



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
du travail**

Guide de sensibilisation des membres des comités sociaux et économiques d'entreprises à la prévention et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine

Juin 2024

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
1. COMPORTEMENTS RACISTES OU ANTISEMITES, DISCRIMINATIONS LIEES A L'ORIGINE : DE QUOI PARLE-T-ON ?	4
1.1 Définitions et notions indispensables	4
1.2 Les obligations de l'employeur	7
1.3 L'aménagement de la charge de la preuve devant les juridictions civiles et administratives	7
1.4 Les sanctions	7
2. EN TANT QU'ELU(E) DU CSE , COMMENT REAGIR ? QUE FAIRE EN CAS DE SIGNALEMENT DE DISCRIMINATIONS RACIALES, DE RACISME OU D'ANTISEMITISME AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?	8
2.1 Se former	8
2.2 Alerter	9
2.3 Le déclenchement de ce droit d'alerte : l'enquête conjointe	9
2.4 Présenter une réclamation	10
2.5 Saisir l'inspection du travail	10
2.6 Se rapprocher du Défenseur des droits	10
3. QUELQUES EXEMPLES D'ACTIONS POUR AGIR SUR LES DISCRIMINATIONS LIEES AUX ORIGINES DANS L'ENTREPRISE	11
ANNEXE : POUR ALLER PLUS LOIN	15

Préambule

Mieux protéger et accompagner les salariés et les entreprises face aux situations de racisme, d'antisémitisme et de discriminations liées à l'origine constitue une mesure phare du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026.

L'emploi est le secteur de la vie sociale où les discriminations en raison de l'origine apparaissent les plus aiguës, que ce soit dans l'accès à l'emploi ou au cours de la carrière. Près de la moitié des discriminations déclarées en raison de l'origine ou de la couleur de peau se produisent dans la sphère professionnelle, ce que corroborent les saisines reçues par le Défenseur des droits.

En effet, **parmi l'ensemble des saisines reçues en 2023 par le Défenseur des droits pour discrimination à raison de l'origine, l'emploi est le premier domaine invoqué, avec 33 % des saisines reçues relevant de l'emploi privé et 15 % de l'emploi public.**

Dans ce contexte, il apparaît essentiel de renforcer le dialogue social sur ces thématiques, grâce à l'implication des comités sociaux et économiques (CSE). Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise fait partie des missions essentielles du CSE. Leurs membres sont ainsi des interlocuteurs privilégiés, des salariés comme des employeurs, afin de prévenir et de gérer les conflits au sein des entreprises.

Bien que le sujet soit ici traité sous l'angle du racisme et de l'antisémitisme, ce guide à destination des élus des CSE vise à les informer sur leurs compétences en matière de lutte contre l'ensemble des discriminations ainsi que sur les outils à leur disposition pour les combattre et les prévenir. La rédaction de ce guide, coordonnée par la Direction générale du travail, est le fruit de la collaboration des partenaires sociaux, des partenaires institutionnels et des administrations publiques sollicités sur ce sujet et réunis par un groupe de travail.

1. Comportements racistes ou antisémites, discriminations liées à l'origine : de quoi parle-t-on ?

La lutte contre les discriminations au travail est un axe majeur de la protection des travailleurs. La législation vise à promouvoir l'égalité tout en protégeant les travailleurs contre toute forme de discrimination, notamment celle liée à l'origine.

1.1 Définitions et notions indispensables

En droit, une discrimination est caractérisée par un traitement défavorable fondé sur un critère défini par la loi (origine, sexe, âge, handicap, etc.), dans un domaine visé par la loi (accès à un emploi, un service, un logement, etc.).

Telle que définie par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, il existe deux types de discriminations :

- **la discrimination directe** : il s'agit de 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'aura été dans une situation comparable (par exemple : refuser un entretien d'embauche en raison d'un nom à consonance étrangère). Elle peut être consciente et volontaire, mais aussi non intentionnelle lorsque les préjugés inconscients sont mobilisés.
- **la discrimination indirecte** : il s'agit d'une pratique, d'un critère, d'une mesure, d'une politique en apparence neutre qui, en réalité, c'est-à-dire dans ses effets, désavantage particulièrement les membres d'un groupe protégé, caractérisé par un critère prohibé (par exemple: une offre d'emploi exigeant un cursus d'études en France peut être discriminatoire car elle écarte de facto les candidats ayant étudié à l'étranger).

