



Journal l'Humanité

RUBRIQUE POLITIQUE

Article paru dans l'édition du 1er mars 2004.

Justice. Renault poursuivi pour discrimination raciale

Longtemps le parent pauvre de la lutte contre les discriminations, la discrimination raciale au travail commence à apparaître devant les tribunaux. Le conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt examine aujourd'hui la demande de six salariés de Renault d'origine africaine, antillaise ou maghrébine. À compétences et ancienneté comparables, ils estiment avoir été moins bien traités que leurs collègues d'origine " européenne ", en termes de salaires et de carrière. La Fédération CGT de la métallurgie a annoncé dans un communiqué qu'elle allait soutenir les salariés devant le tribunal afin de dénoncer " l'apartheid social ", " la ségrégation professionnelle " et le " management par préjugés raciaux pratiqués par la société Renault ".

L'affaire est pourtant loin d'être bouclée. Pour faire aboutir une demande en discrimination, il faut en effet pouvoir comparer avec précision la situation des salariés qui en sont victimes et celle d'un panel de référence, composé de salariés entrés dans l'entreprise à la même période et avec la même qualification. C'est la fameuse méthode conçue dans les années quatre-vingt-dix par des membres de la CGT de Peugeot Sochaux pour prouver la discrimination syndicale dont ils étaient victimes. Une méthode qui permet à la fois de mettre en évidence la discrimination et de chiffrer le préjudice. Les deux avocates en charge des dossiers présentés aujourd'hui à Boulogne éprouvent précisément des difficultés à obtenir de Renault les éléments nécessaires pour constituer ce panel. Elles devraient donc demander au conseil de nommer ce qu'on appelle un " conseiller rapporteur ", chargé de réunir ces éléments d'information. Katia Goldlust, du cabinet Katz, qui plaide pour un des dossiers (Nadège Magnon, de Grumbach et associés, est chargée des cinq autres), dispose déjà d'éléments tendant à prouver que son client, un ouvrier d'origine maghrébine embauché en 1973 par la régie, est victime d'une inégalité de traitement depuis 1986, date de sa première demande de formation. Ce salarié a répété son souhait d'être formé à de nombreuses reprises, s'est déclaré candidat à plusieurs mutations sur des sites où des postes étaient vacants, sans jamais obtenir satisfaction ni aucune justification des refus qui lui étaient opposés.

L. B.