

Appel à contributions de la revue *Travail et Emploi*

Numéro thématique « *La discrimination syndicale en questions* »

Coordination : Thomas Amossé (CEE), Jean-Michel Denis (Upem/Latts)

La question des discriminations (en raison du sexe, de l'origine géographique ou ethnique, des opinions politiques ou religieuses, *etc.*) occupe une place croissante dans le débat public. Pourtant sanctionnées par la loi, des pratiques qui peuvent être qualifiées de discriminatoires demeurent et révèlent la persistance d'inégalités de traitement dans nos sociétés. En même temps, la sensibilité à l'égard du phénomène s'est accrue, avec la création par exemple d'institutions comme la Halde¹, désormais intégrée au périmètre du Défenseur des Droits, ou la transposition en droit français dans les années 2000 de plusieurs directives européennes prohibant les discriminations en entreprise. Ces évolutions témoignent d'une prise de conscience qui dépasse la sphère du droit, la problématique de la discrimination irriguant désormais les sciences sociales comme les politiques publiques. Ces travaux abordent la discrimination sous différents angles : les outils de mesure du phénomène, la prise de conscience individuelle et les mobilisations collectives, les effets des dispositifs de prévention ou de réparation, les recours (ou non-recours) au droit (Monso, Thévenot, 2010² ou les numéros récemment consacrés au sujet par les revues *Politix*³ et *Économie et Statistique*⁴).

La revue *Travail et Emploi* souhaite consacrer un numéro à une forme particulière de discrimination, celle qui s'exerce dans les entreprises, administrations ou sur le marché du travail à l'encontre des travailleurs en raison de leur mandat ou affiliation syndicale. Alors que l'adhésion à un syndicat est un droit constitutionnel et que le droit syndical est inscrit dans le Code du travail en France, avec le statut spécifique de « salarié protégé », la discrimination syndicale semble être un phénomène bien réel, dont témoignent une jurisprudence importante depuis les années 1990 (Spire, 2006⁵) et des premiers travaux économétriques (Breda, 2014⁶). Comme la plupart des pratiques qui peuvent être qualifiées de discriminatoires, elle semble toutefois difficile à identifier ou à formuler, peut-être même plus encore que d'autres⁷ : du fait de pratiques d'employeurs peu visibles qui se situent aux frontières du légal et de l'illégal, d'un jugement social peut-être moins sévère à l'encontre d'une activité syndicale « choisie », de sanctions juridiques moins dissuasives ou du

¹ Haute autorité de lutte contre les discriminations.

² O. Monso, L. Thévenot (2010), « Les questionnements sur la société française pendant quarante ans d'enquêtes *Formation et Qualification Professionnelle* », *Économie et Statistique*, n°431-432, pp. 12-36.

³ *Politix* (2011), « Discriminations et droit », n°94.

⁴ *Économie et Statistique* (2014), « Inégalités et discriminations : questions de mesure », n°464-465-466.

⁵ R. Spire (2006), « Agir contre la discrimination syndicale au travail : le droit en pratique », *Le Droit ouvrier*, n°693, pp. 171-218.

⁶ T. Bréda (2014), « Les délégués syndicaux sont-ils discriminés ? », *Revue économique*, n°2014-0 (pré-publication).

⁷ Même si le contentieux est particulièrement abondant en la matière (F. Guiomard [2012], « Constituer une typologie des actions relatives aux discriminations », *Colloque Le droit social, l'égalité et les discriminations*, Université Paris Ouest-Nanterre La Défense), les activités syndicales ne représentent que 10 % des réclamations traitées par le défenseur des droits dans le domaine de la lutte contre les discriminations (*Rapport d'activité du Défenseur des droits 2013, 2014*, p. 26).

développement d'une méthodologie de preuve par panel de carrières qui rend difficile son utilisation dans les espaces précarisés du monde du travail (Chappe, 2013⁸).

Alors que le dialogue social est parfois érigé en modèle pour sortir la France et l'Europe des difficultés économiques, il paraît particulièrement utile de mieux comprendre ce phénomène, d'en préciser les mécanismes et soubassements (économiques, sociaux, idéologiques), de discerner les lieux où il s'exerce, les formes qu'il prend, les éventuelles compensations qui l'accompagnent, les acteurs qui en subissent plus particulièrement les effets. En rendant compte de l'ampleur des pratiques discriminatoires, on pourra se demander si la montée du chômage depuis une quarantaine d'années, le mouvement de fragmentation des organisations productives, le développement de la précarité professionnelle et sociale ne les ont pas accrues.

