



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

PRÉVENIR ET COMBATTRE LE **RACISME** ET LES **DISCRIMINATIONS** **RACIALES** AU TRAVAIL



Édité par la CFDT 4, bd de la Villette 75955 Paris CEDEX 19
Première édition: Novembre 2020 - Mis à jour en janvier 2024.

Rédaction Service économie et société CFDT: Christophe Dague, Gabrielle Le Meur, Aurélie Seigne
Service juridique CFDT: Malika El Azzouzi, Maud Renaud, Sabrina Zouane
Coordination CE CFDT: Bérénice Jond - Secrétaire national CFDT: Frédéric Sève
Mise à jour: Sabrina Zouane, Christophe Dague, Matthieu Baudracco

Direction graphique Service Information Communication de la CFDT
Papier: imprimé sur papier 100 % recyclé, issu de sources responsables (www.fsc.org).

PRÉVENIR ET COMBATTRE LE **RACISME** ET LES **DISCRIMINATIONS** **RACIALES** AU TRAVAIL

	Page
INTRODUCTION	4
REPÈRES	6
I LES MOTS	7
II LE DROIT	13
III LES CHIFFRES	27
PRÉVENIR	32
I RÔLE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	32
II ACTION SYNDICALE	37
RÉAGIR	46
I ACCUEILLIR UNE VICTIME	46
II RECOURS ET ACTIONS POSSIBLES	48
LE COMBAT DE LA CFDT CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES	58
I DU DÉBUT DU XX ^e SIÈCLE AUX ANNÉES 1980	59
II LES ANNÉES PROACTIVES : 1997-2008	61
III DERNIÈREMENT	63

AU CŒUR DE NOTRE ACTION SYNDICALE

De tout temps, le syndicalisme s'est défini par l'action collective fondée sur une fraternité mutuelle et une égalité durable entre les travailleurs et les travailleuses qui se traduit en un mot par une valeur phare et identitaire de la CFDT : la solidarité.

Les discriminations s'appuient sur des stéréotypes et des préjugés pour traiter injustement, et souvent exclure, une personne ou un groupe de personnes en raison par exemple de son origine réelle ou supposée, sa couleur de peau, son orientation sexuelle ou encore son lieu de résidence. Les discriminations sont les ennemies de l'émancipation et l'antithèse de la solidarité. Elles minent notre pacte démocratique.

Depuis sa création, la CFDT a fait de la lutte contre le racisme et les discriminations un combat mené en continu, tant il nous est insupportable que des femmes et des hommes soient victimes de cette injustice dans leur parcours de vie, en général, et, plus spécifiquement, dans le cadre de leur travail. Lors de notre Congrès de Lyon en 2022, nous nous sommes ainsi fixés comme feuille de route pour la mandature de placer la lutte contre le racisme et les discriminations au cœur de notre action syndicale et sociétale.

Notre action syndicale doit commencer par mener des opérations de sensibilisation sur tous les lieux de travail afin que chaque victime de discrimination identifie la CFDT comme un soutien, et puisse trouver auprès de nos militantes et nos militants l'écoute et l'accompagnement attendus.

Dans un contexte de baisse des moyens syndicaux, notre mise en mouvement sur ces sujets n'est pas toujours simple au sein des entreprises et des administrations. Elle est pourtant essentielle pour ne pas céder du terrain dans ce combat mené depuis des décennies. C'est pour faciliter une première appropriation du sujet - y compris par de nouvelles adhérentes et de nouveaux adhérents qui voudraient s'engager et s'investir dans cette bataille - que la CFDT a publié en 2020 ce guide de la collection «Vivre ensemble, travailler ensemble» dont vous tenez entre les mains la dernière mise à jour réalisée en 2024.

Ce guide met à disposition de toutes et tous des ressources syndicales permettant d'agir dans les entreprises et les administrations. Après avoir fixé le cadre juridique de la lutte contre le racisme et les discriminations raciales, il propose différentes formes d'actions syndicales pour prévenir et réagir : dans les instances de dialogue social comme les CSE, dans les sections et les syndicats, en favorisant et organisant les échanges avec les travailleurs et les travailleuses, en suscitant des partenariats avec des associations et notamment celles du Pacte du pouvoir de vivre, etc.

Il montre que les fondations sont solides et que nos capacités d'agir sont immenses. Et pour reprendre les mots de Frédéric Sève, ancien secrétaire national de la CFDT, trop tôt disparu : « À nous d'explorer le champ des possibles pour être fidèles à nos valeurs, mais aussi *pour être à l'unisson d'une société qui, on ne le souligne pas assez, se montre de plus en plus sensible à la lutte contre les discriminations. C'est là une bonne nouvelle, un motif d'espoir et une raison d'agir* ».

Lydie NICOL, secrétaire nationale de la CFDT

REPÈRES

I LES MOTS	7
II LE DROIT	13
III LES CHIFFRES	27

Prévenir et combattre le racisme et les discriminations raciales exige de bien les connaître et de savoir les nommer. Il n'est en effet pas rare que le mot racisme soit utilisé pour désigner d'autres réalités qui peuvent être proches mais qu'il convient de distinguer pour mieux y faire face. Commencer à identifier les termes pour ne pas globaliser les problématiques est la meilleure façon de commencer à agir de manière pertinente contre le racisme et les discriminations raciales. C'est aussi une nécessité pour distinguer clairement ce qui relève d'attitudes individuelles ou de dérives collectives et/ou systémiques.

I LES MOTS

REPRÉSENTATIONS

Nous fonctionnons tous sur la base de représentations. Les représentations sociales sont des informations intégrées en permanence depuis notre plus jeune âge. Elles nous permettent de catégoriser le réel qui nous entoure et d'adapter (ou non) notre comportement en fonction de situations, de personnes ou d'objets, sans trop passer de temps au tri et à l'analyse de la masse d'informations auxquelles nous sommes confrontés. Il n'y a donc rien de mal à avoir des représentations! C'est même essentiel pour vivre en société puisque notre cerveau ne pourrait pas, sans cela, assimiler la quantité d'informations nécessaires pour vivre au quotidien.

EXEMPLES

« Cette personne est derrière le comptoir du café. »

Représentation : il est serveur.

Représentation : il parle le français.

Représentation : il sait ce qu'est un café.

Ainsi, pour commander un café, vous n'allez pas lui demander s'il parle le français et s'il sait ce qu'est un café. Vous considérez cela comme acquis : c'est votre représentation.

Autre exemple : *« Cette personne a une kippa sur la tête. »*

Représentation possible : c'est un homme. Autre représentation possible : il est juif.

Nos représentations sont fonction de nos parcours, de nos connaissances, du contexte. Elles constituent notre grille de lecture, un outil qui permet à notre cerveau de se concentrer sur les informations essentielles.

Il n'y a donc aucune raison de « *lutter contre les représentations* ». En revanche, il est essentiel d'en avoir conscience pour, d'une part, identifier les comportements qu'elles peuvent engendrer et d'autre part admettre qu'elles peuvent être erronées et généraliser des stéréotypes et préjugés (généralisation d'une information individuelle, juste ou pas, à tout un groupe), qui sont dangereux parce qu'ils altèrent notre comportement vis-à-vis d'autrui.

STÉRÉOTYPES/PRÉJUGÉS

Les stéréotypes et les préjugés sont des croyances abusives que nous pouvons associer à nos représentations. Il s'agit d'appliquer par exemple le même trait de personnalité à un groupe entier de personnes sans tenir compte des différences individuelles.

Bien évidemment, les stéréotypes et les préjugés sont souvent trompeurs. S'ils se fondent parfois sur des réalités statistiques ou empiriques, ils ne sont pas « la » réalité d'un groupe sans distinction, dans n'importe quel contexte, ou en tout lieu.

Ce mécanisme naturel de simplification et de généralisation (que nous subissons et dont nous sommes tous porteurs) génère des jugements hâtifs et pour beaucoup injustes et dangereux. C'est pourquoi il nous faut les repérer et lutter contre, parce qu'ils peuvent altérer notre relation aux autres.

EXEMPLES

C'est un garagiste, donc c'est un arnaqueur (préjugé).

Il est italien, donc catholique (stéréotype).

DISCRIMINATIONS RACIALES OU LIÉES À L'ORIGINE

La discrimination est la traduction en acte de stéréotypes ou de préjugés. Elle consiste à traiter une personne ou un groupe de personnes différemment, alors qu'elles sont placées dans des situations identiques ou comparables, en raison de critères prohibés et relevant d'un domaine prévu par la loi. Le plus souvent, la discrimination s'appuie sur des préjugés.

Dans ce guide, nous utiliserons indifféremment les termes de discriminations raciales et de discriminations liées à l'origine pour définir les traitements différenciés d'une personne ou d'un groupe de personnes, fondées sur l'appartenance ou la non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie, une prétendue race, une nation, une religion, ou sur la base de l'origine réelle ou supposée.

Le lieu de résidence, le patronyme, l'apparence physique sont également des critères qui montrent la diversité des formes que peuvent prendre les discriminations raciales.

Enfin, ces discriminations s'avèrent souvent multiples ou intersectionnelles c'est-à-dire que plusieurs motifs de discrimination sont subis par une personne, peuvent se cumuler, se conjuguer et produire des discriminations spécifiques.

Par exemple, un homme noir risque d'être discriminé en raison de sa couleur de peau. Une femme noire risque d'être discriminée à la fois en raison de son sexe et de sa couleur de

peau : en probabilité, elle risque donc d'être davantage discriminée. Avoir conscience du cheminement qui mène des représentations aux discriminations reste le meilleur moyen de lutter contre les discriminations lorsque celles-ci ne sont pas systématiques (liées à un mode de fonctionnement ou une organisation du travail, par exemple). Nous sommes tous et toutes victimes de jugements hâtifs parfois justes, mais souvent injustes. Mais les études (voir en fin de partie) montrent que c'est encore plus le cas en fonction de la couleur de peau, de l'adresse, de l'origine réelle ou supposée.

RACISME

Le racisme est une croyance en la réalité et la hiérarchie des races. Il postule, en dépit de toutes les connaissances scientifiques, que les différences entre individus de groupe différent sont héréditaires, immuables et naturelles. Il s'agit, par exemple, de considérer qu'une personne est inférieure en raison de sa couleur de peau.

Mais au-delà de la croyance, le racisme est surtout l'inscription volontaire et organisée de ces préjugés inégalitaires dans les relations interpersonnelles, les relations sociales, et même le fonctionnement de la société. Le racisme peut se manifester par des injures, menaces, atteintes aux biens, aux personnes, mais aussi par des politiques discriminatoires ou ségrégatives à l'encontre de certaines catégories de personnes.

Le racisme est à l'origine de nombreux crimes de masse (génocides, traite des Noirs, etc.). Au XIX^e siècle, des tentatives ont été entreprises pour justifier scientifiquement le racisme. Elles ont notamment servi à légitimer l'expansionnisme colonial des nations européennes et la domination de peuples réputés non civilisés. Au XX^e siècle, certains États ont placé le racisme au centre de leur projet politique, comme l'Allemagne nazie à l'égard des juifs, des Tziganes, des populations d'Europe de l'Est, etc., ou, plus tard, l'Afrique du Sud dont le régime d'apartheid (séparation), en vigueur de 1948 à 1991, imposait une inégalité institutionnelle suivant la couleur de la peau. Une ségrégation raciale formelle était également en vigueur jusque dans les années 1960 dans certains états des États-Unis.¹

Le droit français condamne le racisme, y compris dans l'expression individuelle, notamment en interdisant toute provocation « *à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur origine ou de leur appartenance, ou de leur non-appartenance, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* » (loi Pleven relative à la lutte contre le racisme du 1^{er} juillet 1972).

¹ MOOC - Les discriminations : comprendre pour agir - Le Camp des Milles/Défenseur des droits

ANTISÉMITISME

« L'antisémitisme est un ensemble d'idées et de comportements hostiles aux juifs et aux juives pour leur religion, leur soi-disant prétendue « race », et/ou le groupe social, culturel voire politique qu'ils sont censés constituer. L'antisémitisme a intégré une dimension raciste à partir de la fin du XIX^e siècle.

De nombreux préjugés, souvent contradictoires, alimentent l'antisémitisme en fonction des époques: les juifs sont tour à tour accusés d'être révolutionnaires ou capitalistes, lâches ou bellicistes, pouilleux ou riches.

Dans l'Histoire, l'antisémitisme s'est nourri de plusieurs facteurs: certains sont liés au fait que les juifs furent une minorité partout et toujours et que les minorités sont des boucs émissaires faciles pour les populations majoritaires.

La concentration des juifs dans certains métiers, conséquence des discriminations dont ils furent victimes à partir du Moyen-Âge, fait naître le préjugé d'une action juive concertée dans certains domaines importants: la finance, la politique, les médias ou les professions intellectuelles. La solidarité supposée des juifs entre eux est ainsi devenue une obsession chez les antisémites. D'autre part, les juifs furent accusés parfois d'être trop matérialistes, et parfois au contraire de porter un message spirituel -d'égalité ou de justice- considéré comme trop soucieux des plus faibles. Ce reproche fut aussi fait initialement aux chrétiens par les idéologues nazis avant que Hitler n'abandonne l'idée de combattre les religions chrétiennes trop puissantes en Allemagne.

Certains antisémites ont aussi essayé d'accuser des juifs qui ont joué un rôle dans le communisme, mais aussi dans le capitalisme, ou encore dans la Révolution française, la modernité, la laïcité, voire la contraception et l'avortement, etc., autant de moyens supposés fragiliser les sociétés traditionnelles.

La persistance de l'antisémitisme repose ainsi sur des mécanismes enracinés et très difficiles à combattre car nourris d'irrationnel et de contradictions.

Les préjugés et la haine anti juive sont alors exploitables en toute situation et ils ont souvent été exacerbés par les puissants pour faire oublier de vrais problèmes sociaux, ou pour désigner de faux coupables, pour créer une cohésion sociale contre un ennemi juif supposé ou simplement par jalousie, ou pour récupérer les biens des juifs, qu'il s'agisse de spoliations par les autorités ou de délations individuelles.

Par leur caractère flou, les discours antisémites permettent ainsi de fournir une explication facile, et surtout des coupables, à la plupart des malheurs qui frappent les hommes, des épidémies au Moyen-Âge à la chute des tours jumelles de Manhattan en 2001. On a pu dire que les juifs sont victimes d'un mécanisme psychologique de « causalité diabolique ».

