

## Synthèse



# Le racisme et la discrimination raciale au travail

Anais Coulon | Dorothée Prud'homme | Patrick Simon

## Racisme et diversité dans le monde du travail

Plus de dix ans après la mise en œuvre des premières politiques diversité en France, la lutte contre le racisme et la discrimination raciale ne fait encore qu'exceptionnellement partie des axes de travail des organisations engagées en faveur du management de la diversité.

Or, lors du *testing* de 2016, alors que les candidatures portant un nom "hexagonal" obtenaient 47 % de réponses positives, les mêmes candidatures portant un nom "maghrébin" ont reçu seulement 36 % de réponses positives - soit 11 points d'écart.<sup>1</sup>

Par ailleurs, (seuls) 30 % des Français·e·s pensent que « *les races humaines n'existent pas* » et 8 % estiment (encore) qu'« *il y a des races supérieures à d'autres* »<sup>2</sup>.

## Que dit le droit ?

Une **discrimination** est un traitement défavorable, en lien avec un critère interdit par la loi (tel que l'origine, le patronyme ou le lieu de résidence) se traduisant par un acte, une pratique ou une règle, dans l'emploi ou dans l'accès à un bien ou à un service.

- 
1. Fabrice Foroni, Marie Ruault, Emmanuel Valat, « Discrimination à l'embauche selon "l'origine" : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ? », *DARES Analyse*, n° 076, décembre 2016.
  2. Enquête CNCDH-ISPOS réalisée du 17 au 24 octobre 2016, à partir d'un échantillon national représentatif de la population adulte vivant en métropole, interrogée à domicile, en face-à-face. CNCDH, *La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie. Année 2016*, La Documentation Française, 2017, p.49.

Le **harcèlement discriminatoire** inclut tout agissement, lié à un motif de discrimination, portant atteinte à la dignité ou créant un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les paroles, écrits et images qui stigmatisent, humilient ou attisent le **racisme** sont interdits par la loi. Cette dernière sanctionne l'injure raciste, la diffamation et la provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence.

## Que faire contre le racisme et la discrimination raciale ?

**1. Oser** : Consacrer un axe de la politique diversité au racisme et à la discrimination raciale est un geste fort. Cet axe favorise un management irréprochable, clarifie les processus RH, permet la traçabilité des décisions et implique les représentant-e-s du personnel.

**2. Mesurer** : Le faible nombre de cas qui remontent via les canaux officiels ne reflète pas la réalité du racisme et de la discrimination raciale dans les organisations. Pour cette raison, il est nécessaire d'établir un état des lieux de la situation en interne, par exemple au moyen de *testings* ou de baromètres annuels.

**3. Former** : La formation des salarié-e-s et des managers permet de clarifier les termes employés, de décrire les situations concernées, de favoriser l'expression de situations vécues. Faire savoir la position de l'organisation face aux propos et aux comportements racistes et discriminatoires est impératif.

**4. Réagir** : Il est nécessaire de réagir systématiquement lorsque des propos ou des comportements racistes sont identifiés au sein d'un collectif de travail, y compris lorsqu'il s'agit de « blagues ». Le ou la manager doit rappeler le cadre juridique, le dispositif disciplinaire et les règles de vie collective de l'organisation.

**5. Sanctionner** : Le moindre propos ou comportement raciste doit faire l'objet d'un recadrage et d'un rappel ferme de la position de l'organisation. Les situations rapportées doivent être analysées finement, puis qualifiées juridiquement et sanctionnées en fonction de leur gravité. Enfin, la personne ayant signalé ces faits doit être protégée de toutes représailles potentielles.

Avec le soutien de la Dilcrah

