif.²⁰ Les membres du CPSA au sein du ministère de l'Emploi avaient déjà combattu avec succès un projet similaire. Trois centres débrayèrent pendant quinze jours contre ces projets, la majorité des grévistes étaient des femmes blanches²¹. Le projet fut abandonné.

Ces grèves antiracistes ont parfois rencontré des obstacles juridiques. En 1987, le *Department of Employment* a porté plainte contre le CPSA et a obtenu l'interdiction d'une grève visant à s'opposer aux contrôles ethniques. La cour a jugé qu'il s'agissait d'une grève politique donc illégale. Il y a eu également recours à la justice en 1991 lorsque le CPSA fit grève pour tenter d'empêcher l'enregistrement sur le registre du commerce d'une imprimerie appartenant au National Front.

Mais la plus importante des grèves antiracistes fut la grève contre Malcolm Skeggs, membre dirigeant du National Front britannique, embauché par la fonction publique, malgré son licenciement précédent pour délit de racisme. Les salariés du centre de Hither Green, où Skeggs était embauché, décidèrent lors d'un vote, par 22 voix contre 3, de refuser de travailler avec Skeggs et de se mettre en grève. La grève dura trois mois. Le 22 avril, une première journée d'action pour soutenir leur action compta mille grévistes. La direction décida de muter Skeggs ailleurs. Mais le jour où il se présenta au bureau central du *Department of Health and Social Security* à Londres,

²⁰ Brochure *CPSA and Anti-racism* sans date.

²¹ *Sunday Telegraph*, 19 janvier 1986.

pour un entretien concernant un poste de bibliothécaire, 34 des 38 bibliothécaires débrayèrent sur le champ, sans demander l'avis de la direction syndicale. La direction du syndicat appela à une grève de soutien de tous les fonctionnaires de Londres. Il y eut 15 à 20 000 grévistes.²² La grève fut l'occasion d'une large campagne d'information sur le fascisme et de très nombreux argumentaires du syndicat furent édités. Caractéristique des années 1980, cette grève montre le potentiel de ce genre d'action, mais depuis il n'y a pas eu d'autres exemples.

Activités et structures internes

Nous allons maintenant passer à des activités internes du syndicat, et en premier lieu les stages de formation. Les stages traitant de « l'égalité des chances » représentent entre 10 et 20% des stages de formation syndicale de l'ensemble des syndicats anglais, et il est rare qu'un syndicat n'en organise pas²³. Le CPSA/PCS en a toujours organisé beaucoup, depuis quinze à vingt ans. Le thème le plus fréquemment traité est celui de l'égalité hommes-femmes mais notre propos ici est d'examiner ceux qui traitent du racisme.

Un comité de la chambre des Communes avait déclaré en 1974 que la CBI (l'équivalent britannique du MEDEF) et le TUC avaient tous les deux exprimé leur opposition au racisme sans rien faire de concret. John McIlroy, dans une étude de 1982, tira la conclusion que sur le lieu de travail « la question des rapports entre les groupes ethniques a été à peine traitée » et qu'il fallait que les syndicats s'engagent à mettre en place un programme d'éducation de grande envergure pour miner les préjugés racistes²⁴. C'est depuis cette date

²² *Financial Times*, 26 mai 1988.

²³ John Mullen « L'éducation syndicale en Grande Bretagne », in *Éducatons anglo-saxonnes*, Amiens, Presses du CLERC, Université de Picardie 1995.

²⁴ John McIlroy, *Racism at Work: the Role of Trade Union Education*, Centre for Contemporary Studies, Londres, 1982.

qu'il y a eu un effort dans les programmes de formation syndicale.

Dans les années 1980, la quasi-totalité des stages furent « mixtes », accueillant des syndiqués blancs et non-blancs ensemble sous l'intitulé « *race awareness* ». Ils se concentrèrent sur les préjugés racistes inconscients des participants. Quelques années plus tard, le CPSA suivit l'exemple du TGWU en organisant des stages sous l'intitulé plus combatif de « Combattre le racisme ». Le congrès du CPSA de 1989 a appelé à une augmentation du nombre de ces stages.

