

SEMMAINE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN ENTREPRISE

DU 5 AU 9 OCTOBRE
2020

 afmd


MEDEF

(Ré)agir face aux discriminations raciales au travail
Quel rôle des managers?

Ouverture



Johan Titren
Co-président
AFMD



L'association française des managers de la diversité



L'AFMD

Qui sommes-nous?



- Une **association d'intérêt général**
- **140 organisations adhérentes**
- Un **réseau, un espace d'échanges, un laboratoire d'idées**
- Un pont entre **la recherche scientifique et la pratique en entreprise**
- Des **publications** et des **outils** accessibles au plus grand nombre

SEMAINE DE
L'ÉGALITÉ DES
CHANCES EN
ENTREPRISE



afmd



*Au 31/12/2019



Emilie Bourgeat
Chargée de mission, discriminations accès aux droits
et observation de la société, Défenseur des droits



Dorothée Prud'homme
Responsable des études, AFMD



Ghyslain Vedeux
Président du CRAN et Vice-Président de ENAR

Racisme et discrimination raciale au travail, de quoi parle-t-on?





Emilie Bourgeat

**Chargée de mission, discriminations accès aux droits et
observation de la société, Défenseur des droits**





Défenseur des droits
— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —



PRÉSENTATION DES MISSIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS



Une mission : veiller au respect des droits et libertés

5 domaines de compétences

- Défendre les droits des usagers des services publics
- Défendre et promouvoir l'intérêt supérieur de l'enfant
- Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité
- Veiller au respect de la déontologie de la sécurité
- Orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte, veiller aux droits et liberté de cette personne

2 moyens d'action

- Assurer la protection des droits
- Promouvoir l'égalité et l'accès aux droits



**DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR
L'ORIGINE ET/OU LA RELIGION :
LE TRAITEMENT DES RÉCLAMATIONS**



DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ORIGINE ET/OU LA RELIGION : LES COMPÉTENCES DU DÉFENSEUR DES DROITS

Le Défenseur des droits ne combat pas toutes les formes de racisme.

Le Défenseur des droits intervient pour lutter contre les manifestations du racisme **lorsqu'elles prennent la forme de discriminations fondées sur l'origine.**



RACISME/DISCRIMINATION : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le **racisme** se manifeste de façon multiple : propos, faits, attitudes clairement négatives comme la haine, la peur et le rejet, à l'égard de groupes jugés inférieurs, préjugés, discriminations et idéologies soutenant explicitement l'infériorité de certaines races.

Toute manifestation du racisme ne relève pas nécessairement du périmètre d'action du Défenseur des droits.

Les **propos ou agressions physiques à caractère raciste** par exemple ne constituent pas des discriminations si elles se produisent de façon isolée et n'entrent donc pas dans le domaine de compétences du Défenseur des droits.

Toutefois, si ces faits se produisent de façon répétée, ils constituent dès lors une forme de harcèlement discriminatoire et le Défenseur des droits peut être saisi à ce titre.



DISCRIMINATION : POINT DE VUE JURIDIQUE

La discrimination est caractérisée juridiquement comme une inégalité de traitement en raison d'un critère prohibé dans des domaines définis par la loi (emploi, logement, accès aux biens et services, etc.)

La discrimination peut être sanctionnée, qu'elle soit volontaire ou non, consciente ou non. (loi du 27 mai 2008)



DISCRIMINATION RACIALES : QUELS CRITÈRES ?

Il existe 25 critères de discriminations.

Plusieurs critères permettent d'appréhender les discriminations liées à l'origine, dans une acception large :

- La nationalité
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race
- L'apparence physique
- Le patronyme
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
- Le lieu de résidence
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.



DISCRIMINATION : LE POIDS DES STEREOTYPES

La discrimination fondée sur l'origine repose sur la mise en œuvre de **stéréotypes** associés aux individus en fonction des signes extérieurs sur lesquels ils n'ont pas de prise (couleur de peau, traits du visage, texture des cheveux, patronyme, prénom, accent) ou des caractéristiques socio-culturelles (religion, lieu de résidence), qui laisse supposer une origine étrangère.



ZOOM SUR LE RAPPORT « DISCRIMINATIONS ET ORIGINES : L'URGENCE D'AGIR » (JUIN 2020)



CONTENU

Le rapport propose de :

- Documenter l'ampleur et les conséquences des discriminations liées à l'origine (partie 1)
- Pointer les limites du recours au contentieux en l'absence de politique nationale de lutte contre les discriminations (partie 2)
- Interpeller les pouvoirs publics par une série de recommandations et propositions de réforme (partie 3)



PRINCIPAUX MESSAGES CLÉS

Le rapport met en lumière deux points majeurs :

- ❑ **Le caractère intersectionnel et systémique des discriminations liées à l'origine**
- ❑ **Les conséquences de ces discriminations** : l'expérience répétée des discriminations et leur nature systémique ont des conséquences délétères et durables sur les parcours individuels, les groupes sociaux concernés et plus largement sur la cohésion de la société française.