L'injonction à discriminer, qui consiste pour une personne à enjoindre à une autre personne de discriminer, est aussi considérée par la loi comme une discrimination (*art. 1 al. 3-2° de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008*). Il peut par exemple s'agir d'une agence de recrutement à laquelle un employeur donnerait des consignes discriminatoires de sélection. L'employeur engage alors sa responsabilité.

Préalable essentiel pour libérer la parole, la protection des salariés, qui ont relaté ou témoigné de bonne foi de faits de discrimination ou de harcèlement, contre toute mesure de représailles, est prévue par la loi. Cette interdiction des mesures de rétorsion vise les décisions qui pourraient être prises notamment en matière de recrutement, de formation, de notation, de discipline, de promotion, d'affectation et de mutation à la suite du signalement du salarié.

Certains critères de discrimination sont définis par la loi comme étant illégaux (*articles L. 1132-1 du Code du travail et 225-1 du Code pénal ; article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008*). Ainsi, le code du travail prévoit à ce jour **26 motifs de discrimination** sur le fondement desquels toute différence de traitement est interdite.

S'agissant précisément des discriminations raciales, ces critères peuvent par exemple être :

- 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 capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- le lieu de résidence ou de domiciliation bancaire ;

- l'apparence physique ;
- les caractéristiques génétiques.

Est également prohibée la discrimination en raison des convictions religieuses. Dans ce guide, le choix a été fait de ne pas traiter du critère de la religion, car il soulève des enjeux spécifiques. Pour autant, les liens entre discrimination au motif de l'appartenance religieuse présumée d'un côté, et racisme et discrimination raciale de l'autre, sont multiples.

RAPPEL DES DIFFÉRENTES NOTIONS

- La **discrimination** est la traduction, en acte, de préjugés ou de stéréotypes.
- Le **stéréotype** est une image préconçue ou une représentation simplifiée d'un groupe d'individus qui repose sur une croyance collective sur les attributs physiques, moraux et/ou comportementaux censés caractériser ce ou ces individus, de façon positive ou négative, sans tenir compte des différences individuelles.
- Le **préjugé** est une opinion préconçue que l'on adopte à l'égard d'un individu, d'un groupe d'individus, de leur comportement, compétences ou mode de vie et qui consistent à les assigner à des catégories, sans fondement. Les préjugés, par rapport aux stéréotypes, impliquent une dimension affective et émotionnelle dont découle une attitude favorable ou défavorable envers une ou plusieurs personnes du seul fait de leur appartenance réelle ou supposée à un groupe particulier : « *Je fais plus confiance aux personnes blanches pour manager une équipe* », « *Je n'aime pas les personnes asiatiques parce que...* », etc. Le racisme est une idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, selon la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. Par extension, il est une attitude d'hostilité systématique à l'égard d'une catégorie de personnes, déterminée selon son origine.
- L'**antisémitisme** est un ensemble d'idées et de comportements hostiles aux juifs compte tenu de leur religion, leur soi-disant prétendue « race », et/ou le groupe social, culturel ou politique qu'ils sont censés constituer.
- La **xénophobie** est un comportement d'hostilité systématique manifestée à l'égard des étrangers (c'est-à-dire d'une nationalité autre que la sienne) et/ou des personnes perçues comme telles.
- La **discrimination raciale** désigne toute discrimination, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.
- Le **harcèlement moral** se traduit par des agissements répétés qui entraînent « *une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ». Il est prohibé par l'article L.1152-1 du code du travail et l'article 222-33-2 du code pénal. Le harcèlement est considéré comme discriminatoire lorsqu'il repose sur un des critères de discrimination prohibés par la loi. Le **harcèlement discriminatoire** qualifie tout agissement lié à un motif prohibé de discrimination, subi 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.

La compréhension et l'appropriation de ces notions participent de la réflexion préalable à la mise en place de toute politique ou action visant tant à prévenir les discriminations au motif de l'origine des personnes qu'à construire un contexte « inclusif ».

Bien que le terme « origine » puisse s'utiliser au singulier comme au pluriel, le choix a été fait de recourir systématiquement au singulier, afin de respecter la formulation employée dans les textes légaux.