L'antisémitisme est ainsi un racisme bien particulier dont la longue histoire singularise les formes, hier comme aujourd'hui, et permet de faciles manipulations démagogiques et politiques. L'horreur de la Shoah, aboutissement tragique de l'antisémitisme, gêne son expression franche depuis la guerre, mais on constate que le conflit israélo-arabe lui fournit de nouveaux prétextes. Et l'assassinat de sang-froid de trois élèves et d'un enseignant juifs, le 19 mars 2012, devant une école de Toulouse, a réveillé des images inédites en Europe.

En France, l'Affaire Dreyfus constitue le temps fort de cet antisémitisme « moderne ». À un déchaînement antisémite vient répondre un large mouvement qui finit par faire reconnaître l'innocence du capitaine Dreyfus, officier juif d'abord condamné pour trahison sur la base d'un dossier truqué.

Le début du XX^e siècle est aussi une période où l'antisémitisme commence à se nourrir de thèses racistes plus générales, processus qui culminera avec la Shoah.

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, la création de l'État d'Israël ouvre une nouvelle ère de l'antisémitisme alors même que cet État devient le refuge de la majorité des juifs rescapés de la Shoah et de l'antisémitisme le plus meurtrier de l'histoire. Les conflits territoriaux avec ses voisins, puis la question palestinienne, provoquent en effet la multiplication de discours et d'attaques contre l'État juif. Les avis divergent sur les liens entre antisionisme et antisémitisme. Se présentant comme distinct de l'antisémitisme proprement dit (hostilité aux juifs), l'antisionisme (hostilité à l'État juif) en a pourtant souvent été le masque (comme dans l'ex-URSS), et nourrit l'antisémitisme lorsqu'il reprend des accusations anciennes (comme celle d'un « complot juif mondial »), et lorsque l'hostilité à Israël mène à des slogans comme « Mort aux Juifs » ou à attaquer des synagogues ou des enfants juifs. Cette dérive raciste se donne libre cours aujourd'hui sur internet.

La longue histoire de l'antisémitisme témoigne donc de la forte capacité d'évolution d'un phénomène passionnel mais enraciné, dont de nombreux signes inquiétants montrent la permanence dangereuse »².

² Texte rédigé par le Camp des Milles, *L'antisémitisme est ainsi un racisme bien particulier*, à retrouver en intégralité sur leur site internet : <http://www.campdesmilles.org/>

RACE

Selon le dictionnaire Larousse, la race est « *une ancienne catégorisation de l'espèce humaine selon des critères morphologiques ou culturels, sans aucune base scientifique, et dont l'emploi est au fondement des divers racismes et de leurs pratiques* ». Le dictionnaire précise que « *face à la diversité humaine, une classification sur les critères les plus immédiatement apparents [couleur de la peau surtout] a été mise en place et a prévalu tout au long du XIX^e siècle. Les progrès de la génétique conduisent aujourd'hui à rejeter toute tentative de classification raciale chez les êtres humains* ».

C'est pourquoi l'usage du mot « race » doit être manié avec précaution, notamment afin de ne pas laisser involontairement supposer une réalité de catégorie et de hiérarchisation des êtres humains basée notamment sur la couleur de peau. Le terme a peu à peu été remplacé par d'autres mots considérés plus acceptables, comme *ethnie* ou *origine*. Ces termes, qui ne désignent pas les mêmes réalités, n'empêchent en rien la couleur de peau d'être à l'origine de phénomènes de différenciation injustes, de hiérarchisation sociale et de discrimination.

Des chercheurs continuent à utiliser le terme *race* comme une réalité sociale qui ne relève ni de la biologie, ni de la génétique (voir définition du racisme), mais exclusivement de la sociopolitique. Pour eux, la *race* est une construction sociale qui pose une distinction et une hiérarchie entre différents groupes humains sur des critères d'apparence (comme la couleur de peau). En cela, l'utilisation du terme n'est pas condamnable parce qu'elle renvoie à une histoire, une certaine réalité sociale et un vécu des personnes discriminées sur cette base.

Mais, dans le langage courant et au regard de ce à quoi il renvoie, il est plus prudent de ne pas utiliser le mot *race* sans avoir clairement expliqué avant comment nous le définissons.

ETHNIE

Le terme « *ethnie* » n'a pas un sens univoque. Il varie en fonction de qui l'emploie, dans quel contexte et avec quel objectif. Le plus souvent en France, mais aussi en Europe, il s'agit d'un terme utilisé pour désigner l'origine à proprement parler, c'est-à-dire la référence à une nationalité ou un pays d'origine. C'est le cas des statistiques ethniques en France qui se réfèrent à des questions sur la nationalité antérieure de la personne interrogée (1^{re} génération) et de ses parents (2^e génération).

Selon le dictionnaire Larousse, le terme « ethnique » peut aussi être employé comme une expression identitaire d'appartenance à un groupement humain qui possède une structure familiale, économique et sociale homogène, et dont l'unité repose sur une communauté de langue, de culture et de conscience de groupe.

Enfin, le terme « ethnique » peut être utilisé par certaines personnes comme un substitut euphémique du mot « race », qui prend appui sur l'apparence physique et des caractéristiques physiologiques. À l'instar du mot « race », il est recommandé d'expliquer comment l'on définit ce terme avant de l'utiliser.

II LE DROIT

Le droit est un élément sinon structurant, au moins essentiel, sur lequel nous sommes amenés à nous appuyer dans nos pratiques syndicales quotidiennes. Sans en faire l'alpha et l'oméga de toutes nos actions contre le racisme et les discriminations, il est nécessaire de bien en connaître les fondements et les définitions légales pour agir efficacement sur le sujet.

Le principe de non-discrimination est un instrument de justice sociale qui découle d'une valeur fondatrice de la CFDT, principe essentiel pour notre société : l'égalité. Aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de critères prohibés tels que l'origine, l'apparence physique, la religion, l'orientation sexuelle, le sexe, l'âge ou encore le handicap.

Ce droit fondamental trouve sa source dans le droit international, le droit de l'Union européenne et le droit français.

LE DROIT INTERNATIONAL ET EUROPÉEN

LE DROIT INTERNATIONAL

La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948

Elle interdit aux États membres de l'ONU de discriminer et proscrire toute distinction « *de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation* ».

La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1965

Cette convention des Nations unies est entrée en vigueur le 4 janvier 1969. Elle interdit toute forme de discrimination raciale et enjoint les États signataires à lutter de manière active contre toute discrimination existante.

Les États sont tenus de poursuivre une politique tendant à éliminer toute forme de discrimination raciale et, à cette fin, de :

- ne se livrer à aucun acte ou pratique de discrimination raciale contre des personnes, groupes de personnes ou institutions, et de faire en sorte que toutes les autorités publiques et institutions publiques, nationales et locales, se conforment à cette obligation ;
- ne pas encourager, défendre ou appuyer la discrimination raciale pratiquée par une personne ou une organisation quelconque ;
- prendre des mesures efficaces pour revoir les politiques gouvernementales nationales et locales et pour modifier, abroger, ou annuler, toute loi et toute disposition réglementaire ayant pour effet de créer la discrimination raciale ou de la perpétuer là où elle existe ;
- interdire la discrimination raciale pratiquée par des personnes, des groupes ou des organisations et y mettre fin par tous les moyens appropriés ;
- favoriser les organisations et mouvements intégrationnistes multiraciaux et autres moyens propres à éliminer les barrières entre les races, et à décourager ce qui tend à renforcer la division raciale.

La particularité de cette convention tient à son système de plainte individuelle. Quarante États-parties dont la France, ont reconnu la compétence du Comité sur l'élimination de la discrimination raciale pour examiner les plaintes (appelées « communications ») déposées contre eux. Les communications peuvent émaner de personnes ou groupes de personnes qui estiment que leurs droits ont été violés par un État-partie, après avoir épuisé les voies de recours internes.

LE DROIT EUROPÉEN

La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CESDH) de 1950

Signée par les États membres du Conseil de l'Europe en 1950, cette convention contient elle aussi l'interdiction de la discrimination : *« la jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres »*

opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation » (Article 14).

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000

L'article 21 de la charte affirme le principe de non-discrimination :

« 1/ Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

2/ Dans le domaine d'application des traités et sans préjudice de leurs dispositions particulières, toute discrimination exercée en raison de la nationalité est interdite. »

L'interdiction des discriminations a fait l'objet d'une réglementation particulièrement abondante en droit de l'Union européenne. Nous pouvons également citer la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, ou encore la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

LES DISCRIMINATIONS ET LE RACISME DANS LE DROIT FRANÇAIS

Le principe de non-discrimination est garanti par le bloc de constitutionnalité. En effet, l'article 1^{er} de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, affirme le principe d'égalité entre les personnes : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ». L'article 5 du préambule de la Constitution de 1946 quant à lui, énonce que « nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ».

Pour autant, c'est sur la base de la loi du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations que se décline le droit français dans le Code du travail et le Code pénal notamment.

LA DISCRIMINATION DIRECTE

Une discrimination directe est la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été, ou ne l'aurait été, dans une situation comparable en raison d'un fondement prohibé par la loi.

C'est l'article L. 1132-1 du Code du travail qui interdit à l'employeur de prendre un certain nombre de mesures fondées sur un critère illégitime. Ces mesures peuvent aussi bien résulter d'un acte positif que d'une abstention (exemple : la non-embauche, l'absence d'évolution de salaire).



ARTICLE L.1132-1 du Code du travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

Quelles sont les mesures couvertes par l'interdiction de discrimination ?

Le Code du travail protège l'individu contre les discriminations sur la base des critères prohibés dans les différentes phases de l'existence de la relation de travail :

- à la naissance de la relation de travail : le fait d'être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ;
- pendant l'exécution de la relation de travail : le fait d'être sanctionné ou de faire l'objet d'une mesure discriminatoire (directe ou indirecte) notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat ;
- au moment de la rupture du contrat de travail : le fait d'être licencié sur de tels motifs.

Quels sont les critères prohibés ?

L'article L. 1132-1 du Code du travail liste de manière limitative les critères de discrimination prohibés par la loi. Dans le cadre de la discrimination dite raciale, il s'agit notamment des critères suivants :

- l'origine ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- le nom de famille ;
- la nationalité ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Le lieu de résidence et l'apparence physique sont également des critères qui peuvent être retenus pour décrire la discrimination raciale sous toutes ses formes, discrimination qui s'avère souvent intersectionnelle, c'est-à-dire fondée sur des motifs multiples.

Le Code pénal incrimine plus généralement toutes les distinctions opérées entre les personnes physiques pour des motifs interdits, et notamment en raison de leur origine, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Cette interdiction a vocation à s'appliquer non seulement dans la sphère du travail, mais également dans toutes les sphères prévues par la loi tels que l'accès au logement, l'éducation, etc.

La discrimination peut être punie d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (article 225-2 du Code pénal).



ARTICLE 225-1 du Code pénal:

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.[...]»

LA DISCRIMINATION INDIRECTE

La discrimination indirecte est caractérisée dès lors qu'une mesure ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres, en raison d'un critère prohibé. Ici, on ne s'intéresse pas à l'intention de l'auteur-e ou à la conscience qu'elle ou il aurait de défavoriser une catégorie de personnes. La discrimination est caractérisée si la mesure qu'il met en place ou sa pratique crée dans les faits une inégalité de traitement.



ARTICLE 1 de la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (extrait)

« (...) Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs (prohibés), un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (...) »

EXEMPLES

La notion de discrimination indirecte a été retenue par la Cour de cassation, dans un arrêt du 9 janvier 2007³, à propos d'une affaire (pour laquelle la CFDT Hacuïtex des Pays de

3 La Cour d'appel de Paris a rendu sa décision en janvier 2018. Cour d'appel de Paris, 31 janvier 2018, n° 15/11747

la Loire accompagnait la salariée victime) relative à la modulation du temps de travail qui pénalisait de façon indirecte les salarié-es en raison de leur état de santé, en liant les rémunérations avec le temps de travail effectif (et donc en pénalisant les salariés en arrêt maladie).

La discrimination indirecte a également été retenue dans un conflit entre des salariés d'origine marocaine et la SNCF. Pour cette affaire, était présente une discrimination directe en raison de la nationalité, et une discrimination indirecte reposant sur la différence de statut qui leur était appliquée et leur donnait droit à un régime de retraite distinct de celui des autres salariés.

LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

La discrimination raciale peut être le fruit de comportements individuels, mais elle peut également découler des conséquences d'un système discriminatoire. C'est ce que l'on appelle la discrimination systémique ou structurelle. Dans ce cas, elle découle de politiques, pratiques et comportements, parfois involontaires ou inconscients, qui créent ou perpétuent une situation désavantageuse pour les personnes en raison d'un motif discriminatoire. Des pratiques qui font partie des structures sociales et administratives d'une organisation ou d'une société.

La discrimination systémique conjugue quatre principaux facteurs :

- les représentations, stéréotypes et préjugés sociaux intériorisés, conscients ou inconscients ;
- la ségrégation professionnelle dans la répartition des emplois entre catégories ;
- la sous-évaluation de certains emplois ;
- la recherche de rentabilité économique à court terme.

EXEMPLE

En 2019, le Conseil des prud'hommes de Paris, a reconnu pour la première fois en France l'existence d'une discrimination raciale et systémique à l'encontre de 25 travailleurs maliens travaillant dans le BTP. La décision a mis en évidence un système de hiérarchisation des tâches sur le chantier, non en fonction des compétences de chaque travailleur, mais en fonction de ses origines réelles ou supposées, le groupe de travailleurs sans papiers maliens étant affecté et maintenu aux tâches les plus pénibles et dangereuses.

LA DISCRIMINATION PAR RICOCHET OU PAR ASSOCIATION

La discrimination par ricochet consiste en un acte discriminatoire commis à l'encontre d'un salarié en raison d'une personne qui lui est proche.

EXEMPLE

Cette discrimination est reconnue comme prohibée par la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), qui s'est prononcée sur le sujet dans une affaire concernant un traitement moins favorable subi par une salariée en raison du handicap de son enfant⁴.

LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Les critères de discrimination pour lesquels une situation de harcèlement pourra être qualifiée de discriminatoire sont prévus par la loi du 27 mai 2008.