Alors qu'elles sont particulièrement difficiles à objectiver, on tentera de préciser les catégories et les moyens qui sont utilisés, par les sciences sociales ou devant un juge, pour les qualifier et attester de leur réalité, préciser sur quels domaines et par quels mécanismes elles s'exercent. Faisant plus largement partie des stratégies anti-syndicales, les pratiques discriminatoires peuvent être de nature individuelle ou collective, formelle ou informelle, préventive ou répressive, elles peuvent consister à aller devant le juge ou être vécues en dehors du prisme juridique (Rimbert et Crespo, 2004⁹). À cet égard, au regard des autres pays, européens ou extra-européens, où les taux de syndicalisation varient fortement, l'engagement syndical en France est-il plus ou moins stigmatisé et réprimé par les employeurs ?

À l'inverse, des entreprises, des administrations ou même des pans de l'économie peuvent exister où l'action syndicale et l'expression du personnel peuvent s'accompagner d'avantages, salariaux ou d'une autre nature. On pourra ainsi également s'intéresser aux « formes inversées » de discrimination et de répression syndicale, par exemple par la promotion d'un syndicalisme peu combatif, de dispositifs favorisant telle ou telle liste lors des élections professionnelles ou négociations collectives, de tentatives d'achat de la paix sociale et, parfois, de corruption (Pénissat [dir.], 2013¹⁰). En France, le législateur semble vouloir agir depuis la loi sur la représentativité de 2008¹¹, les entreprises sont incitées à négocier des accords visant à reconnaître l'expérience acquise par les militants dans l'exercice de leurs mandats, mais le nombre de ces accords, leur contenu et leurs effets pratiques sont encore méconnus.

Par ce numéro, la revue souhaite établir un état des connaissances en la matière par un **panorama pluri-disciplinaire** présentant des analyses à dominante empirique. Des contributions sont particulièrement attendues de la part **d'économistes, juristes, historiens et sociologues**.

À partir de données statistiques comme de monographies, elles pourront tenter de montrer l'ampleur et cerner les contours du phénomène, mettre en évidence ses formes principales, identifier les secteurs, entreprises ou administrations où il est le plus répandu, comprendre comment les organisations syndicales y répondent. Une mise en lumière des mécanismes économiques qui l'accompagnent pourra être proposée, de même qu'une analyse d'affaires

⁸ V.-A. Chappe (2013), « Dénoncer en justice les discriminations syndicales : contribution à une sociologie des appuis conventionnels de l'action judiciaire », *Sociologie du travail*, n°55, pp. 302-321.

⁹ P. Rimbert et S. Crespo (2004), « Devenir syndicaliste ouvrier. "Journal" d'un délégué CGT de la métallurgie », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°155, pp. 34-75.

¹⁰ É. Pénissat (dir.) (2013), « Réprimer ou domestiquer : stratégies patronales, *Agone*, n°50.

¹¹ Il est ainsi écrit dans l'article L 2141-5 du Code du travail qu'« un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale... ».

récentes jugées devant les tribunaux, qui en présente les décisions et motivations, tente d'identifier les éléments de preuve sur lesquels elles reposent et les stratégies des employeurs pour les contester. Suivant une perspective historique, des travaux pourront encore utilement alimenter le numéro en détaillant par exemple des analyses situées de cas passés de discrimination ou l'évolution des débats publics relatifs à cette question.

Modalités de réponse et calendrier :

Les contributeurs sont invités dans un premier temps à proposer une intention d'article de 5 000 à 7 000 signes environ (trois à quatre pages), présentant clairement la question de recherche étudiée, les matériaux utilisés, les outils d'analyse mobilisés et les résultats attendus.

Ces intentions sont à envoyer par courriel, en pièce jointe, à la rédaction de la revue travail.emploi@dares.travail.gouv.fr et, en copie, à thomas.amosse@cee-recherche.fr et jean-michel.denis@u-pem.fr pour le **12 janvier 2015** au plus tard.

Les auteurs dont les projets auront été retenus devront ensuite envoyer leur article complet au format Word (ou équivalent) pour le **4 mai 2015**.

Pour plus de détails sur les attendus de présentation, vous pouvez consulter l'article « [Normes graphiques](#) » sur le site de la revue.

Les articles feront l'objet d'une évaluation par des référés selon la procédure en vigueur au sein du comité de rédaction de la revue (voir la rubrique « [Procédure d'évaluation](#) »).

Pour les articles acceptés, et après révision, la publication devrait avoir lieu dans le premier semestre de l'année 2016.