1.2 Les obligations de l'employeur

L'employeur est dans l'obligation de prendre les **mesures préventives** appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses salariés (articles L.4121-1 et suivants du code du travail). 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. En matière de harcèlement, la responsabilité de l'employeur peut être engagée s'il ne prend pas les mesures adéquates pour prévenir les atteintes à la santé et à la sécurité de ses salariés ou pour faire cesser les agissements qui lui ont été signalés et dont il a pu vérifier la véracité.

1.3 L'aménagement de la charge de la preuve devant les juridictions civiles et administratives

La discrimination intentionnelle est sanctionnée par le juge pénal. En revanche, pour étudier la responsabilité civile de l'auteur, le juge s'intéressera aux effets d'une mesure ou d'une pratique, sans exiger ou rechercher la preuve d'une intention discriminatoire. Il est donc possible de discriminer sans en avoir l'intention ni même conscience et d'être sanctionné à ce titre.

Compte tenu du déséquilibre entre l'auteur et la victime de discriminations dans l'accès aux informations nécessaires à l'identification d'une telle situation, le régime de **la charge de la preuve est aménagé** devant les juridictions administratives et civiles (article L.1134-1 du code du travail) : le salarié n'a pas à prouver la discrimination. Il doit présenter au juge des faits qui permettent d'en présumer l'existence. Des éléments de preuve tels que des courriels, témoignages, etc. peuvent être collectés. La victime peut dans certains cas effectuer elle-même un test de situation (testing) dans le but de prouver la discrimination et ainsi contribuer au faisceau d'indices. Aujourd'hui, la preuve déloyale n'est plus toujours irrecevable dans un procès civil. Un arrêt de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation en date du 22 décembre 2023 a opéré un revirement de jurisprudence en énonçant que « *dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi* » (Cass., Assemblée plénière, 22 décembre 2023, n°20-20.648 et 21-11.330). Il appartient à la partie défenderesse, autrement dit à l'employeur, de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

1.4 Les sanctions

Devant les juridictions pénales, 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 victime se constitue partie civile, l'auteur peut également être condamné à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Si la discrimination et/ou le harcèlement discriminatoire sont établis, l'employeur doit sanctionner l'auteur des faits au risque que sa responsabilité soit engagée. En effet, en cas d'action judiciaire, l'employeur devra apporter la preuve qu'elle a mis en œuvre tous les moyens nécessaires pour prévenir ou faire cesser, le cas échéant, les agissements litigieux.

Par ailleurs, devant les juridictions civiles, le salarié peut demander la nullité de l'acte ou de la mesure discriminatoire telle que prévue à l'article L.1132-4 du code du travail. Le juge peut également, s'il est saisi d'une demande en ce sens, ordonner à l'employeur de tirer les conséquences de cette annulation. Par exemple, lorsque l'acte contesté est un licenciement, le juge civil peut ordonner la réintégration du salarié dans son emploi et le versement des salaires dont il a été privé entre le licenciement et sa réintégration. Le code du travail précise que le salarié qui ne solliciterait pas sa réintégration peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (article L.1235-3-1 du code du travail). Cette indemnité est due sans préjudice du paiement de l'indemnité de licenciement. Aussi, le salarié peut obtenir des indemnités en réparation du préjudice subi, moral et financier notamment.

2. En tant qu'élu(e) du CSE , comment réagir ? Que faire en cas de signalement de discriminations raciales, de racisme ou d'antisémitisme au sein de l'entreprise ?

Pour rappel, les entreprises assujetties à la mise en place d'un CSE sont celles dont l'effectif est d'au moins onze salariés sur douze mois consécutifs.

Les attributions des membres du CSE leur permettent d'agir au sein de l'entreprise afin de prévenir et de lutter contre les discriminations raciales, le racisme et l'antisémitisme.

Pour l'exercice de leurs attributions, les membres du CSE disposent de moyens d'action et bénéficient d'une protection contre le licenciement dans l'exercice de leur mandat, assurant ainsi leur indépendance lorsqu'ils agissent notamment dans le cadre de discriminations au travail (articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail). A noter également qu'en plus du cas spécifique relatif aux lanceurs d'alerte (article L.1121-2 du code du travail) , l'interdiction des sanctions et représailles s'applique aux personnes ayant témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont elles ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ou ayant relaté de tels faits (articles L. 1132-3-3 et L. 1132-4 du code du travail).