ARTICLE 1 de la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (extrait)

« (...) La discrimination inclut :

1/ Tout agissement lié à [un motif prohibé] et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (...)»

3 éléments doivent être réunis pour caractériser le harcèlement discriminatoire au travail :

- un agissement à l'encontre d'une personne salariée, ou agent ou agente public,
- lié à un motif prohibé par la loi,
- qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité, ou de dégrader l'environnement de travail.

Concrètement, il peut s'agir de blagues ou plaisanteries, propos déplacés, incivilités, brimades, mise à l'écart du collectif, changement d'affectation inexpliqué, reproches sans lien avec le travail effectué, fixation d'objectifs irréalisables, surcharge de travail ou sous-occupation, attribution de travail inutile ou sans lien avec les compétences de la personne,

4 CPH Paris 17.12.2019, n° RG F 17/10051. Voir aussi sur le site du Défenseur des droits : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=29007

dévalorisation du travail, refus ou retard dans la mise en œuvre de l'aménagement du poste de travail d'une personne en situation de handicap, etc.

La blague ou le faux humour s'appuyant sur des préjugés racistes par exemple, définis souvent par l'auteur comme portant peu à conséquence et n'offensant pas autrui, doivent toujours s'analyser au regard de la perception et du ressenti provoqués chez celui ou celle qui les reçoit. Ces attitudes sont bien entendu à bannir sur le lieu de travail.

Il faut noter que si la reconnaissance du harcèlement moral requiert en principe l'existence d'actes répétitifs néfastes, il peut être reconnu un harcèlement discriminatoire à partir d'un seul agissement (décision du Défenseur des droits MLD-2014-105 du 31 juillet 2014, Cour d'appel de Rennes n° 14/00134, 10 décembre 2014).

Par ailleurs, le harcèlement discriminatoire peut être reconnu même si l'auteur des faits n'a pas agi avec l'intention de nuire.

L'auteur du harcèlement peut être un-e supérieur-e hiérarchique, un-e collègue ou un-e subordonné-e. Mais il peut également être une personne extérieure à l'organisation intervenant dans le cadre de la relation de travail (prestataire, client ou cliente de l'entreprise, usager ou usagère du service public, etc.).

DES DIFFÉRENCES DE TRAITEMENT AUTORISÉES

Le principe de non-discrimination interdit à l'employeur ou à l'employeuse de traiter deux salariés différemment en raison de motifs prohibés. Cependant, ce traitement différencié est possible dès lors qu'il est motivé par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.



Article L. 1133-1 du Code du travail

« L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. »

EXEMPLE

Dans le cadre d'une production cinématographique, il ne serait pas illégal de demander à auditionner uniquement des acteurs masculins, blancs et grands pour le rôle du Général de Gaulle.

D'autres différences de traitement sont, quant à elles, expressément autorisées par le Code du travail aux articles L.1133-1 à L.1133-6 (différences de traitement fondées sur l'incapacité en raison de l'état de santé du salarié, mesures prises en faveur des personnes handicapées ou dans certaines zones géographiques, ou encore en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement, etc.).

LES DISCRIMINATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique, la discrimination à l'encontre des agent·es et agents publics est prohibée par les articles L131-1 à L131-13 du Code général de la fonction publique (CGFP). Les termes y sont quasiment les mêmes que ceux de l'article L. 1132-1 du Code du travail, à savoir qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ».

Tout agent et agent·e ayant procédé ou ordonné de procéder à des actes discriminatoires est passible d'une sanction disciplinaire. Il existe toutefois plusieurs distinctions avec le droit privé. Il n'est pas, par exemple, considéré discriminatoire que seuls les citoyens français peuvent être recrutés pour les emplois dits de souveraineté (police, armée, etc.). Par ailleurs, et dans certains cas précis, des distinctions fondées sur l'âge ou le sexe peuvent être faites par l'administration entre les agents.

Des conditions d'âge peuvent également être fixées pour le recrutement d'un agent relevant de la catégorie active (police, pompiers, etc.) ou pour la carrière d'un fonctionnaire, au nom de certaines exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté (conditions d'âge fixées pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois par promotion interne).

Enfin, des distinctions peuvent également être faites entre femmes et hommes lors de la constitution des jurys de concours ou d'examens, et lors de la désignation de ses représentant·es et représentant·es dans les comités sociaux et commissions administratives paritaires (CAP), pour respecter la parité.

LES PROPOS ET VIOLENCES À CARACTÈRE RACISTE

Le racisme est l'ensemble de théories et de croyances qui établissent une hiérarchie entre les groupes humains, selon la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. Il se traduit par des propos, des comportements ou des violences à l'égard de personnes fondés sur ces éléments.

La loi ne sanctionne pas le racisme en tant que tel, mais son expression, publique ou non. Elle définit différents types de délits racistes assortis de peines spécifiques :

- l'injure publique ou non publique ;
- la diffamation publique ou non publique ;
- l'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination raciale.

La loi ouvre ainsi la possibilité à une personne d'engager à titre individuel des poursuites. Tout comme le ministère public, les associations dédiées à la lutte contre le racisme peuvent également exercer ce droit.

Attention aux délais de prescription !

Pour les injures, diffamations et provocations à caractère raciste : la prescription est d'un an à compter du jour où elles ont été commises.

Pour les discriminations : devant le conseil de prud'hommes, elles se prescrivent après 5 ans à compter de la révélation de la discrimination. Le délai est de 6 ans devant les juridictions pénales.

À noter : lorsque les discriminations sont continues, c'est-à-dire qu'elles se sont poursuivies dans le temps, le délai de prescription débute à la date où elles ont cessé (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-22.557).

DES PROPOS PUBLICS OU PRIVÉS ?

La distinction est loin d'être neutre dans la mesure où le caractère privé ou public des propos injurieux ou diffamatoires entraînera des sanctions différentes. Les propos sont dits « publics » lorsque leur auteur-e a clairement voulu qu'ils puissent être entendus ou lus par tous (dans les lieux ou réunions publiques, sur un internet librement accessible, sur une affiche, etc.). Au contraire, lorsqu'ils sont tenus dans un cadre restreint, on considère que les propos ont été tenus dans un cadre « privé » (au travail, dans un courriel privé, par sms, etc.).

Juridiquement, le caractère privé ou public des propos dépend de l'existence ou non d'une communauté d'intérêts entre les personnes destinataires de ces propos. En d'autres termes, si les personnes sont liées par des objectifs communs et constituent une entité suffisamment fermée pour ne pas être perçus comme des tiers par rapport à l'auteur des

propos, ceux-ci ne seront pas considérés comme publics.

Qu'en est-il alors d'une communication faite à l'ensemble des salariés d'une même société ? Cela dépend du contexte mais il peut être argumenté que les salariés dans leur ensemble sont liés par une communauté d'intérêt. Par exemple, des tracts syndicaux portés à la connaissance des personnels de la police nationale uniquement ont déjà été jugés comme non publics.

Attention ! Des propos revêtant un caractère confidentiel, aussi outrageant soient-ils, échappent à la qualification d'injure ou de diffamation (publique ou non publique). Par exemple, des juges ont pu considérer que des propos tenus dans « le cadre d'un entretien privé entre deux personnes » étaient confidentiels et ne relevaient pas de la diffamation non publique⁵.

Sur les réseaux sociaux, un message est considéré comme privé s'il est accessible à un nombre restreint de personnes (les juges ne se sont jamais prononcés sur le seuil exact à ne pas dépasser pour que la conversation soit considérée comme privée). Pour Facebook, la frontière entre espace public et espace privé repose donc sur le paramétrage du compte. Par exemple, une publication est publique si elle est ouverte aux catégories « amis des amis » ou « tout le monde ».

Pour X (anciennement Twitter), toutes les publications d'un compte public sont considérées comme publiques.

L'INJURE RACIALE PUBLIQUE ET NON PUBLIQUE

L'injure raciale est définie comme « *toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait* », adressée à une personne ou à un groupe à raison de leur origine ou de leur appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée⁶.

Quand elle est publique, l'auteur risque jusqu'à un an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Lorsqu'elle est non publique, l'auteur risque jusqu'à 1500 € d'amende.

En droit du travail, de tels propos sont jugés contraires à l'obligation de bonne foi et de loyauté (L1232-1 du Code du travail), mais surtout peuvent être constitutifs d'un manquement à l'obligation de préserver la santé des salariés (L4121-1 et L4122-1 du Code du travail). Que l'insulte le touche directement ou non, l'employeur doit donc lutter contre les injures, qui n'ont pas leur place sur le lieu de travail.

⁵ Cass.crim. 14.10.2014, n°13-85.512.

⁶ Définition issue de la Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (article 29, alinéa 2 et 33 alinéa 2)

Des propos racistes tenus dans le cadre du travail peuvent aussi correspondre à du harcèlement discriminatoire (au sens de la Loi du 27 mai 2008 portant sur la lutte contre les discriminations) s'ils ont pour objet ou pour effet :

- de porter atteinte à la dignité de la personne,
- ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

LA DIFFAMATION RACIALE PUBLIQUE OU NON PUBLIQUE

La diffamation raciale est définie comme toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne, ou d'un groupe, à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

EXEMPLE

La distinction entre diffamation et injure est parfois subtile. La diffusion d'informations attribuant certains défauts aux ressortissants d'un pays ou aux personnes ayant une certaine couleur de peau est une diffamation à caractère racial (par exemple : « faire des gamins pour toucher les allocations » à destination des personnes originaires de pays du Maghreb).

Des propos blessants ou dégradants basés sur des appellations péjoratives des gens d'une certaine nationalité ou origine ethnique constituent une injure à caractère racial (par exemple, le titre de l'hebdomadaire d'extrême droite Minute : « Maligne comme un singe, Taubira retrouve la banane »).

Lorsqu'elle est publique, l'auteur risque jusqu'à 1 an de prison et 45 000 € d'amende. Lorsqu'elle est non publique, l'auteur risque jusqu'à 1500 € d'amende.

La distinction entre l'injure et la diffamation raciale est souvent subtile. En effet, dans certains cas, ces deux infractions peuvent coexister au sein d'une même allégation. Dans d'autres cas, un terme de l'allégation va relever de la diffamation alors que l'autre relève de l'injure. Contrairement à la diffamation, l'injure n'impute pas un fait précis non avéré à une personne, mais demeure un terme isolé.



Article R625-8-1 du Code Pénal

« L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe.

Est punie de la même peine l'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap. »

INCITATION À LA HAINE, À LA VIOLENCE OU À LA DISCRIMINATION RACIALE

L'incitation à la haine est le fait de pousser par ses actes des tiers à manifester de la haine à l'égard de certaines personnes, en raison de leur couleur de peau, de leur origine, de leur religion, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur handicap.

Les moyens d'inciter à la haine, à la violence ou à la discrimination raciale sont multiples : discours, menaces proférées dans des lieux publics et écrits, imprimés, affichés, vendus ou distribués dans un lieu public, ou tout autre moyen de communication au public.

L'article 24 de la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881 interdit de provoquer à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Lorsqu'elle est publique, elle est punie d'1 an d'emprisonnement et/ou de 45 000 € d'amende. Lorsqu'elle est non publique, l'auteur risque jusqu'à 1500 € d'amende.



Article R625-7 du Code pénal

« La provocation non publique à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe (...) »

III LES CHIFFRES

Les statistiques, notamment celles dites ethniques, nous permettent de mesurer une part de l'ampleur du racisme en France. Ces statistiques ethniques sont encadrées par la Loi informatique et libertés de 1978 qui pose comme principe l'interdiction « *de traiter des données à caractère personnel qui révèlent la prétendue origine raciale ou l'origine ethnique* », mais permet plusieurs dérogations à ce principe en fonction du contexte et du but recherché. C'est à la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) qu'il revient de fournir les autorisations et de veiller à la juste application de cette loi et de ses dérogations.

ENQUÊTE TRAJECTOIRES ET ORIGINES (TEO) DE L'INED-INSEE

Ainsi, depuis 1992 et la première enquête Mobilité géographique et insertion sociale (MGIS), l'Institut national d'études démographiques (Ined) et l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) font des statistiques ethniques en définissant « ethnique » comme référence à l'origine nationale des personnes ou de leurs ascendants.

Cette enquête, poursuivie ensuite par les études Trajectoires et origines (TEO 2008 et 2016), mesure l'impact des origines sur l'accès au logement, l'éducation, la maîtrise de la langue, l'emploi, les services publics et les prestations sociales, la santé, les relations sociales et familiales, la nationalité, la citoyenneté, etc.

Elle introduit des questions sur la nationalité antérieure des personnes et de leurs ascendants, et repère donc, derrière le vocable « ethnique », les immigrés et enfants d'immigrés. Ainsi, les 5 groupes étudiés sont :

- des immigrés, personnes nées étrangères à l'étranger ;
- des descendants directs d'immigrés, personnes nées en France ayant un ou deux parents immigrés ;
- des personnes nées dans un département d'Outre-mer ;
- des personnes nées en France métropolitaine dont au moins un parent est né dans un département d'Outre-mer ;
- des personnes n'appartenant à aucun des groupes précédents (appelé « groupe majoritaire »).

Cet appareil statistique est déjà très performant pour révéler les discriminations à l'œuvre en France. En 2016, des chercheurs de l'Ined (Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon) ayant participé à l'étude écrivaient ainsi dans une tribune :

« (...) en somme, pour les derniers sceptiques, les résultats de TEO lèvent tout doute sur l'existence de discriminations racistes à l'encontre des minorités en France. Leurs conséquences ne se limitent pas à entraver la réussite scolaire des enfants d'immigrés, à les maintenir dans des quartiers défavorisés, à les tenir à distance du marché du travail ou à poser un plafond de verre à leurs carrières professionnelles. Elles bloquent la mobilité sociale et érigent des frontières dans tous les domaines de la vie sociale. Les pouvoirs publics ne peuvent ignorer plus longtemps ces résultats convergents (...) ».

BAROMÈTRE DE PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

Le 11^e Baromètre 2018⁷ du Défenseur des droits (conduit avec l'Organisation internationale du travail) porte sur un échantillon représentatif de 5117 personnes. Pour mesurer la réalité des discriminations raciales, l'institution a utilisé la méthode d'auto-identification⁸.