Au cours des années 1990 apparurent d'autres stages de formation réservés aux syndiqués issus de minorités ethniques. Selon un rapport de 2003, 50% des syndicats anglais organisent des stages « sur des questions d'intérêt particulier pour les syndiqués noirs ». La plupart de ces stages traitent directement du racisme, mais le PCS organise désormais un stage intitulé « Le personnel noir en route pour le management », pour tenter de pallier le manque d'encouragement que reçoivent les salariés noirs dans la course à la promotion. D'autres syndicats tels qu'AMICUS²⁵ font de même.²⁶

Toute une série de transformations de la vie syndicale ont été opérées à partir des années 1990. Les courants de gauche du syndicat maintiennent que le mouvement syndical n'est pas lui-même indemne de réactions racistes, conscientes ou inconscientes. En 1987 une motion fut approuvée faisant du racisme un élément permanent de l'ordre du jour des réunions du comité exécutif du syndicat. En 2000, le congrès déclare reconnaître « que le racisme institutionnalisé existe également au sein du mouvement syndical »²⁷ et décide la mise en place de commissions consultatives composées de syndiqués noirs, positions financées par des heures de délégation payées par l'employeur. En 2004 fut proposé un dispositif d'égalité ethnique.

²⁵ 1 200 000 adhérents, avant tout dans le secteur privé :

<http://www.amicustheunion.org/>

²⁶ Le syndicat organise des stages similaires « Women into Management » pour la même raison.

²⁷ Compte rendu du congrès PCS, 2000

Enfin, en 2007 un permanent syndical national fut embauché pour s'occuper uniquement de questions d'égalité et de discriminations (de sexe, d'ethnie ou autres).

Cette nomination fait suite à la publication, en 1991, d'un document commandé par le TUC : « L'implications des travailleurs noirs dans les syndicats » et, en 2006, d'une charte : *Les Travailleurs noirs et les syndicats*, charte qui fit un grand nombre de recommandations pour, entre autres, s'assurer que les syndiqués issus de minorités ethniques soient représentés à tous les niveaux de la structure syndicale, pour inclure la question d'égalité ethnique dans toutes les négociations avec l'employeur, et pour encourager la mise en place de structures autonomes à l'intérieur du syndicat.

Les syndicats devraient travailler avec leurs adhérents noirs afin d'identifier les obstacles politiques, bureaucratiques ou émotionnelles qui pourraient empêcher les adhérents noirs de participer pleinement à la vie du syndicat. Le TUC reconnaît que ces objectifs ne seront pas faciles à atteindre et croit que la coopération effective entre les salariés noirs et les syndicats constitue la clé du succès dans ce domaine.

Un des axes de ce travail est la mise en place de dispositifs d'information qui permettent de savoir où et à quel point les salariés noirs sont sous-représentés. Dès 1998, le congrès du PCS a voté la tenue de statistiques ethniques des syndiqués, dispositif intégré avant 2003 par 50% des syndicats. Ils permettent de voir, par exemple, que là où 4,4% des syndiqués s'identifient comme « *Asian* » (généralement indien ou pakistanais), seuls 1,5% des délégués syndicaux locaux le sont.²⁸ Le PCS organise également (comme 31% des syndicats en 2003) des enquêtes auprès des syndiqués de couleur pour savoir s'ils considèrent que leurs priorités sont prises en compte. Les conclusions de ces enquêtes donnent lieu à des décisions du comité exécutif, ou des

²⁸ *Count Me In : A Report on Equality Monitoring in PCS*, PCS 2005

résolutions proposées au congrès annuel.

Les syndicats ont voulu s'assurer que lors des négociations avec l'employeur, les questions d'égalité ne seraient pas oubliées. En 2003 63% des syndicats, dont le PCS, éditaient des guides pour les délégués concernant la négociation sur des questions ethniques. Le PCS mais aussi le CWU²⁹, le TGWU³⁰ et le NAS/UWT³¹ ont également produit des guides pour faciliter la négociation au sujet de la discrimination religieuse.