Les membres du CSE peuvent agir de différentes façons.

2.1 Se former

Les élus du CSE bénéficient de formations au dialogue social.

Ainsi, quel que soit l'effectif de l'entreprise, les élus (titulaires et suppléants) du CSE bénéficient d'une formation **en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** nécessaire à l'exercice de leurs missions, (article L. 2315-18 du code du travail). Cette formation est prise en charge par l'employeur (article L. 2315-18 du code du travail).

Les élus bénéficient aussi de la **formation économique, sociale, environnementale et syndicale**, et peuvent ainsi être sensibilisés aux questions telles que le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine. Ils ont droit au maintien de leur rémunération pendant ce congé, qui est de droit dans la limite d'un contingent individuel de 12 ou 18 jours par an et est assimilé à une durée de travail effectif. Ce temps de formation n'est pas déductible des heures de délégation (article L. 2315-16 du code du travail). Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le financement de la formation économique, ainsi que les frais

annexes tels que le transport ou l'hébergement sont pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement (article L. 2315-63 du code du travail).

Ces formations sont délivrées par des organismes de formation, des organisations syndicales et des instituts agréés par le ministère du travail ou, au niveau déconcentré, par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

L'information de tous les personnels sur leurs droits, sur les dispositifs et plans d'action mis en place par l'entreprise pour lutter contre les discriminations, est nécessaire.

Dans cette optique, les élus peuvent également participer à des formations plus généralistes sur l'inclusion et la diversité. Cette formation permettra de faire redescendre l'information aux salariés, voire de proposer eux-mêmes des actions de sensibilisation.

2.2 Alerter

Le CSE dispose de plusieurs droits d'alerte pour exercer ses missions. Il peut dénoncer toute discrimination (Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 18-24.861) en exerçant son **droit d'alerte** en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles. L'exercice de ce droit d'alerte concerne toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, dans lesquelles un CSE a été mis en place.

L'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise « *peut, notamment, résulter de faits de harcèlement sexuel, ou moral, ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement* » (article L. 2312-59 du code du travail).

Si un élu au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes notamment dans le cas d'une atteinte aux droits dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

2.3 Le déclenchement de ce droit d'alerte : l'enquête conjointe

L'élu informé d'une discrimination, notamment liée à l'origine, saisit l'employeur. Une **enquête conjointe** doit être menée, sans délai, par l'employeur et l'élu qui a déclenché l'alerte. L'employeur prend les dispositions nécessaires pour remédier à la situation. Durant cette enquête, l'employeur peut procéder à l'audition de toutes personnes susceptibles de lui apporter un éclairage sur les faits dénoncés et prendre toute mesure conservatoire permettant de protéger la santé et la sécurité des personnes concernées - victime et mis en cause - conformément à son obligation de sécurité. En cas de difficultés sur la qualification juridique des faits et/ ou sur la rédaction formalisée de la décision, il peut être utile d'avoir recours à un expert juridique interne ou externe. La mobilisation des moyens en cas d'appel à un expert juridique dans le cadre de l'enquête conjointe issue du droit d'alerte de l'art. L. 2312-59 relève d'un accord entre l'employeur et l'élu.

Dans le cadre de cette enquête, les membres du CSE peuvent par exemple se déplacer ou mener des entretiens avec les salariés victimes de discrimination.

Pour exercer leurs missions, les membres du CSE doivent utiliser leurs heures de délégation et l'alerte doit être consignée dans le registre de consignation des alertes.

Si l'employeur ne prend aucune mesure, ou en cas de divergence d'appréciation sur la réalité de l'atteinte et qu'aucune solution n'est trouvée avec lui, l'élu peut saisir le conseil de prud'hommes. Ce dernier statue

en urgence une fois le salarié informé par écrit (et sans opposition de sa part). Le juge ordonne toute mesure propre à faire cesser cette atteinte. Il peut assortir sa décision d'une astreinte.

2.4 Présenter une réclamation

Le CSE a pour mission de présenter à l'employeur les **réclamations** collectives et individuelles des salariés (article L. 2312-5 code du travail).

Une réclamation consiste à demander à l'employeur d'appliquer la réglementation du travail ou les stipulations conventionnelles sur un point précis. Les réclamations des salariés peuvent donc aussi porter sur les discriminations au travail.