En moyenne, 9 % des personnes interrogées déclarent avoir, au moins une fois, été confrontées à des propos ou comportements racistes.

Mais ce chiffre varie en fonction des personnes interrogées : 33 % des personnes perçues comme non blanches déclarent avoir subi des attitudes racistes, contre 6 % des personnes perçues comme blanches, toutes tranches d'âge confondues. Ces discriminations concernent avant tout les personnes perçues comme noires (38 % des victimes) et arabes (34 %), mais aussi celles perçues comme métisses (27 %) et asiatiques (26 %).

Le Défenseur des droits note aussi que les attitudes défavorables à l'égard des personnes de confession musulmane se nourrissent d'une confusion avec les figures de « l'étranger » ou de « l'Arabe ». Indépendamment de leur religion réelle, les témoignages rapportés indiquent ainsi que la confession musulmane est fréquemment attribuée aux descendants de personnes immigrées maghrébines (stéréotype).

7 <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudresult-harcemoral-a4-num-30.08.18.pdf>

8 Le Défenseur des droits explique son choix ainsi : « Les discriminations directes liées à l'origine réelle ou supposée sont généralement fondées sur les caractéristiques apparentes d'une personne. Il est donc pertinent de s'intéresser à la manière dont les personnes pensent être vues par les autres plutôt que de leur demander à quelle(s) origine(s) elles s'identifient. Les sujets répondants avaient la possibilité de ne pas se prononcer. Les personnes perçues comme étant noires, arabes, métisses ou asiatiques seront pour les besoins de l'étude regroupées sous l'appellation "personnes perçues comme non-blanches" ».

ENQUÊTE DE VICTIMATION - CADRE DE VIE ET SÉCURITÉ 2018 (INSEE)

D'après l'enquête Cadre de vie et sécurité de l'Insee, 1,2 million de personnes âgées de 14 ans ou plus vivant en France métropolitaine ont été victimes d'au moins une atteinte « à caractère raciste » en 2018.

33 % des victimes de menaces ou violences (1 personne sur 3) et 25 % des victimes d'injures à caractère raciste, antisémite ou xénophobe (1 personne sur 4) l'ont été sur le lieu de travail. Seulement 2 % de victimes d'injures racistes, antisémites ou xénophobes ont porté plainte ou déposé une main courante. Et seulement 14 % des victimes de menaces ou violences racistes, antisémites ou xénophobes ont porté plainte.

Ainsi, en 2022, les services de police et de gendarmerie nationales ont enregistré 12 600 infractions commises en raison de l'ethnie, de la nation, d'une prétendue race ou de la religion sur l'ensemble du territoire français, 6 600 crimes ou délits et 6 000 contraventions. Si les crimes et délits ont augmenté de 5 % par rapport à 2021, les contraventions ont quant à elles diminué de 12 %. La majorité des infractions « à caractère raciste » enregistrées par les services de sécurité sont des injures, provocations ou diffamations.

Parmi ces victimes, 21 % sont immigrées et 14 % sont des personnes descendantes d'immigrés.

Concernant les discriminations, 43 % des victimes de discriminations « racistes » déclarent avoir été discriminées au travail (refus de promotion ou d'augmentation, etc.) ou lors d'une recherche d'emploi, soit près d'une personne sur deux.

POUR UNE ÉVOLUTION DES STATISTIQUES ETHNIQUES

La CFDT revendique, via la Résolution du congrès de Rennes en 2018, une évolution des règles en matière de statistiques ethniques afin de mesurer plus précisément l'ampleur des discriminations liées à l'origine.

C'est surtout au niveau des entreprises et des administrations que l'absence de statistiques peut retarder la prise de conscience et surtout servir de prétexte à l'inaction. Les entreprises et les administrations sont ainsi seulement « éprouvées » par le testing⁹. Nous pouvons ainsi considérer être privés d'un outil d'évaluation de la réalité des discriminations raciales à ces échelles et donc d'un levier d'action syndicale.

⁹ Voir encadré page 39

C'est pour cette raison qu'après le rapport du COMEDD¹⁰ en 2010, la CFDT avait soutenu une proposition dudit rapport d'instituer « un rapport de situation comparée sur le modèle de l'égalité femmes/hommes, qui intègre les données du pays de naissance et de la nationalité antérieure des personnes immigrées, obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés ».

Cette proposition est reprise en 2020, d'une manière différente, par le Défenseur des droits qui souhaite compléter les obligations légales des entreprises sur la publication des indicateurs non-financiers et statistiques afin qu'elles les utilisent pleinement en matière de lutte contre les discriminations ethno-raciales.

La CFDT soutient cette proposition en veillant toutefois à ne pas en faire l'alpha et l'oméga de l'action syndicale. Car si des entreprises ou des administrations invoquent l'absence de statistiques pour la réalité des discriminations, ce n'est pas tant par l'absence de statistiques que par la volonté de ne pas les voir. S'ils n'agissent pas à la hauteur de l'enjeu, ce n'est pas tant par ignorance que par choix.

¹⁰ Comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations, mis en place en 2010.

PRÉVENIR

I RÔLE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

32

II ACTION SYNDICALE

37

I RÔLE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur a l'obligation de prévenir les discriminations et lorsqu'elles existent, de les faire cesser. Il est en effet tenu envers les salarié.es d'une obligation de sécurité, en particulier en matière de discrimination. Pour satisfaire à son obligation, il doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (Article L. 4121-1 du Code du travail). Les propos ou actes racistes étant de nature à mettre en danger la santé des travailleurs et des travailleuses, l'employeur ou l'employeuse doit les empêcher.

Concrètement, il doit s'assurer qu'aucun ou qu'aucune salarié-e, candidat ou candidate à un emploi, stagiaire et apprenti-e ne subit de discrimination dans l'entreprise. Notre premier rôle d' élu-e et de syndicaliste est de le lui rappeler dans les instances ad hoc ou via d'autres formes d'action syndicale. Quel que soit le dispositif, notre deuxième rôle est de veiller à son opérationnalité et de contribuer à construire, ou améliorer, les dispositifs proposés.

DANS QUELS DOMAINES ?

La prévention doit s'exercer dans tous les domaines explicités par l'article L.1132-1 du Code du travail, soit tous ceux qui touchent à la vie d'un travailleur dans une entreprise : la rémunération, les mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement de contrat.

De manière générale, il est de la responsabilité de l'employeur de prévenir tout acte (verbal, physique ou non physique) de racisme envers un salarié sous sa responsabilité (y compris donc les entreprises sous-traitantes). Ceci ne relève pas de la seule responsabilité individuelle, ou de relations interpersonnelles entre deux salariés, si l'un des deux tient des propos racistes envers l'autre, l'employeur peut-être tenu responsable s'il n'a pas mis en œuvre toutes les mesures pour prévenir le risque ou s'il n'a pas pris de mesures immédiates pour faire cesser le trouble.

Ces préconisations peuvent s'appliquer dans le cadre de la Fonction publique qui porte les principes de la République et, comme le rappelle régulièrement le Défenseur des droits¹¹, doit à ce titre être exemplaire.

QUELLES FORMES PEUT PRENDRE CETTE PRÉVENTION ?

Il y a déjà le « minimum légal » ! Ainsi, l'article L1142-6 oblige à informer par tout moyen des textes des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal (définition et sanctions des discriminations prohibées).



Article L1142-6 du Code du travail

« Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 [les salariés, les candidats à un emploi, les stagiaires et apprentis] sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal ».

Par ailleurs, la Loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a posé une nouvelle obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés et pour les entreprises spécialisées dans le recrutement (notamment les agences d'intérim) : les employés chargés des missions de recrutement doivent recevoir une formation à la non-discrimination à l'embauche, au moins une fois tous les cinq ans (article L 1131-2 du Code du travail).

¹¹ https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171211_ddd_mallette_rh_numerique_ok_0.pdf

Ces obligations légales ont le mérite d'être concrètes, mais elles ne constituent pas des mesures de prévention des discriminations suffisantes sur le lieu de travail.

L'article L4121-1 du Code du travail peut être un appui puisqu'il précise que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

LES PRÉCONISATIONS DE L'AFMD AUX EMPLOYEURS

Dans son ouvrage « *Le racisme et la discrimination au travail* »¹², l'Association française des managers de la diversité (AFMD) préconise de :

- 1/ consacrer un axe de la politique diversité (le cas échéant) au racisme et à la discrimination raciale qui favorise un management irréprochable, clarifie les processus RH, permet la traçabilité des décisions et implique les Instances représentatives du personnel (IRP);
- 2/ face au faible nombre de cas qui remontent, établir un état des lieux de la situation en interne, par exemple au moyen de testings ou de baromètres annuels;
- 3/ former les salariés et les managers pour clarifier les termes employés, favoriser l'expression des situations vécues et surtout faire connaître la position de l'entreprise face aux propos et comportements racistes et discriminatoires;
- 4/ réagir systématiquement lorsque des propos racistes ou des comportements racistes sont identifiés au sein d'un collectif de travail;
- 5/ recadrer et/ou sanctionner le moindre propos raciste ou comportement raciste dans l'entreprise.

Ces mesures et préconisations peuvent être une bonne base de travail pour l'employeur. Dans tous les cas, c'est aux équipes syndicales et aux élus CFDT de considérer ce qui relève d'une bonne politique de prévention (ou pas) et d'interpeller l'employeur pour qu'il la mette en place (sensibilisation, formation, position claire de l'entreprise, communication verbale lors de réunions d'équipe, etc.).

¹² AFMD (2018), *Le racisme et la discrimination au travail*, Editions AFMD

LA MISE EN PLACE D'UNE CHARTE DIVERSITÉ

Lancée en janvier 2004, dans le cadre d'un rapport publié par l'Institut Montaigne « *Les oubliés de l'égalité des chances* », la Charte de la diversité se présente comme « *un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite afficher son souhait d'agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations* ».

Si la signature de cette charte peut être un signal positif dans l'entreprise et se lire comme une forme de prévention (ou de sensibilisation), elle ne remplace en rien un accord qui implique tous les acteurs du dialogue social. Dans sa forme actuelle, n'importe quel chef d'entreprise peut la signer en ligne, après quelques clics sur le site de la charte¹³. C'est un engagement avant tout symbolique car sans contrainte. Il peut toutefois constituer une première étape d'un engagement sur le sujet, s'il génère une prise de conscience et se traduit en actions sur le terrain.

LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale de l'entreprise, ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

- **sensibiliser et former nos dirigeantes, dirigeants et managers impliqué-es dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble**

¹³ <https://www.charte-diversite.com/>

des collaborateurs et des collaboratrices, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;

- promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines ;
- favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité ;
- communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes ;
- faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel ;
- évaluer régulièrement les progrès réalisés ;
- informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

LABEL DIVERSITÉ

Le Label Diversité, construit et initié en 2007 par l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), à la demande de l'État, a été validé par décret le 19 décembre 2008.

À l'instar de la Charte, il vise à promouvoir l'égalité des chances et la diversité en entreprise, par la prévention des discriminations, en particulier celles liées à l'origine, dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

La Commission du Label Diversité, mise en place fin 2008, est composée de représentants de l'État, des partenaires sociaux, de l'ANDRH et d'Afnor certification, organisme certificateur du label. Elle étudie les dossiers de candidature, auditionne les candidats au label et décide de son octroi ou non. S'il est possible d'obtenir le Label sans accord formel des représentants du personnel, il reste autrement plus engageant qu'une charte puisqu'il implique cette fois un tiers extérieur à l'entreprise (la Commission du Label) : en 2020, environ 300 entreprises ou administrations ont le Label, quand 4 000 ont signé la Charte. Dans le Label, le terme « Diversité » est étendu aux personnes potentiellement victimes d'un des 25 motifs de discrimination, et les dossiers présentés sont peu nombreux à aborder spécifiquement les questions de racisme ou de discriminations liées à l'origine. Depuis 2020, la CFDT a pris la décision de ne plus y siéger tant que le ministère ne procède pas à une refonte complète de son contenu.

II ACTION SYNDICALE

ACTION DE SENSIBILISATION (ADHÉRENTS, MILITANTS, TRAVAILLEURS)

Au regard de la réalité des discriminations raciales et du racisme sur le lieu de travail, le retard dans la mise en œuvre d'actions pour lutter contre confirme le besoin de sensibiliser et de former les acteurs de l'entreprise (cadres et non-cadres), mais aussi les militantes et les militants CFDT et ses adhérentes et adhérents. L'expérience montre que l'action syndicale sur ce thème (comme sur la plupart des thèmes) a davantage de chances d'aboutir, et de s'inscrire dans la durée, si elle est partagée et portée collectivement plutôt que par une seule personne sensibilisée sur le sujet.

L'action sur le lieu de travail sera d'autant plus facilitée que les militants qui la portent sont convaincus de l'importance du sujet, et aussi qu'ils peuvent en parler librement et sérieusement entre eux, et bien sûr avec leurs camarades.

Les sensibiliser régulièrement sur la thématique des discriminations raciales et du racisme est essentiel pour qu'eux-mêmes puissent être pleinement acteurs et actrices du combat de la CFDT.

Au-delà des militants et des adhérents, et même s'il relève de la responsabilité de l'employeur de sensibiliser le personnel en vue de prévenir tout agissement de discrimination, la CFDT peut également organiser par elle-même des temps de sensibilisation de l'ensemble du personnel.

La sensibilisation peut également prendre la forme d'un affichage ou de diffusion de tracts : il est nécessaire de communiquer régulièrement aux travailleurs que la CFDT s'occupe du sujet.

L'affichage est important pour que les victimes ne se sentent pas isolées, mais aussi pour que les auteurs, de propos racistes notamment, ne se considèrent plus sur un terrain d'impunité et qu'ils sachent que leur comportement pose problème.

Les outils et moyens d'action de prévention ne manquent pas, et il en reste certainement à inventer en fonction des réalités de l'administration ou de l'entreprise dans laquelle les militants évoluent. **En tout état de cause, qui veut agir peut agir !**

SENSIBILISATION

Les actions de sensibilisation peuvent prendre des formes variées et se combiner, par exemple, lors d'un événement.