Discrimination positive

Pour combattre la sous-représentation, il a été décidé – tactique controversée – de réserver deux sièges du comité exécutif national à des syndiqués noirs. Le syndicat n'est pas seul à suivre cette voie. Le grand syndicat ouvrier GMB³² réserve cinq places pour les syndiqués noirs, et en tout 25% des syndicats ont des places réservées aux Noirs. Plusieurs syndicats refusent cette tactique, mais comptent encourager particulièrement les candidatures venant de syndiqués noirs. Connect³³ a fixé comme objectif de ne plus avoir un comité exécutif entièrement blanc dans les deux ans. 41% des syndicats ont des projets pour améliorer la visibilité de leurs membres noirs³⁴. En 2007, une motion au congrès du PCS proposa d'abolir les places réservées, « une idée des années 1980 » selon la motion, qui fut rejetée.

Un dispositif de « parrainage » (*mentoring*) a été établi. Dans un

²⁹ Communication Workers Union : <http://www.cwu.org>

³⁰ Transport and General Workers Union : <http://www.tgwu.org.uk>

³¹ Un syndicat d'enseignants qui compte 250 000 adhérents : <http://www.nasuwu.org.uk>

³² Syndicat généraliste de 600 000 adhérents, à majorité ouvriers, avec 40% de femmes : <http://www.gmb.org.uk/>

³³ Syndicat de cadres dans les télécommunications.

³⁴ Ces informations proviennent du TUC *Equal Opportunities Audit* 2003.

premier temps dix militants syndicaux locaux noirs étaient « parrainés » chacun par un permanent du syndicat, bénéficiant ainsi d'un contact direct avec une personne qui connaissait bien tous les rouages de la vie syndicale.

Pendant les années 1990 l'organisation d'événements et de structures – colloques, listes de diffusion, comités, commissions – réservés aux syndiqués de couleur a été encouragée. C'est le congrès du syndicat qui a peu à peu été convaincu du bien-fondé de ces procédés. Comme il est écrit dans le *Race Equality Newsletter* du syndicat en août 2006 :

La politique du PCS est de reconnaître qu'il existe des groupes de personnes vulnérables qui ont besoin de leur propre espace politique pour se réunir, s'organiser en autonomie, et fournir des contributions importantes aux débats et aux décisions du syndicat...

Il faut reconnaître que des identités multiples et des expériences diverses donnent aux syndiqués des groupes sous-représentés des connaissances, et des compétences supplémentaires. Souvent les femmes peuvent voir les défauts de certaines politiques syndicales à cause de leurs expériences en tant que femmes. C'est la même chose pour les membres de minorités ethniques.³⁵

Le premier colloque national des syndiqués noirs, en 1998, réunit cent deux personnes. La première partie du week-end était composée d'ateliers thématiques sur le harcèlement racial, ou la législation européenne en cette matière. Un atelier fut consacré à l'évaluation annuelle des salariés, un autre à la question de « recruter des noirs au syndicat ». La deuxième partie du week-end était dédiée à des ateliers « pratiques » : prise de parole en public ; jeux de rôle sur le recrutement ; discussions avec les managers de cas individuels. Lors du discours de clôture s'est exprimée une certaine inquiétude face à une possible ghettoïsation, soulignant « le besoin d'assurer une

³⁵ Race Equality Newsletter août 2006

participation plus large des syndiqués noirs dans l'ensemble de la vie syndicale, et non pas seulement dans les structures propres aux syndiqués noirs ».³⁶

Ces *Black Members' Seminars* sont devenus, depuis donc maintenant neuf ans, plus populaires et plus grands. En 2002, on note deux fois plus de demandes que de places disponibles. Cette situation mène à une résolution au congrès syndical d'augmenter le financement de l'événement.