Les élus du CSE ont compétence pour prendre l'initiative de présenter des réclamations collectives. En revanche, une réclamation individuelle ne doit être présentée qu'avec l'accord formel du salarié concerné.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, ces réclamations ainsi que les réponses motivées de l'employeur sont portées, par le CSE sur un registre spécial (article L. 2315-22 du code du travail). L'employeur reçoit les élus lors d'une réunion mensuelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE porte les réclamations à l'ordre du jour des réunions dont la périodicité est fixée par accord, ou à défaut, en fonction de l'effectif de l'entreprise, car il n'est pas prévu la mise en place du registre spécial des questions / réponses.

2.5 Saisir l'inspection du travail

Selon l'article L. 2312-5 du code du travail, « *les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle* ».

Cette saisine de l'inspection du travail ne dépend pas de la taille de l'entreprise, dès lors que cette dernière comporte un CSE. Dans ce cadre, lorsque les élus du CSE ont connaissance de cas concrets de discrimination fondés sur l'origine, ils sont fondés à saisir les services d'inspection du travail territorialement compétents.

2.6 Se rapprocher du Défenseur des droits

Si le CSE ne peut pas saisir le Défenseur des droits au nom du salarié, il peut cependant orienter le salarié vers ce dernier. Le Défenseur des droits peut être saisi par téléphone via le 3928 ou via la plateforme antidiscriminations.fr.

Le Défenseur des droits peut :

- enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place) ;
- procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ;
- faire des recommandations ;
- présenter des observations devant les juridictions saisies.

3. Quelques exemples d'actions pour agir sur les discriminations liées aux origines dans l'entreprise

Si l'employeur doit se conformer à un certain nombre d'obligation en matière de lutte contre les discriminations, en tant qu'acteur de l'entreprise le CSE peut être force de proposition en la matière. Il peut susciter toute action qu'il estime utile pour réduire et sanctionner les actes et propos racistes et antisémites. Plusieurs actions peuvent contribuer dans l'entreprise à prévenir et traiter les discriminations liées à l'origine, le racisme et l'antisémitisme :

- Au sein du CSE, il est possible de mettre en place une **commission supplémentaire**, compétente pour examiner ces questions (article L. 2315-45 du code du travail). La mise en place de cette commission doit être prévue par un accord d'entreprise.
- Il est possible également de nommer un ou une **référént(e) « diversité et inclusion »** au sein de l'établissement ou de l'entreprise. Le ou la référént(e) peut conduire des actions de sensibilisation ainsi que d'information dans l'entreprise. La personne référénte doit transmettre aux personnes compétentes pour traiter de ces situations les cas de discrimination dont elle est saisie. Toutes les dispositions garantissant sa neutralité et son indépendance doivent être prévues par l'entreprise. La personne référénte doit disposer d'un positionnement lui permettant d'interpeller les équipes de direction et de dialoguer avec les managers de terrain.
- **Négocier un accord d'entreprise** dont l'objet est de lutter contre les discriminations fondées sur l'origine ou insérer des clauses anti-discriminations dans des accords couvrant un sujet plus large sont aussi des pratiques particulièrement utile pour renforcer les actions de prévention et de lutte au sein de l'entreprise.
- Construire, dans le cadre du dialogue social et/ou d'un accord d'entreprise, un **plan d'action** spécifique en matière de prévention et de lutte contre les discriminations liées à l'origine ou intégrer le critère de l'origine dans un plan d'action plus général de lutte contre les discriminations. Un tel plan peut prévoir des mesures relatives à la formalisation de l'engagement de l'entreprise, la mise en place d'une campagne de communication, la réalisation d'un diagnostic et l'utilisation d'indicateurs adaptés à cet effet, la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation pour tous les acteurs de l'organisation (pour rappel la formation des recruteurs est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés), la promotion des principes d'objectivité, des transparence et de traçabilité des procédures, des informations sur les moyens de recours, la mise en place de dispositifs d'alerte, etc.
- Les entreprises de plus de 50 salariés ont pour obligation de mettre en place un **dispositif d'alerte** permettant le recueil et le traitement des signalements de discriminations, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles et l'orientation des salariés concernés (obligation depuis la Loi Sapin 2 de 2018, article 8).
- **Systématiser l'information et la sensibilisation** des acteurs de l'entreprise aux spécificités des discriminations liées à l'origine et au racisme dans le monde du travail. Cela peut être fait selon plusieurs modalités, en particulier par une campagne d'information du CSE pour sensibiliser les salariés, les informer sur leurs droits et les encourager à faire part au CSE de discriminations dont ils ont été victimes ou témoins. L'heure d'information syndicale peut également être consacrée à cette thématique.
- Sensibiliser les acteurs du monde du travail aux méthodes permettant une **évaluation objectivée** des discriminations dans l'emploi (par exemple celle développée par la méthode des panels dite