EXEMPLES

- **Réaliser un quizz sur les discriminations raciales et/ou sur le racisme:** il peut vous permettre, sur l'animation d'un temps, d'amorcer la conversation.
- **Réaliser une Enquête Flash pour savoir si des salarié-es se sentent concernés par la question, avec la possibilité de laisser leur contact s'ils veulent agir avec la section.**



Voir https://www.cfdt.fr/portail/outils/modes-d-emploi/mode-d-emploi-l-enquete-flash-rec_81703

L'objectif? Interpeller sur des situations liées aux discriminations et lancer l'échange à ce sujet. Profitez-en pour amener vos interlocuteurs et interlocutrices à s'interroger sur leurs propres pratiques. Il ne s'agit pas de les juger : poussez-les plutôt à argumenter et faites de même. Parfois, certains préjugés ne sont pas si tenaces. Si, par contre, la discussion est bloquée, n'insistez pas. Laissez la personne repartir, avec son quizz et les éléments de réflexion que vous lui aurez fournis, peut-être les graines que vous avez semées donneront quelque chose avec le temps.

Enfin, pas de panique : en tant que militant, vous pouvez vous trouver démunis face à certaines questions pointues. Ce n'est pas grave ! Dites-le tout simplement. Cela peut aussi être une occasion de se refixer un moment dans un second temps qui vous laissera le temps de vous informer.

- **Créer l'événement avec du théâtre-forum :** quelques comédiennes et comédiens amateurs et amatrices ou professionnel-les interprètent une ou plusieurs saynètes (10-20 minutes chacune) qui illustrent des situations de discriminations raciales ou de racisme (en entreprise, par exemple) et dont la conclusion est en général très négative. Elles sont ensuite rejouées, mais cette fois, les spectateurs et les spectatrices peuvent interrompre le déroulement des événements et en modifier le cours. Ils peuvent, par exemple, monter sur scène pour remplacer ou ajouter un personnage qui viendra rectifier la situation. Une personne intermédiaire entre le public et les acteurs, le « joker », anime la séance, explique les règles, et est responsable du bon déroulé de la pièce.
Cet outil implique un peu de préparation (et des moyens), mais il peut se faire en lien avec des partenaires qui en ont l'habitude. En tout cas, c'est un outil extrêmement intéressant car il reflète des réalités vécues, implique toutes celles et tous ceux qui y assistent, et surtout s'adapte aux besoins (temps disponible, espace, thématique à aborder, etc.). Une fois ces échanges réalisés, c'est le temps du débriefing, de l'échange sur les compor-

tements des uns et des autres qui peut permettre d'identifier des pistes d'action syndicale.

- **Animer le débat avec différentes méthodes :** des temps d'échanges peuvent être proposés sur des sujets directement liés à la thématique des discriminations raciales, du racisme ou des sujets connexes (l'organisation du temps de travail, les relations entre collègues, etc.). Ils peuvent être animés de diverses manières, n'hésitez pas à être créatifs¹⁴ : débat mouvant ou « rivière du doute », porteurs de paroles, débat « boule de neige », barcamp, world café, hold-up créatifs, etc.

DIALOGUE SOCIAL

La lutte contre les discriminations liées à l'origine est un sujet en soi qui nécessite des actions spécifiques à travers notamment les instances de dialogue social. Mais lutter contre les discriminations, c'est aussi avoir une vigilance permanente sur la totalité des sujets inscrits à l'agenda de l'entreprise ou de l'administration. Ces deux volets (démarche intégrée et actions spécifiques) sont complémentaires, et autant indispensables l'un que l'autre.

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Pour la prévention des discriminations raciales et du racisme en entreprise, le Comité social et économique (CSE) et, dans la fonction publique, les Comités sociaux [CS, fusion des Comités hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) et des Comités techniques (CT) depuis 2023] sont des lieux d'action primordiaux.

Pour les entreprises de plus de 300 salarié-es, le sujet sera de préférence évoqué dans la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Dans les autres entreprises, le CSE dispose de l'ensemble des prérogatives santé/sécurité.

Il y a par ailleurs la possibilité, via un accord de dialogue social, de mettre en place une commission supplétive « pour l'examen de problèmes particuliers » : c'est une clé d'entrée pour proposer de mettre à l'agenda de l'entreprise la question des discriminations (ce n'est pas le même sujet que celui de l'égalité femmes/hommes, qui peut faire également l'objet d'une commission).

La mise en place du CSE ne s'est pas toujours effectuée dans de bonnes conditions pour le dialogue social. Les employeurs ont pour la plupart préféré limiter au strict minimum légal le nombre de commissions. Il reste que les moyens d'action restent les mêmes, y compris sans commission.

¹⁴ Voir par exemple le guide d'Animafac : <https://www.animafac.net/media/guidedebattre-autrement.pdf>

Quelle que soit la taille de l'entreprise, contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salarié-es s'inscrit comme une mission générale du CSE. Elle légitime ainsi l'intervention des élu-es en matière de prévention des discriminations raciales et de lutte contre le racisme. Ainsi, le membre du CSE peut interpeller l'employeur ou l'employeuse de manière générale au sujet du respect du principe de non-discrimination et formuler des propositions pour améliorer les conditions de travail et d'emploi dans l'entreprise. Il peut également lui présenter de manière plus précise les réclamations individuelles qui porteraient sur une violation du principe à l'encontre d'un ou d'une salarié-e. Par ailleurs, dans les entreprises de 50 salarié-es et plus, le CSE est consulté chaque année sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi dans l'entreprise. Il a la faculté de formuler, à son initiative, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salarié-es et leurs conditions de vie dans l'entreprise.

À ce titre, le CSE peut jouer un rôle dans la protection des salarié-es contre toute discrimination au travail¹⁵.

Par exemple, il est parfaitement concevable qu'un CSE prenne la décision d'inscrire à l'ordre du jour d'une réunion une question relative à la politique de l'entreprise sur les mesures prises pour lutter contre les discriminations, ou encore une question relative à la politique de formation des managers sur les questions de discriminations. Cette inscription présente l'intérêt d'impulser des échanges autour de ces problématiques, mais également d'obtenir une réponse de l'employeur sur les mesures et décisions qu'il prend sur le sujet.

EXEMPLE D'INTERVENTION ET DE QUESTION À L'EMPLOYEUR VIA LE CSE

« Plusieurs études, notamment du Défenseur des droits ou de l'INED/INSEE, montrent que des milliers de personnes sont victimes de discrimination ou de racisme dans le cadre de l'accès à l'emploi, ou dans l'emploi. Si nous n'avons pas aujourd'hui connaissance de faits avérés de discriminations raciales dans l'entreprise, nous souhaitons les prévenir plutôt qu'avoir à les guérir. Le législateur est d'ailleurs du même avis puisqu'il préconise des actions de prévention et de sensibilisation sur le sujet.

Nous souhaitons savoir quelles sont les mesures que vous avez déjà prises et leurs effets, et celles que vous comptez prendre pour prévenir les discriminations raciales et la lutte contre le racisme. »

¹⁵ Articles L.2312-5, L.2312-6, L.2312-12, L.2312-17, L.2312-26 et L.2312-27 du Code du travail

LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE DANS L'ENTREPRISE

Tous les 4 ans maximum, et chaque année en l'absence d'accord de périodicité, doit avoir lieu dans l'entreprise une Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail. Cette négociation doit, entre autres, porter sur *« les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle »*.

Cette obligation de négocier peut-être un levier, pas exclusif, pour les équipes et les délégués syndicaux de se saisir de la question, et de communiquer avec les salarié-es sur les thématiques de la lutte contre les discriminations raciales et contre le racisme.

LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Si les accords d'entreprise sur la lutte contre les discriminations et/ou sur la diversité sont devenus l'exception plutôt que la règle dans les entreprises, ils restent un outil sur lequel une équipe syndicale peut s'appuyer si les rapports de force (employeurs, mais aussi autres organisations syndicales) le permettent.

EXEMPLE D'ACTIONS À METTRE DANS UN ACCORD :

- diversifier les sources de recrutement en diffusant largement les annonces (le « sourcing ») et en s'appuyant sur des acteurs reconnus dans la promotion de la diversité.
- mise en place du testing (voir ci-dessous) ;
- formaliser les processus et les méthodes de sélection, objectiver au maximum la prise de décision afin d'exclure tout phénomène de discrimination directe ou indirecte ;
- sensibiliser et former les salariés de l'entreprise pour favoriser l'intégration de tous ;
- être attentif à ne pas avoir un système de sélection discriminant pour l'accès à l'apprentissage ou aux stages ;
- mettre en place des indicateurs dans l'entreprise : formation, évolution professionnelle, de salaire, etc. ;
- définir des processus d'alerte et de protection pour les victimes de discrimination ou de racisme.

● LE TESTING

Deux principaux types de tests de discrimination peuvent être mentionnés : le test de situation et le test statistique. Dans le domaine du travail, la CFDT considère que ces tests peuvent être un moyen efficace pour établir les discriminations à l'embauche.

Le test de situation, ou test individuel, qui consiste à observer l'attitude d'un tiers à l'égard de deux personnes de même profil (niveau d'études, expériences professionnelles, etc.) mais avec une variable précise différente (celle que l'on soupçonne de donner lieu à une discrimination : origine ethnique, handicap, religion, âge, sexe, orientation sexuelle, etc.). Ce test individuel permet de mettre en évidence une discrimination subie par une personne réelle, individuellement identifiée, face à une candidature similaire réelle ou fictive mais dépourvue du critère de discrimination.

Depuis 2006, la loi pour l'égalité des chances reconnaît, sous certaines conditions, le test individuel de discrimination comme mode de preuve des discriminations devant les juridictions pénales¹⁶. Ce type de test peut également être utilisé devant le juge administratif ou civil. Il constituera dans ce cas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination. Il reviendra alors à l'employeur de prouver que le traitement défavorable est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le test statistique consiste à soumettre à des entreprises un nombre important de candidatures fictives similaires avec comme seule différence un critère de discrimination (origine ethnique, handicap, religion, âge, sexe, orientation sexuelle, etc.).

Ce type de test peut permettre de produire des données statistiques. En 2019, par exemple, le gouvernement a mandaté le Centre national de recherches scientifiques (CNRS) pour mener un testing de grande ampleur sur 40 entreprises : la méthode a été celle du test de correspondance par paire avec deux candidatures envoyées en toutes choses égales, mais se différenciant sur l'adresse ou sur la consonance du nom supposée maghrébine ou non pour des candidates et des candidats de nationalité française.

Sur les 40 entreprises testées, 7 entreprises sont statistiquement discriminantes sur le critère de l'origine.

Les juges ont récemment retenu la preuve d'une discrimination par les statistiques. Ils ont en effet considéré que des analyses statistiques pouvaient constituer, devant le juge civil, des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination (dans cette affaire, le salarié intérimaire avait produit des éléments statistiques construits à partir des noms de famille du personnel pour prouver une discrimination à l'embauche en raison de l'origine ethnique. Il revenait ensuite à l'employeur de justifier la non-embauche du

¹⁶ Article 225-3-1 du Code pénal - Fiche pratique du Défenseur des droits - Le test de discrimination, une méthodologie à respecter. <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/fiche-testdiscrpreuve-num-08.04.20.pdf>

salarié en CDI par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, ce qu'il n'a pas su faire)¹⁷.

EXEMPLE DE BONNES PRATIQUES AU NIVEAU DES TERRITOIRES

FORUM EMPLOI

Depuis 2014, la CFDT Île-de-France organise chaque année un forum de l'emploi sur des territoires qui permettent de cibler des quartiers aux taux de chômage élevé, et où les jeunes sont souvent victimes de discriminations.

Les délégués syndicaux CFDT dans les entreprises desdits territoires sont mobilisés pour inviter leur direction des ressources humaines à participer au salon. Si le panel de recruteurs n'est pas assez large, l'union régionale CFDT contacte directement les employeurs des secteurs d'activité manquants. Pôle emploi, la Mission locale, les associations mobilisées sur le sujet de l'accès à l'emploi, les Centres de formation d'apprentis (CFA), etc., sont également invités à participer. Ce forum donne ainsi accès à une grande variété d'offres d'emploi, de stages, de contrats d'alternance, ou de formations professionnelles, mais aussi à des conseils pour s'insérer sur le marché du travail et pour accéder aux accompagnements disponibles.

Au-delà de leurs objectifs, les spécialistes du recrutement présents sur le salon sont animés par l'envie d'aider les jeunes.

En amont du forum, et pour toucher la population ciblée, jeunes avec ou sans diplôme, précaires ou décrocheurs, la CFDT Île-de-France a développé un véritable partenariat avec Pôle emploi et les Missions locales pour la préparation du forum. Pour l'édition 2018, par exemple, Pôle emploi a envoyé l'invitation par mail à près de 10 000 jeunes demandeurs d'emploi de Nanterre et des communes avoisinantes.

LES MIGRANTS

La lutte contre les préjugés, contre le racisme, et pour l'inclusion, a pris un nouveau tournant ces dernières années avec la question de l'accueil des migrantes et migrants. Sur ce sujet aussi, nos militantes et nos militants ont rapidement transformé nos valeurs en actions concrètes sur le terrain. En Île-de-France par exemple, l'union régionale CFDT s'est engagée

¹⁷ Cass.soc. 14.12.22, n° 21-19.628.

dans un partenariat avec France terre d'asile pour l'accueil des réfugié-es. Ce partenariat, « Duos de demain », permet à nos militantes et nos militants de contribuer au parcours d'intégration des réfugiés. Via un système de parrainage citoyen, ce dispositif participe de la découverte pour les réfugié-es de leur environnement quotidien, de l'initiation à certains loisirs, de l'apprentissage de la langue française, de la transmission des valeurs de la République ou encore de l'acquisition d'une bonne connaissance des institutions et de la société française. L'Union régionale Auvergne-Rhône-Alpes s'est associée à l'association Forum réfugiés-Cosi pour proposer aux demandeurs et aux demandeuses d'asile et aux réfugié-es qu'elle accompagne des formations aux bases du droit du travail français pour mieux connaître leurs droits.

Enfin, certains militants d'entreprises se sont impliqués pour développer des partenariats entre leur entreprise, des associations d'accompagnement de réfugié-es et la section CFDT : l'entreprise s'engage à former et employer quelques personnes réfugiées accompagnées par l'association, tandis que les militantes et les militants CFDT s'assurent de leur bonne intégration dans l'entreprise.