Les séminaires ne se limitent pas à la question du racisme au travail. En 2002 ils se concentraient sur :

- la question des promotions, et de la rareté de salariés noirs parmi les cadres ;
- la mise à l'écart des salariés de couleur lors de la répartition des tâches dans une équipe (les tâches les plus valorisées étant données aux salariés blancs...) ;
- la discrimination contre les musulmans ;
- le danger d'une ghettoïsation au sein du syndicat ;
- les recommandations de contrôle syndical sur les formations proposées par les managers aux salariés.

D'autres ateliers concernaient le racisme en dehors du travail, dont le plus apprécié traitait des exclusions d'élèves des collèges, (sanction imposée de façon disproportionnée aux élèves noirs). Un autre atelier traitait de la campagne contre l'introduction de la carte d'identité en Angleterre.

Le *Black Members' Seminar* de 2004 encouragea les syndiqués noirs à participer aux stages de formation mixte : « Devenir un délégué syndical », et aux « stages de développement personnel mixtes, nouvellement mis en place par le syndicat. Les ateliers en 2004 étaient des études de cas (« Que feriez-vous si... »). Ils présentaient une gamme de situations – depuis des affaires clairement destinées au tribunal jusqu'à d'autres qui pourraient sans doute être réglées par un

³⁶ Black members seminar report, PCS 1998

commentaire ferme. Une étude de cas parle d'une salariée qui entend régulièrement au travail des commentaires racistes sur son compagnon noir ; une autre d'une affaire où une salariée noire est licenciée pour faute (oubli de fermer un bureau à clé), alors que l'autre personne responsable, une salariée blanche, n'avait pas été sanctionnée ; une troisième des plaintes de l'employeur à propos de « l'incompréhensibilité » de l'accent antillais d'une employée, quand les accents écossais d'autres salariés ne sont jamais l'objet de commentaires...

Dans certaines régions « des réseaux de syndiqués noirs » ont été mis en place. En 2005, le congrès souligne le besoin d'un effort particulier de recrutement en direction des minorités ethniques et met en place des séminaires régionaux pour les adhérents noirs.

Pourtant, les motions allant dans le sens du renforcement des réseaux autonomes de syndiqués noirs n'ont pas toujours gain de cause au congrès. En 2006, une motion proposait l'audit des comités nationaux régionaux et locaux, et avançait l'idée que des syndiqués noirs soient cooptés aux comités, selon un système de quotas « comme mesure temporaire ». Un débat animé mena à l'échec de la résolution par 118 000 voix contre 131 000. La résolution échoua malgré le fait que ce fut Mark Serwotka lui-même, secrétaire général très populaire du PCS, qui la proposa au congrès. Nous voyons que le syndicat, uni depuis plusieurs années sur l'essentiel des autres mesures décrites ci-dessus, reste très divisé sur la question des quotas proprement dits.³⁷

Conclusions

Notre présentation des différentes tactiques syndicales contre le racisme permet de montrer l'importance du cadre juridique et politique, mais aussi la large implication du tissu syndical dans le combat antiraciste.

Notre exploration des conditions de mise en place du devoir de

³⁷ *PCS Race Equality Newsletter*, août 2006.

promotion de l'égalité ethnique peut aussi offrir une vision plus précise de ce dispositif que la présentation caricaturale (« quotas » ou pas ; « modèle anglo-saxon » contre « modèle républicain ») que nous fournissent bien souvent les médias. En ce qui concerne la réaction syndicale aux discriminations et aux oppressions, il reste un gros travail de recherche à faire, que ce soit à propos du racisme, du sexisme, ou de l'homophobie.³⁸

Pour cette présente contribution, le lecteur aura remarqué que notre présentation reflète parfois notre approbation des mesures instituées par le syndicat. Nous espérons néanmoins avoir fourni, même à ceux qui ne partagent pas notre opinion, une explication claire de la dynamique de ces tactiques, quitte à provoquer un débat certain.

³⁸ On peut trouver un guide sur l'homophobie édité par le TUC sur : <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-11663-f0.pdf>.