« méthode Clerc ») et aux indicateurs mobilisables pour lutter plus spécifiquement contre les discriminations liées à l'origine.

- Définir des responsabilités, des autorités et des ressources dédiées (pour exemple un référent) pour porter l'engagement de l'entreprise et l'articuler à la politique diversité existante. Ces **différents acteurs** et différentes actrices sont chargé.e-s de mettre en oeuvre les actions spécifiques (pour exemple une action de sensibilisation).
- Vérifier les **processus RH** par exemple lors des étapes de recrutement, nomination, sanction, licenciement, formation, reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat. L'employeur peut par exemple contacter un prestataire externe pour un diagnostic sur le processus de recrutement.
- Réviser les critères de recrutement pour éviter les discriminations liées au « **sourcing** » / **vivier de recrutement**.

Voici quelques **exemples concrets d'actions pouvant être conduites par le CSE** :

Types de discriminations	Exemples	Actions possibles du CSE
Discrimination à l'embauche	« La réclamante a été acceptée pour un poste en CDI au sein d'une entreprise. Néanmoins, après envoi de son titre de séjour, l'employeur lui propose un CDD de 12 mois. Après avoir refusé le CDD et constaté que l'offre de CDI avait été à nouveau publiée sur le site de l'entreprise, la réclamante a saisi le Conseil de prud'hommes pour discrimination à l'embauche et rupture discriminatoire des pourparlers » (Décision du Défenseur des droits n°2022-074).	Exercice de son droit d'alerte (article L. 2312-59 du code du travail).
Harcèlement discriminatoire et racisme	<ul style="list-style-type: none"> • Le fait pour un salarié, d'accuser un collègue de vol, en le justifiant par les seules origines étrangères de ce dernier (HALDE, Délibération n° 2005-52, du 24 octobre 2005) • Le fait, pour un responsable et les membres de son équipe de tenir des propos à caractère raciste à l'encontre d'un salarié tels que « toi, le nègre, tu vas retourner dans les champs de coton » de le surnommer « Mamadou » ou « Bamboula » (CA, Orléans, 24 avril 2008, RG n° 3/06/24). • Le fait, pour une responsable de dire, devant toute son équipe lors d'un repas de Noël, à propos d'une autre salariée que « tout ce qu'elle a obtenu dans sa vie en terme 	<ul style="list-style-type: none"> • Exercice de son droit d'alerte (article L. 2312-59 du code du travail). • Informers les salariés et les sensibiliser en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (dans le cadre de l'article L. 2312-5, al. 2 du CT) • Sensibiliser les employeurs et employés via le droit d'affichage du CSE (article L. 2315-15 du code du travail). • Le CSE peut faire appel à une expertise en cas de risque grave identifié actuel (article L. 2315-94 du code du travail), par exemple en cas de menace sérieuse pesant sur la santé morale, psychologique et physique des salariés et sur leur sécurité (Cass. Soc., 12 octobre 2016, n° 15-17681).