UN ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES SANS-PAPIERS

Les sans-papiers sont victimes de discriminations liées à leur situation précaire, elle-même liée à leurs origines. En proximité sur certains territoires, la CFDT a initié depuis plus de 10 ans un dispositif d'accompagnement des travailleurs et des travailleuses dits « sans-papiers ». Il consiste en une aide à la constitution du dossier de demande de régularisation par le travail, un accompagnement en préfecture, et un suivi pour le renouvellement du titre de séjour si nécessaire. C'est logiquement en Île-de-France, notamment en Seine-Saint-Denis, dans les Yvelines et à Paris, que cette activité est la plus forte.

ORGANISER DES DÉBATS

La CFDT peut (et doit) jouer également un rôle essentiel pour partager ses valeurs, et les positionnements qui en découlent, dans le débat public.

C'est ainsi qu'après les attentats de 2015, la CFDT avait initié un appel, avec d'autres organisations de la société civile. Intitulé « **Faire vivre les places de la République** », il visait notamment à organiser des débats communs sur le vivre-ensemble, ce qui inclut les thématiques de lutte contre le racisme.

Plusieurs débats ont été organisés, mais cette initiative – avec aujourd’hui les organisations du **Pacte du pouvoir de vivre** – mérite d’être poursuivie. La CFDT propose des fiches-suppôts pour l’organisation de tels débats à disposition des organisations et militants qui le souhaitent.

UN FOISONNEMENT D’INITIATIVES DANS LES ANNÉES 2000

De 2002 à 2006, la CFDT a développé plusieurs projets financés par l’Union européenne (Equal) qui ont permis de mettre en œuvre et d’essaimer des pratiques pour lutter contre les discriminations raciales à l’emploi. Elles peuvent aujourd’hui servir d’exemples pour initier des actions sur les territoires.

Dans les Hauts-de-France (Nord - Pas-de-Calais à cette époque), la CFDT a sensibilisé les salariés et formé les militants pour « briser le mur du silence ». Les débats engagés par des militants formés à cet effet ont permis aux salariés d’un même lieu de réaliser que les préjugés, les blocages, se construisent collectivement et ne sont pas exclusivement liés à des attitudes individuelles. Des actions syndicales ont pu suivre sur l’organisation du travail dans ces lieux.

L’URI a également constitué des réseaux de veille, avec notamment des permanences dans les structures locales, pour répondre aux demandes des salariés discriminés. Les Pays de la Loire ont initié une démarche similaire, ainsi qu’une campagne de communication « Le monde du travail n’a pas la couleur Coupe du monde » dans plus de 80 entreprises de Loire-Atlantique.

À Paris, toujours dans les années 2000, l’Union départementale a développé une Formation ouverte et à distance (FOAD, rare à cette époque), co-construite avec le Medef et la Ville de Paris, afin de former les employeurs, les personnels de la ville et les militants et les militants CFDT, à partir de diagnostics et d’outils partagés.

Dans le même état d’esprit, une Charte commune des partenaires sociaux sur la prévention des discriminations a été élaborée en Languedoc-Roussillon (aujourd’hui Occitanie).

Les initiatives passées et présentes peuvent être inspirantes pour mettre en œuvre des actions concrètes sur les territoires. À ces initiatives s’ajoutent de nouvelles formes de mobilisation à inventer. Sur ce sujet, le champ des possibles est ouvert !

RÉAGIR

I ACCUEILLIR UNE VICTIME 46

II RECOURS ET ACTIONS POSSIBLES 48

I ACCUEILLIR UNE VICTIME

Très peu de victimes de racisme, ou de discriminations raciales, sur le lieu de travail en parlent avec les représentantes et les représentants du personnel. Parfois, elles ne le font qu'après avoir quitté l'entreprise, soit parce qu'elles ont été licenciées, soit parce qu'elles ont démissionné faute d'avoir trouvé des recours et donc de pouvoir travailler dans des conditions acceptables.

C'est pourquoi notre rôle est de tout mettre en œuvre pour mettre en confiance les victimes, afin qu'elles nous alertent au plus vite. C'est l'objet de cette troisième partie. Lorsqu'une victime vient nous voir, comme sur tout sujet de discrimination, nous devons la rassurer en menant un entretien empathique, sans jugement, respectueux de sa parole et de ses choix. C'est d'ailleurs la première chose à dire à un salarié ou à un agent : **vous ne ferez ni ne direz rien sans son accord explicite.**

LE LIEU DE L'ACCUEIL

Si un ou une salarié-e demande à vous voir, il faut prévoir un lieu pour cela qui ne sera pas forcément le local syndical, lieu de passage par définition. Si c'est dans le local syndical, il faudra veiller à ne pas être dérangé ni par le passage, ni par le téléphone, etc.

De la même façon, le rangement du local devra être adapté pour accueillir les paroles d'une victime (éviter de le faire entre des cartons, des piles de tracts, etc.).

Enfin, prévoyez du temps pour ce type d'entretien pour ne pas avoir à presser la victime alors que l'heure d'un rendez-vous ou d'une réunion approche.

LE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN

Lors du premier entretien, il faut écouter la parole de la victime, reformuler si c'est nécessaire pour s'assurer que l'on a bien compris et aider la victime à dérouler son récit. Le plus simple et le plus sûr reste le récit chronologique : depuis son entrée dans l'entreprise jusqu'aux faits dont elle est victime.

Il est nécessaire d'être attentif à votre attitude pendant l'entretien : ne pas faire de « mimique » ou, plus généralement, ne pas adopter une expression du visage qui pourrait suggérer une remise en cause des propos de la victime. Chacun perçoit et réagit différemment dans des situations similaires : une victime de propos racistes peut exprimer sa colère (et être en colère) ou bien sa tristesse, sa difficulté à le vivre, à ne pas avoir trouvé de recours, ou ne plus avoir d'espoir. Dans tous les cas, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réactions.

LA FIN DE L'ENTRETIEN

La ou le salarié-e ne doit pas partir sans une idée précise de ce qu'il doit faire et de ce que vous ferez. Il faut être précis à ce sujet et se donner des délais. Si vous avez besoin d'éléments qui viennent étayer ses propos (surtout en cas de discrimination), voyez avec la victime qui est le mieux placé pour les obtenir. Vous n'êtes pas obligé de tout savoir immédiatement. Donnez-vous le temps de vous faire aider dans cette démarche si vous en éprouvez le besoin.

Les sources sont multiples en interne : votre syndicat, votre union régionale, la fédération, la plateforme ARC (Accompagnement-Ressources-Conseil, accessible via votre espace adhérent sur le site CFDT), etc.

II RECOURS ET ACTIONS POSSIBLES

DANS L'ENTREPRISE

Il est utile de rappeler que chaque action devra recevoir au préalable l'accord explicite (oralement) de la victime. Le rôle du représentant syndical est de donner les pistes ou les recours possibles, mais c'est bien à la victime de choisir les actions qu'elle souhaite mener.

DROIT D'ALERTE POUR ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES

Le droit d'alerte peut être activé pour des discriminations, harcèlement discriminatoire mais aussi des propos ou injures racistes ¹⁸.

Ce droit d'alerte peut être activé par le membre du CSE qui constate lui-même ou qui est saisi par un.e salarié.e victime ou témoin d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

Ce droit d'alerte conduit le membre du CSE à saisir l'employeur ou l'employeuse de l'atteinte aux droits des personnes dont il a connaissance. S'il n'est pas légalement obligatoire, la CFDT considère indispensable d'avoir l'accord de la victime puisqu'elle devra assumer les conséquences positives et/ou négatives de ce droit d'alerte.

L'employeur doit alors procéder immédiatement à une enquête avec le représentant ou la représentante du personnel et doit prendre toutes les dispositions pour remédier à l'atteinte constatée.

Si l'employeur ne prend aucune mesure ou des mesures insuffisantes ou bien s'il existe une divergence sur la réalité de la discrimination, le représentant du personnel peut saisir directement le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue alors en urgence, c'est-à-dire selon les formes du référé (procédure accélérée au fond).

Attention! Pour que le membre du CSE puisse agir en justice, la ou le salarié.e doit avoir été averti par écrit et ne pas s'y être opposé.e (c'est non seulement la règle au regard du droit, mais aussi un principe de notre action syndicale). Le Conseil de prud'hommes pourra ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette discrimination et assortir sa décision d'une astreinte.

¹⁸ Cass.soc. 03.03.21, n° 19-23.305 ; Cass.soc. 03.03.21, n° 19-20.176.

LA VICTIME PEUT SAISIR L'EMPLOYEUR

La victime peut saisir l'employeur de faits de racisme. Il est conseillé de le faire formellement, par une lettre recommandée avec accusé de réception, dans laquelle la victime pourra décrire les violences dont elle est ou a été victime, exposer ce qu'elle souhaite obtenir de la part de l'employeur et lui demander un rendez-vous (elle peut alors demander à être accompagnée par un Représentant syndical) afin d'exposer ses demandes et connaître les positions de l'employeur.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans la Fonction publique, la victime peut de la même manière saisir son employeur. Elle bénéficie alors de la protection fonctionnelle qui oblige l'administration à protéger l'agent ou l'agente, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis. Dès lors qu'elle est ainsi saisie, l'administration a plusieurs obligations, notamment de mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles la personne est exposée.

AU TRIBUNAL

DES DROITS

Il convient de bien distinguer le droit pénal, le droit du travail et les dispositions régissant les fonctionnaires qui n'ont pas le même objectif de réparation, ne visent pas les mêmes « personnes » (les agresseurs d'un côté, les employeurs de l'autre), n'ont pas les mêmes exigences en termes de preuves, ni les mêmes délais de procédure.

Ainsi, une victime de racisme peut porter plainte (dans un commissariat, par exemple) contre l'auteur des faits : cela relève du domaine du droit pénal.

Elle peut aussi se retourner contre son employeur (qui n'est pas nécessairement l'auteur des faits) qui aurait manqué à ses obligations de protection. Dans ce cas, elle saisira le Conseil de prud'hommes en invoquant le droit du travail. Si cette victime est fonctionnaire, elle pourra saisir le Tribunal administratif sur la base de la Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les employeurs ont tendance à se décharger de leur responsabilité en invoquant l'existence d'une procédure pénale. Il n'y a pourtant pas de lien automatique entre une procédure prud'homale et une plainte pénale, quand

bien même elles concernent les mêmes faits. L'employeur ne peut en outre se permettre d'attendre une décision pénale qui n'interviendra pas avant plusieurs mois, voire plusieurs années, pour prendre une décision. Cette inertie est considérée comme fautive au regard du droit du travail et du droit administratif.

AU CONSEIL DE PRUD'HOMMES ET AU TRIBUNAL PÉNAL

La victime d'une discrimination dispose, à titre individuel, de plusieurs moyens d'action contentieuse, au pénal comme au civil.

À noter que les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires ne peuvent pas être sanctionnés, licenciés, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Action et sanctions pénales

La ou le salarié-e s'estimant victime d'une discrimination peut porter plainte dans un délai de 6 ans à compter des faits délictueux (art.8 du Code de procédure pénale).

Pénalement, l'auteur de la discrimination encourt une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (article 225-2 du Code pénal).

Si la ou le salarié-e se constitue partie civile, l'auteur-e peut également être condamné-e, dans le cadre d'une action pénale, à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Si l'auteur est une personne morale, celle-ci est passible d'une amende de 225 000 euros. La personne morale peut également être placée sous contrôle judiciaire pendant 5 ans et être condamnée à l'affichage du jugement.

À savoir qu'en matière pénale, la charge de la preuve de l'infraction repose sur la partie poursuivante, c'est-à-dire principalement sur le ministère public et sur la partie civile. La preuve est libre, c'est-à-dire que tout moyen de preuve est admis, même celui obtenu de manière déloyale, comme, par exemple, l'enregistrement d'une conversation sans en avoir averti les participants.

À savoir aussi qu'en cas de doute, celui-ci profite à l'accusé : une insuffisance de preuve apportée par le ministère public et la partie civile peut donc avoir pour conséquence la relaxe de l'accusé.

C'est pourquoi **il est très important de recueillir un maximum de preuves** : nom et prénom de l'auteur, courriers, courriels, notes de service, textos, témoignages (l'identité complète des témoins pour leur demander une attestation de témoignage), constat d'huissier, etc.

Dans l'idéal, il faut retranscrire rigoureusement les propos tenus.

Le rôle des représentantes et représentants du personnel, de la section syndicale ou du syndicat est primordial pour conseiller et/ou assister la victime dans ses démarches.

DÉPÔT DE PLAINTE

Pour déposer une plainte, il est possible de vous rendre dans le commissariat de police ou dans la brigade de gendarmerie de votre choix (il existe aussi un système de pré-plainte en ligne qu'il faut ensuite signer à la gendarmerie ou au commissariat).

Vous pouvez également écrire au procureur de la République. Pour cela, il faut envoyer une lettre sur papier libre (de préférence en recommandé avec accusé de réception) au Tribunal judiciaire (TJ) du lieu de l'infraction, ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

La lettre doit préciser :

- votre état civil et vos coordonnées complètes ;
- le récit détaillé des faits, la date et le lieu de l'infraction ;
- le nom de l'auteur supposé si vous le connaissez ;
- les noms et adresses des éventuels témoins de l'infraction ;
- la description et l'estimation du préjudice ;
- les documents de preuve : copie des courriers, courriels, certificats médicaux, témoignages écrits et sonores, etc.

Attention aux délais de prescription !

- Injures racistes publiques, diffamations, provocations : 1 an.
- Discriminations : 6 ans.

Action et sanctions civiles

La ou le salarié-e peut également faire le choix d'engager une action contre son employeur devant le Conseil de prud'hommes, afin d'obtenir la reconnaissance d'une discrimination à son encontre. Il doit alors agir dans un délai de 5 ans à compter de la révélation de la discrimination.

Dans ce cas, si l'employeur est reconnu coupable de discrimination, plusieurs sanctions peuvent être prononcées par les juges.

- **Nullité de l'acte ou de la mesure**

La première des sanctions est la nullité de toute mesure et tout acte discriminatoire, comme le prévoit l'article L.1132-4 du Code du travail. Cette nullité implique une remise en l'état des choses avant l'acte ou la mesure discriminatoire.

