

## Favoriser la place des syndiqué-es non blanc-he-s

Le 18 mars dernier, Eric Ciotti appelait à la dissolution de l'UNEF car elle permet des réunions non mixtes. En réponse, Solidaires étudiant-es appelle à la dissolution du parti Les Républicains des Alpes-Maritimes : « Quand on va sur leur page Facebook, on ne voit que des hommes blancs. Ça aussi, c'est du communautarisme. Et c'est d'autant plus étonnant dans une ville métissée comme Nice. ». Une réponse en miroir qui montre la subjectivité du terme « communautarisme ». La faible représentation, voire la quasi absence de personnes non blanches dans les organisations n'est pas spécifique à la droite. Nadège Abomangoli, vice-présidente du conseil départemental de la Seine-Saint-Denis, dénonce cette mise à l'écart et explique ainsi que quand elle était membre du PS, elle participait régulièrement à des dîners « entre nous » (c'est-à-dire entre militant-es noir-es et arabes) et qu'elle continue à figurer sur des boucles messenger de militant-es noir-es qui en sont issu-es pour se soutenir face aux expériences de discrimination qu'ils/elles subissent dans le milieu politique.

François Héran montre comment les « discriminations ethno-raciales et religieuses » réduisent drastiquement les chances d'entrer dans la vie professionnelle à hauteur de ses diplômes. Il s'appuie sur le testing de l'économiste Marie-Anne Valfort qui a expédié 6 230 CV en 2013-14 pour répondre à des offres d'emploi. Les chances étaient divisées par quatre pour les candidat-es musulman-es. C'est la preuve qu'en parallèle aux « discriminations raciales directes », telles que les injures racistes auxquelles peuvent faire face les personnes non blanches, elles ont aussi à faire à des « discriminations ethno-raciales indirectes ». Ainsi, des mécanismes intégrés qui n'ont pas pour objectif de discriminer les personnes non blanches en ont pourtant l'effet. Or, la notion de discrimination indirecte, que l'on pourrait définir comme une forme de racisme inconscient, passif et non intentionnel, est inscrite dans les droits européen et français depuis plusieurs années.<sup>1</sup>

Pendant longtemps, les difficultés qu'avaient les femmes pour accéder aux responsabilités dans les organisations syndicales étaient ignorées. Il a fallu une lutte acharnée des militantes féministes pour que des mécanismes soient mis en place pour lutter contre les oppressions spécifiques dont elles sont victimes et que leur place soit favorisée à tous les niveaux du syndicat. Pourquoi ne serait-il pas possible de mettre en place des dispositifs analogues permettant à des personnes non blanches d'accéder à des responsabilités dans un milieu pour l'instant très majoritairement blanc ?

Le sujet n'est quasiment jamais abordé dans les réunions syndicales. Par conséquent, ces discriminations sont passées sous silence. Ainsi, une part toujours plus importante du personnel de l'Éducation Nationale est tenue à l'écart. Il serait d'ailleurs intéressant de s'interroger sur la proportion de personnels précaires parmi ces personnes discriminées.

Pour conclure, la première étape est de rendre visible les discriminations que subissent les personnes non blanches au sein de l'Éducation Nationale en les abordant dans le syndicat, que ces discriminations soient verticales (imposées par la hiérarchie) ou horizontales (infligées par des collègues). Cette réflexion doit nous permettre de nous outiller collectivement afin que chacun-e d'entre-nous prenne la parole, ait accès aux responsabilités et soit inclus-e dans les textes rédigés et trouve ainsi sa place dans un syndicat représentatif. Pour amorcer ce travail, l'École Émancipée propose donc d'inscrire cette lutte contre les discriminations dans les statuts du SNES. C'est l'objet de sa première proposition de modification statutaire.

Irène Docékal, Mina El Azzouzi, Romain Gentner, Sandrine Moukagni, militant-es École Émancipée

---

1 À ce sujet, lire *Lettre aux professeurs sur la liberté d'expression* de François Héran aux Editions La Découverte.