Types de discriminations	Exemples	Actions possibles du CSE
	<p>d'emploi, de diplôme ou de logement est lié au fait qu'elle est noire (Conseil de prud'hommes de Nanterre, 19 juin 2020, RG n° 18/00266)</p>	
<p>Discrimination systémique</p>	<p>« L'enquête du Défenseur des droits met en évidence un système de hiérarchisation des tâches de chacun sur le chantier, non en fonction de ses compétences, mais en fonction de ses origines réelles ou supposées. Ainsi, le groupe de travailleurs sans papiers maliens est affecté et maintenu aux tâches les plus pénibles et dangereuses, à savoir les tâches de manœuvre dans les opérations de démolition, et ce sans équipement de protection. De plus, la dépendance économique de ces salariés due à leur situation irrégulière sur le territoire a permis à l'employeur d'abuser de leur vulnérabilité induite par ce statut et de les faire travailler dans des conditions de travail contraires à la dignité. » (Décision du Défenseur des droits n°2019-108)</p>	<p>Les membres de la délégation du CSE peuvent saisir l'inspection du travail pour signaler des actes de discrimination contraires à l'article L. 1132-1 du code du travail, et de nature à porter atteinte à la santé et l'intégrité des travailleurs, caractérisant le non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à 5 du code du travail.</p>
<p>Licenciement ou refus de renouvellement du contrat discriminatoire</p>	<ul style="list-style-type: none"> « Le Défenseur des droits a été saisi de quatre réclamations émanant de salariés d'une même agence de location de véhicules. Trois d'entre eux sont des agents commerciaux chargés de louer les véhicules. Le quatrième réclamant est un agent de préparation des véhicules. L'instruction du Défenseur des droits montre que les responsables de l'agence mise en cause ont sanctionné seulement les agents commerciaux d'origine maghrébine pour avoir réalisé des gestes commerciaux, gestes pourtant encouragés aux fins de fidéliser les clients [...]. Il ressort également de l'enquête que les sanctions notifiées aux réclamants, dont leur licenciement pour faute, reposent sur des motifs infondés ou sur des fautes simplement alléguées, mais non établies, par l'employeur. » (Décision du Défenseur des droits n° 2017-128). « Le réclamant a été employé pendant un an en CDD en qualité de 	<ul style="list-style-type: none"> Exercice de son droit d'alerte pour contraindre l'employeur à enquêter sur le motif réel du licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 du code de travail Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail pour enquêter sur toute situation de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination (article L. 2312-5 du code de travail)

Types de discriminations	Exemples	Actions possibles du CSE
	<p>moniteur d'atelier. Peu avant la fin de son contrat, l'employeur procède au recrutement de trois moniteurs d'atelier sans en informer le réclamant. L'enquête de la haute autorité révèle que le réclamant a été sciemment écarté de cette procédure de recrutement. Il existe une apparence de discrimination à raison de l'origine du réclamant.»</p> <p>(Délibération n°2009-357 du 26 octobre 2009)</p>	

Annexe : Pour aller plus loin

→ Ressources proposées par la DILCRAH

[Présentation du Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine – DILCRAH](#)

Ressources documentaires [Ressources – DILCRAH](#)

→ Missions et ressources du Défenseur des droits [Défenseur des Droits \(defenseurdesdroits.fr\)](#)

→ Livret du Défenseur des droits « Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits » (2024) : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2024-02/DDD_colloque_8-02-2024.pdf

→ Rapport du Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/rapport-discriminations-et-origines-lurgence-dagir-280>

→ Guide du Défenseur des droits « Pour un recrutement sans discrimination » (2019) : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-03/DDD_guide_recrutement-sans-discrimination_20190703.pdf

→ Guide de l'Association française des managers de la diversité : [AFMD-DISCRIMINATION-RACIALE-web.pdf](#)

→ Vidéo de sensibilisation « Le monde du travail évolue, pas les préjugés » : <https://www.afmd.fr/le-racisme-et-la-discrimination-raciale-au-travail>

→ Discriminations liées à l'origine : Prévenir et agir dans le monde du travail : <https://www.afmd.fr/discriminations-liees-lorigine-prevenir-et-agir-dans-le-monde-du-travail-0>

→ [Secteur de l'Égalité professionnelle - Force Ouvrière \(force-ouvriere.fr\)](#)

→ Guide de la Confédération française démocratique du travail : [CFDT-guide-discriminations.pdf](#)

→ Rapport de la Commission nationale consultative des droits de l'homme : [Les Essentiels Rapport Racisme 2022 VDEF.pdf](#)

→ Une affiche sur les conséquences du racisme au travail | Novembre 2019 : <https://www.afmd.fr/les-consequences-du-racisme-et-de-la-discrimination-raciale-au-travail>

→ Une affiche sur les manifestations du racisme au travail | Novembre 2019 : <https://www.afmd.fr/les-manifestations-du-racisme-et-de-la-discrimination-raciale-au-travail>

→ Un guide sur les diagnostics statistiques RH avec plusieurs focus sur l'origine : <https://www.afmd.fr/evaluer-pour-agir>