Prenons l'exemple de la mise à pied disciplinaire qui est une sanction. Celle-ci entraîne l'interdiction pour la ou le salarié-e de travailler pendant une certaine période et le prive ainsi d'une rémunération. Si le salarié considère que la mise à pied a été prononcée pour un motif discriminatoire, il a la faculté de saisir le Conseil de prud'hommes pour demander la nullité de la sanction. Si le Conseil de prud'hommes estime que la ou le salarié-e est bien-fondé à agir, alors il prononcera la nullité de la mise à pied, qui a pour conséquence une remise en l'état, c'est-à-dire que l'on doit considérer que la sanction n'a jamais existée, par conséquent les salaires dont la ou le salarié-e a été privé-e doivent lui être versés.

Licenciement nul : lorsque la mesure en question est un licenciement, le licenciement doit être considéré comme étant nul. Le salarié est alors en droit de demander la réintégration de son emploi.

S'il demande la réintégration et l'obtient, la ou le salarié-e est également en droit d'obtenir le versement des salaires dont il a été privé entre le licenciement et la réintégration. Il peut également prétendre à des dommages et intérêts s'il justifie d'un préjudice distinct de la perte de salaire, notamment d'un préjudice moral. Il ne peut en revanche prétendre à l'indemnité de rupture dans la mesure où l'on considère que le contrat de travail n'a jamais été rompu.

S'il ne demande pas sa réintégration, ou si celle-ci est impossible, la ou le salarié-e peut obtenir les indemnités de rupture (indemnité de licenciement, par exemple), mais également une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, indemnité devant être au moins égale aux salaires des 6 derniers mois.

- **Rappel de salaire**

Si la ou le salarié-e parvient à démontrer avoir subi, pour des motifs discriminatoires, un retard d'évolution de carrière se traduisant notamment par un retard voire une absence de progression salariale, ou encore la perception de telle ou telle autre prime, il peut obtenir des rappels de salaire correspondant à ceux dont il a été privé.

- **Dommages et intérêts en réparation du préjudice subi**

La ou le salarié-e victime peut enfin réclamer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, préjudice moral et financier notamment.

À noter que si l'action en justice doit être engagée dans un délai de 5 ans à compter de la révélation de la discrimination, les dommages et intérêts doivent quant à eux réparer l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

LA CHARGE DE LA PREUVE DE LA DISCRIMINATION DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Devant le Conseil de prud'hommes, la charge de la preuve d'une discrimination est allégée pour la ou le salarié-e et ne repose pas uniquement sur lui.

L'aménagement est le suivant :

- le candidat ou la candidate ou le salarié présente au juge des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Cela signifie que le candidat ou le salarié n'a pas à prouver la discrimination, mais doit seulement apporter au juge des éléments matériels mettant en avant une différence de traitement,
- puis, au regard de ces éléments, l'employeur doit prouver que les décisions qu'il a pris et que le salarié met en avant sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Malgré cet aménagement de la charge de la preuve à la faveur du salarié, il reste néanmoins difficile de rassembler les éléments matériels permettant de mettre en avant une différence de traitement.

Il ne peut être que conseillé au salarié, qui pense être victime d'une discrimination, de constituer progressivement un dossier en rassemblant, au fur et à mesure, les éléments, les plus infimes soient-ils, étant de nature à démontrer la différence de traitement : mail, bulletin de salaire, questions posées par les délégués du personnel à l'employeur, témoignages de collègues, courrier à l'inspection du travail, seront autant d'éléments utiles au salarié en cas d'action en justice.

UN DROIT D'ACTION SPÉCIFIQUE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : L'ACTION EN SUBSTITUTION

L'action en substitution permet aux organisations syndicales d'agir en justice en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, en lieu et place du candidat ou du salarié victime d'une discrimination. Cette action est possible sans avoir besoin de justifier, pour l'organisation syndicale, d'un mandat de l'intéressé. Il est toutefois vivement recommandé, par principe, d'avoir son accord. Si ce n'est pas le cas, et que vous passez outre, il pourra d'ailleurs s'opposer à l'action dans un délai de quinze jours à compter de l'information par l'organisation de son intention d'agir. Le salarié a toujours la possibilité d'intervenir à l'instance (bureau de conciliation et d'orientation, bureau de jugement, etc.) engagée par le syndicat.

Cette action est très peu utilisée par les syndicats. Plusieurs raisons peuvent expliquer cela : peu de connaissance par les syndicats de cas individuel de discrimination, opposition possible des salariés victimes en raison notamment des craintes de représailles de l'employeur, etc.

UN DROIT GÉNÉRAL D'ACTION EN JUSTICE, MOBILISABLE POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Code du travail reconnaît aux syndicats professionnels le droit d'agir en justice, devant toutes les juridictions, qu'elles soient civiles ou pénales. Ce droit d'agir est possible sur des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Par exemple, un syndicat, qui constaterait qu'une entreprise applique une politique discriminatoire à l'encontre de certains salariés, pourrait envisager de saisir le tribunal judiciaire pour obtenir qu'il soit mis fin à cette politique. Le syndicat pourrait ainsi invoquer que son action relève bien de la défense de l'intérêt collectif de la profession, car l'objectif poursuivi est le respect par l'employeur du principe de non-discrimination pour une catégorie de salariés.

Le syndicat a également la possibilité de porter plainte, de se constituer partie civile et d'agir au pénal sur le même fondement.

L'organisation syndicale peut aussi agir en intervention, c'est-à-dire aux côtés d'une action individuelle intentée par un salarié s'estimant victime d'une discrimination. Cela suppose néanmoins que le syndicat puisse démontrer que la discrimination dénoncée par le salarié porte une atteinte à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

L'ACTION DE GROUPE

La Loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle du 18 novembre 2016 a créé une action de groupe en matière de discriminations dans les relations relevant du Code du travail. Les contours de l'action de groupe, visée aux articles L.1134-6 à 10 du Code du travail, sont les suivants :

- **Le titulaire de l'action :** une action ouverte aux organisations syndicales représentatives, mais aussi aux associations régulièrement déclarées, depuis au moins 5 ans, intervenant

dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap. Pour les associations, l'action de groupe dans ce domaine n'est possible que pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi, ou un stage en entreprise.

- **L'objet de l'action :**

- établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage, ou à une période de formation en entreprise, ou plusieurs salariés, font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif,
- obtenir la cessation du manquement et, le cas échéant, en cas de manquement, la réparation des préjudices subis.

Les dispositions de cette loi ne sont applicables qu'aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur au 20 novembre 2016.

- **Le préalable à l'action :** l'organisation syndicale ou l'association souhaitant engager une action de groupe doit au préalable demander à l'employeur de faire cesser la discrimination alléguée. L'employeur dispose alors d'un délai d'un mois pour informer le CSE, ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, de cette demande. Puis, à la demande du CSE, ou à la demande d'une organisation syndicale représentative, l'employeur engage une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée. Enfin, l'action de groupe peut être introduite à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la demande tendant à faire cesser la situation de discrimination collective alléguée, ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande.

L'action de groupe présente un intérêt économique pour la victime (frais de justice supportés par l'organisation) ainsi qu'un intérêt psychologique, avec la garantie pour la victime de ne pas être mise en avant et d'être épaulée par une organisation syndicale ou une association.

De plus, cette action vise à obtenir des condamnations financières lourdes et exemplaires des employeurs. L'intérêt est dissuasif et vise à inciter l'employeur, en amont, à prendre des mesures pour qu'aucune discrimination directe ou indirecte ne naisse dans son entreprise.

Mais surtout, l'action telle que décrite dans la loi n'est pas destinée à n'apporter qu'une réponse indemnitaire. En effet, le texte impose au préalable, aux organisations syndicales, de demander à l'employeur, en dehors de toute saisine du juge, de faire cesser la discrimination et ainsi d'inciter à engager un dialogue sur les questions de discrimination.

Pour autant, la CFDT a émis des réserves dès 2016 sur les chances de succès de cette nouvelle action. Le système est assez compliqué, notamment en ce qui concerne

l'articulation avec les procédures pouvant être engagées devant le conseil de prud'hommes, imposant en effet de recourir à plusieurs juridictions pour obtenir l'indemnisation de l'intégralité du préjudice.

Surtout, la CFDT considère que tant que les organisations syndicales n'auront pas accès aux mêmes informations que l'employeur, il sera difficile pour elles de détecter une possible discrimination collective, et par conséquent, difficile d'amorcer dans l'entreprise un dialogue social constructif et efficace sur le sujet.

Depuis le passage de la loi, seulement trois actions de groupe ont pu être ouvertes (par la CGT) : en mai 2017, en matière de discrimination syndicale, et en mars 2017 et juin 2019 pour discriminations sexistes.

RECOURS EXTERNES

LE DÉFENSEUR DES DROITS

Cette institution de l'État, indépendante, a pour mission de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et de permettre l'égalité d'accès aux droits. Elle peut être saisie directement et gratuitement par toute personne physique et morale qui s'estimerait discriminée. Le Défenseur des droits est présent sur tout le territoire français grâce à ses délégué.es qui ont à la fois un rôle d'information sur les droits et de médiation.

En février 2021, le Défenseur des droits a initié la plateforme antidiscriminations.fr. Il s'agit d'un service de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations. En plus d'une ligne d'écoute, ce site référence également les partenaires associatifs et les syndicats impliqués dans le dispositif pour accompagner au mieux les victimes de discriminations.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous rendre sur son site internet :

<http://www.defenseurdesdroits.fr>

L'INSPECTION DU TRAVAIL

Invitée permanente de la Commission SSCT du CSE ou des réunions du CSE ayant trait aux questions de sécurité et conditions de travail, l'inspection du travail a pour mission générale de veiller à l'application du droit du travail. Pour ce faire, les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent d'un droit d'investigation qui leur donne notamment un droit d'entrée et de visite, sans avertissement préalable. Ils peuvent également mener une

enquête, notamment en interrogeant les salariés, et en demandant communication des documents.

Ils sont habilités à constater les infractions commises en matière de discriminations prévues à l'article 225-2 (3° et 6°) du Code pénal.

Notons enfin que l'inspecteur ou l'inspectrice du travail est tenu-e à diverses obligations dont : l'impartialité (attitude excluant toute manifestation de préjugés), la confidentialité des plaintes, la discrétion tant à l'égard de l'employeur que des salariés et des représentants du personnel.

Nous conseillons aux victimes de saisir par courrier l'inspection du travail en lui joignant, le cas échéant, les éléments de preuves des faits.

LES ASSOCIATIONS

Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées, depuis au moins 5 ans, peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un ou d'une salarié-e de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage, ou une période de formation en entreprise (sous réserve qu'elles aient obtenu au préalable l'accord écrit de l'intéressé-e).

LE COMBAT DE LA CFDT contre les discriminations raciales

I DU DÉBUT DU XX^e SIÈCLE
AUX ANNÉES 1980

58

II LES ANNÉES PROACTIVES :
1997-2008

61

III DERNIÈREMENT

63

Agir contre les discriminations raciales et contre le racisme en tant que militant et militante CFDT, c'est agir dans la continuité d'un combat mené par notre organisation depuis son origine. Si ces questions ont été traitées, dans un premier temps, sous l'angle de la promotion de l'égalité et de la solidarité envers les travailleurs immigrés et les travailleuses immigrées, le thème du racisme et des discriminations raciales est devenu un sujet dépassant largement celui de l'immigration à partir des années 1990.

I DU DÉBUT DU XX^e SIÈCLE AUX ANNÉES 1980

L'histoire de France est indissociable de la présence d'une force de travail étrangère qui a largement contribué, depuis le Second Empire, à l'industrialisation et à la modernisation du pays. Les étrangers sont alors victimes de xénophobie, y compris dans le mouvement ouvrier qui y voit une concurrence sur le marché du travail et prône donc la préférence nationale. Au début du XX^e siècle, le rapport de la CFDT (alors CFTC) à l'immigration s'est ainsi construit sur la conciliation entre deux logiques : celle de la défense des intérêts des travailleurs français et celle de l'accueil humain à réserver aux ouvriers étrangers et aux ouvrières étrangères, en évitant les attitudes hostiles et la xénophobie. Ces deux logiques finiront par fusionner, et c'est le principe d'égalité entre travailleurs, français et étrangers, qui dominera très nettement les positions de la CFDT sur l'immigration.

Ainsi, dès la fin de la Seconde guerre mondiale, la CFDT (alors CFTC) revendique l'égalité des droits pour les travailleurs immigrés qui sont nombreux à rejoindre la France, notamment en provenance de l'Italie, du Portugal, de l'Espagne, ou encore des pays du Maghreb¹⁹, pour répondre à la forte demande de main-d'œuvre peu qualifiée dans les secteurs de l'industrie et du BTP. Ces revendications pour l'égalité porteront leurs fruits dans le droit du travail qui s'applique indifféremment pour tous les salariés, quelle que soit leur nationalité.

À partir de 1972, les besoins en main-d'œuvre diminuent et les politiques migratoires se durcissent en conséquence. Symbole de ce changement politique : les circulaires des ministres de l'Intérieur et du Travail dites « Marcellin-Fontanet ». Elles interdisent, sauf exception, les régularisations des travailleurs immigrés. La CFDT se mobilise pour leur abolition : avec succès puisqu'elle sera obtenue en 1973. Mais le temps de l'ouverture s'achève.

19 Notons que les travailleurs algériens et les travailleuses algériennes arrivent en métropole librement en tant que ressortissants français jusqu'en 1962.

Dans les années 1965-1975, la CFDT mène également - avec la CGT - des actions pour obtenir l'adoption de nouveaux droits syndicaux, dont l'éligibilité aux comités d'entreprise (obtenue en 1972, sous condition de savoir lire et écrire) et l'autorisation de devenir Délégué-e syndical-e (obtenue en 1975, sous condition d'être en France depuis cinq ans).

À partir de la crise pétrolière et économique de 1974, le contexte change avec un net ralentissement de l'immigration de main-d'œuvre (terme utilisé à cette époque), officiellement suspendue. Le chômage touche surtout les immigré-es et les politiques publiques n'offrent aucun horizon pour l'intégration. Bien au contraire, le gouvernement entretient par des incitations financières (qui ne donneront aucun résultat) le « mythe du retour » de l'immigration de travail, illusion tenace que contredit pourtant la réalité de personnes immigrées installées de longue date et de façon durable dans notre pays. Les conséquences sociétales commencent à se faire ressentir dès le début des années 1980, avec la relégation de la population immigrée dans les quartiers et un phénomène de ghettoïsation, ce qui amplifie le processus d'exclusion : cette situation est en grande partie le terreau des attitudes racistes, sectaires et discriminantes. Au point où l'origine sociale finit par se confondre avec l'origine ethnique.

Le discours et la montée de l'extrême-droite donnent une forte dimension politique au racisme. La CFDT s'y oppose déjà sans ambiguïté. **Au milieu des années 1980**, elle se rapproche de SOS Racisme (créée en 1984) pour nouer des partenariats dans son combat contre le racisme. Les revendications sont sociétales et portent essentiellement sur l'intégration. Pour autant, et alors que le monde du travail a longtemps vécu avec l'illusion qu'il était à l'abri du racisme, la CFDT prend conscience que les étrangers ou les français d'origine étrangère (réelle ou supposée) sont aussi victimes de racisme et/ou de pratiques discriminatoires, aussi bien dans l'accès à l'embauche qu'au sein de l'entreprise.

Ainsi, **au début des années 1990**, un nombre croissant de militantes et de militants CFDT font part de leur inquiétude devant la progression des expressions et des pratiques de discrimination dans l'entreprise. Au-delà des actes racistes visibles, coexistent de nombreux phénomènes discriminants dont les auteurs n'ont pas toujours conscience de la portée, et dont les motivations ne sont pas nécessairement du racisme idéologique. C'est pour connaître l'ampleur et les formes de cette réalité que la CFDT initie en 1995 une enquête sur le racisme au travail, en collaboration avec le Cadis (Centre d'analyses et d'interventions sociologiques) dirigé alors par Michel Wievorka, spécialiste de ces questions. Sur le terrain, c'est Philippe Bataille, chercheur au Cadis, qui conduit le travail d'enquête.

Leur rapport, qui prendra la forme d'un ouvrage²⁰, montre que le racisme n'est pas seulement un problème politique et idéologique, mais qu'il se traduit par des manifestations concrètes entre tous les acteurs de l'entreprise. Ces phénomènes, qui ne dépendent pas systématiquement d'une intention raciste, peuvent prendre plusieurs formes : discrimination à l'embauche, mais aussi exploitation et ségrégation de personnes d'origine ou d'apparence étrangère, ethnisisation des tâches, racisme ordinaire (y compris entre salarié-es sans lien hiérarchique), traitement différencié au cours d'une carrière, etc. Dans ce cadre, la discrimination provient rarement d'un seul individu : elle est, au contraire, bien souvent systémique.

II LES ANNÉES PROACTIVES : 1997-2008

Avec la parution de l'ouvrage « *Le Racisme au travail* » en 1997, la CFDT se fixe comme premier objectif de **briser le mur du silence** : « *Nous devons faire condamner les agressions verbales, imposer des critères objectifs d'embauche* », déclare alors le secrétaire national, Michel Caron, dans *CFDT Magazine*. Cette période est marquée pour la CFDT par l'organisation du débat sur les discriminations liées à l'origine qui se concrétise par des Résolutions de congrès, des programmes de travail, des communications sur le sujet, ou encore par l'instauration de commissions spécifiques aux niveaux confédéral, fédéral et régional.

Au début des années 2000, la CFDT participe à l'élaboration des modifications de la législation en matière de discrimination. Ce travail aboutira à la Loi du 6 novembre 2001 qui permet notamment l'aménagement de la charge de la preuve (voir chapitres précédents), l'élargissement des contextes de discrimination à l'ensemble du parcours dans l'entreprise, ou encore la possibilité pour les organisations syndicales de saisir la justice au nom des salariés. Pour autant, la CFDT souligne dans chacune de ses interventions sur le sujet que la réponse aux discriminations n'est pas uniquement juridique. Cela renverrait trop facilement à la responsabilité individuelle, quand le phénomène est au contraire systémique et appelle à une réaction du collectif. Ceci nécessite une action dans les entreprises pour en responsabiliser les acteurs. La CFDT crée pour cela des « *Chartes pour l'égalité des droits* » qui visent à engager les employeurs et les salariés sur le lieu de travail.

²⁰ Bataille Philippe, *Le Racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1998, p.117.

Toujours avec le même objectif de concrétiser sur le terrain ses revendications, la CFDT porte **de 2001 à 2005** le projet Equal (programme de financement européen) qui se décline dans plusieurs unions régionales déjà mobilisées pour beaucoup sur le sujet. Ainsi, les équipes CFDT des URI d'Île-de-France, Languedoc-Roussillon, Pays de la Loire, Nord-Pas-de-Calais, Franche-Comté, Haute-Normandie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, ou encore Rhône-Alpes, mènent une multitude d'actions (formation ouverte et à distance, jeux de société pour l'appropriation du sujet, partenariat pour l'insertion avec des associations locales, forum emploi, etc.), avec la création et l'appropriation d'outils d'action. C'est une période foisonnante qui met en lumière le sujet à tous les niveaux de l'organisation.

En parallèle, au niveau national, la CFDT participe à la mise en place du Groupe d'étude sur les discriminations (GED), sorte d'observatoire paritaire. Elle participe aussi aux travaux de préfiguration de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), qui sera créée en 2004.

2004 est également l'année de la Charte pour la diversité initiée par l'institut Montaigne et Claude Bébear (alors président du Conseil de surveillance d'AXA). La CFDT s'inscrit dans la démarche qui participe de la sensibilisation des acteurs.

En 2006, la CFDT signe l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 octobre relatif à la diversité dans l'entreprise, avec les trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA), ainsi que FO, la CFTC et la CGT. Cet ANI constitue un moment important dans la mobilisation syndicale contre les discriminations. À ce jour, environ 400 accords ont été signés.

L'année suivante, sous l'impulsion de Jean-Louis Malys et d'Ommar Benfaïd, respectivement secrétaire national et secrétaire confédéral, la Confédération lance le dispositif « *1000 accords pour l'égalité* ». Il a pour objectif de mobiliser et d'accompagner les équipes de la CFDT dans la négociation d'accords dans les entreprises. Si cette initiative a le mérite d'inscrire une nouvelle fois le sujet dans l'agenda revendicatif des sections syndicales, les résultats en nombre d'accords effectivement signés sont modestes, en raison notamment du contexte de crise économique, d'absence de volontarisme de la part des autres acteurs de la négociation, de la « concurrence » du sujet avec celui de la discrimination syndicale, etc.

S'opère alors une forme d'essoufflement sur cette thématique, malgré le volontarisme de nombre d'unions régionales et de fédérations.

III DERNIÈREMENT

En 2012, la CFDT tente de relancer une dynamique de formation et de mobilisation des équipes syndicales avec la mise à jour des formations, la création de guides (la collection « *Vivre ensemble, travailler ensemble* »), des actions sur la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, etc. Mais les militants se trouvent confrontés à de nombreuses difficultés : déni des discriminations par la direction, peu de victimes qui saisissent les syndicats, persistance des difficultés à constituer la preuve (du fait de la nature de la discrimination, mais aussi à cause de l'asymétrie de l'information disponible entre employeurs et salariés), poids subjectif et objectif de la plainte, non suivi des accords, absence de vision sur le recrutement, force des stéréotypes, etc.

Par ailleurs, le terme de diversité devient un outil rhétorique pour une partie des employeurs qui cherchent à faire de la présence de minorités dites « visibles » une preuve de la non-discrimination. Ensuite, les usages patronaux de la diversité se limitent stratégiquement au recrutement et n'interrogent pas le déroulement des carrières, l'accès à la formation, ou les différences de rémunération.

Enfin et surtout, le thème de la diversité est dilué par les entreprises dans un ensemble plus large (y compris le sujet de l'égalité femmes-hommes) qui tend à noyer la question des discriminations liées à l'origine, réelle ou supposée.

Pour la CFDT aujourd'hui, il importe d'inscrire le thème de la lutte contre les discriminations liées à l'origine et contre le racisme dans l'action syndicale des collectifs CFDT sur le lieu de travail, mais aussi au niveau territorial. Il nous faut pour cela avoir l'ambition de renouer avec les pratiques syndicales du quotidien sur ces questions, de trouver de nouveaux militantes et militants motivé-es motivés par ces questions, de les organiser et les structurer en réseau et, en lien avec les structures fédératives, de chercher à l'avenir de nouvelles formes d'action, de multiplier les sensibilisations et les formations régulières, de communiquer mieux et davantage sur ces sujets, vers l'interne comme vers l'externe.

Évaluer et valoriser le travail syndical contre le racisme et les discriminations raciales n'est pas chose facile. Pour les militantes et les militants en charge de ce dossier, cette absence de visibilité peut entraîner une certaine forme d'usure, voire de démotivation. Et pourtant !

En 2004, François Chérèque disait : « *notre action a permis et permet encore que des centaines voire des milliers de discriminations ne se produisent pas* ». C'est certainement encore le cas aujourd'hui. Et si les discriminations restent une réalité vécue par encore trop de personnes aujourd'hui, on peut souligner que la situation a évolué – certes pas suffisamment- ces trente dernières années.

Cet historique, non exhaustif, met en lumière la constance de la CFDT sur ces questions depuis sa création. À tous les niveaux de l'organisation, nos militantes et nos militants ont contribué à faire évoluer les lois, les pratiques, les mentalités, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, y compris dans la société.

La reconnaissance ne s'exprime pas toujours clairement. Elle est pourtant bien réelle et s'est d'ailleurs souvent traduite par l'adhésion à la CFDT et le militantisme en son sein. Notre action syndicale porte ses fruits et doit se poursuivre pour les milliers voire les millions de victimes des inégalités.

SOURCES ET RESSOURCES

PARTIE I À III

Ressources documentaires

- **Le racisme et la discrimination raciale au travail**, Anaïs Coulon, Dorothée Prud'homme et Patrick Simon, Editions AFMD, Collection *Analyser*, 2018.
- **Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail**, guide N°5, CFTD, Collection *Vivre ensemble, travailler ensemble*, 2018
- **Agir contre les discriminations LGBT dans le monde du travail**, guide N°4, CFTD, Collection *Vivre ensemble, travailler ensemble*, 2017
- **Les discriminations, comprendre pour agir**, Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en collaboration avec le Défenseur des droits et la Fondation du Camp des Milles, Formation en ligne (Mooc) 2019 (<https://www.fun-mooc.fr/courses/course-v1:CNFPT+87038+session01/about>)
- **La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie**, rapport 2019, Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), *La documentation Française*, 2020
- **Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif**, rapport, Laurence Pécaut-Rivolier, Ministère du Travail, Ministère de la Justice et Ministère des droits des Femmes, 2013

Sites internet

- Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>
- Fondation Camp des Milles : <http://www.campdesmilles.org/>
- Institut national d'études démographiques (INED) : <https://www.ined.fr/>
- Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), <https://www.insee.fr/>
- Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/>
- Trajectoires et Origines 2 (TEO 2), <https://teo.site.ined.fr/>

PARTIE IV

- **Les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine**, Alexandra Poli avec la collaboration de Louis Braverman, Cadis, 2013
- **Discriminations, un combat au quotidien**, CFTD, Dossier de presse 26 février 2004
- **Combattre les discriminations raciales**, dossier, CFTD, *La revue de la CFTD* n°59, Mai-juin 2003

Cfdt:

VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE

LA COLLECTION

LA MISE À JOUR
VIENT DE
PARAÎTRE

2,50€*
l'unité

DÉCOUVREZ LA COLLECTION « VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE »

Destinée aux militantes et militants qui, dans leur action syndicale, sont confrontés à des défis sociétaux. Le monde du travail est un espace où naturellement, les enjeux et débats qui traversent la société sont présents.



N°6 Réf. L458

Pour toute commande, rendez-vous
sur <https://www.cfdt.fr/catalogue>

À partir des valeurs portées par la CFDT que sont la solidarité, le respect de chacun et chacune, l'émancipation, ces guides font le point sur les lois, les règles et leurs mises en œuvre. Ils constituent une aide aux militants et aux équipes pour agir au service des salariés en intégrant ces questions sociétales à l'action syndicale quotidienne.



N°4 Réf. L428



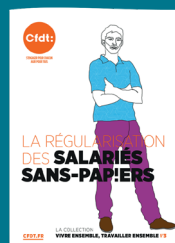
N°5 Réf. L430



N°1 Réf. L420



N°2 Réf. L421



N°3 Réf. L423

CFDT.FR

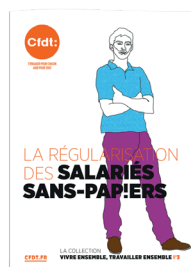
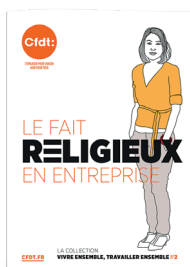
LA COLLECTION

VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE

La collection « **Vivre ensemble, travailler ensemble** » que la CFDT propose est au service des militantes et militants qui, dans leur action syndicale, sont confrontés à des défis sociétaux. Le monde du travail est un espace où, naturellement, les enjeux et débats qui traversent la société sont présents. À partir des valeurs portées par la CFDT que sont la solidarité, le respect de chacune et chacun, l'émancipation, ces documents font le point sur les lois, les règles et leurs mises en œuvre. Ils constituent une aide aux militants et aux équipes pour agir au service des salariés en intégrant ces questions sociétales à l'action syndicale quotidienne.

Avec ce **N°6** de la collection « **Vivre ensemble, travailler ensemble** », ce guide dédié à la **lutte contre le racisme et les discriminations raciales au travail**, a été conçu comme ressource pour les militants CFDT qui souhaitent s'emparer du sujet. Après en avoir fixé le cadre juridique, il propose différentes formes d'actions syndicales pour prévenir et réagir : dans les instances de dialogue social, dans les sections et les syndicats, dans nos échanges avec les travailleurs... Ce guide doit nous aider à renouer avec le travail de proximité sur ces questions, à chercher des nouvelles formes d'action, à nous exprimer mieux et davantage sur ce sujet.

Déjà parus dans la collection :



Disponibles auprès de CFDT Diffusion :
renseignements par courriel catalogue@cfdt.fr

Prix : 2,90 € (Réf. L458)
ISBN : 978-2-85465-287-1
ISSN : 2493-5816