PRINCIPAUX MESSAGES CLÉS

Le rapport constate par ailleurs :

- Les limites du recours à la justice
- L'absence de politique dédiée aux discriminations liées à l'origine, malgré l'adoption des directives européennes en 2000. Ces discriminations ne bénéficient pas de la dynamique positive observée depuis quelques années dans la lutte contre les discriminations fondées sur le genre ou l'orientation sexuelle.

Le rapport recommande aux pouvoirs publics de :

- Faire de la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine une priorité politique, au même titre que ce qui a été entrepris ces dernières années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.



RECOMMANDATIONS

- ❑ Approfondir les connaissances et les recherches sur le sujet, notamment par la mise en place d'un système de veille statistique
- ❑ Assurer l'effectivité du droit au recours et garantir la fonction dissuasive de la condamnation judiciaire apparait comme un enjeu crucial.
- ❑ Mettre en place au sein des organisations professionnelles, publiques ou privées, des plans d'action structurés, pluriannuels et évalués périodiquement.

MERCI !

Racisme et discrimination raciale au travail: le rôle central des managers





**Dorothée Prud'homme,
Responsable des études
AFMD**



Racisme et discrimination raciale: quelles manifestations?





Le racisme et la discrimination raciale au travail

Anais Coulon | Dorothée Prud'homme | Patrick Simon



ANALYSER

Quelles manifestations?

Peu de « remontées »

La preuve qu'il ne se
passe pas grand-chose
sur ce sujet dans le
monde du travail ?

ou

La preuve que les victimes
peinent à s'exprimer et à
identifier les personnes
ressources en interne et/ou
en externe ?

Quelles manifestations?

Lors du recrutement



RECRUTEMENT

En entretien, les personnes racisées se voient très fréquemment poser des questions sur leur origine et/ou sur leur intention de pratiquer leur religion.

Impact : Elles ne savent pas toujours comment réagir ou que répondre en raison de l'asymétrie de la relation d'entretien.

Quelles manifestations?

Au cours de la carrière

CARRIÈRE



Les personnes racisées sont très peu nombreuses à être nommées à des postes de direction dans les organisations.

Impact : L'absence de rôles modèles peut dissuader les personnes racisées de postuler à ces fonctions, et leurs responsables de leur suggérer.

Quelles manifestations?

Dans la relation clientèle



Des salarié-e-s racisé-e-s se heurtent au refus de client-e-s d'être servi-e-s par eux ou elles, voire se font injurier par ces client-e-s.

Impact : Si l'employeur ne réagit pas, les salarié-e-s racisé-e-s auront le sentiment que l'entreprise fait passer ses intérêts économiques avant leurs droits.

Quelles manifestations?

Dans la vie quotidienne



Des personnes racisées subissent des « blagues » racistes répétées voire des injures de la part de leurs collègues et/ou de leurs supérieur·e·s.

Impact : Les personnes racisées craignent d'être accusées de manquer d'humour et d'être ostracisées par leurs collègues et/ou leurs supérieur·e·s si elles réagissent.

Racisme et discrimination raciale: quels recours?



Quels recours?

Les cellules d'écoute internes

Deux problèmes:

- Ces cellules formulent des préconisations sur le traitement des situations mais n'ont pas de pouvoir décisionnaire.
- Les salarié.e.s doutent de l'impartialité des cellules d'écoute et de traitement internes.

Quels recours?

Les responsables diversité

Deux problèmes:

- Le traitement des réclamations ne fait pas partie de leurs missions.
- Elles et ils agissent de façon « cachée », ce qui laisse les directions dans l'ignorance de l'existence de ces problèmes.

Quels recours?

Les managers

Deux problèmes:

- Elles et ils sont **peu ou pas formé·e·s** à la gestion des situations de racisme et/ou de discriminations raciales.
- Elles et ils **renoncent fréquemment à faire appel à la chaîne hiérarchique** ou aux dispositifs organisationnels pour trouver des solutions appropriées.

Racisme et discrimination raciale: quelles pistes d'action?



Quelles pistes d'action?

Les politiques diversité

Les organisations construisent leur politique diversité autour de trois axes :

- le handicap
- l'égalité femmes-hommes
- l'intergénérationnel

Quelques actions diversité fondées sur le critère ethnoracial :

- Le recrutement dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)
- La mobilité internationale des cadres dirigeant.e.s.

**Cela ne constitue pas une politique de lutte contre
le racisme et la discrimination raciale**

Quelles pistes d'action?

Cinq recommandations

1. **Oser** consacrer un axe de la politique diversité au racisme et à la discrimination raciale
2. **Mesurer**: établir un état des lieux de la situation en interne, par exemple au moyen de *testings* ou de baromètres annuels
3. **Former** les salarié·e·s et les managers
4. **Réagir** systématiquement lorsque des propos ou des comportements racistes sont identifiés au sein d'un collectif de travail
5. **Sanctionner** le moindre propos ou comportement raciste – en protégeant la personne ayant signalé ces faits.

Quelles pistes d'action?

Le livre et la fiche de synthèse



Quelles pistes d'action? Deux affiches

POURQUOI LES VICTIMES DE RACISME OU DE DISCRIMINATION RACIALE HÉSITENT À EN PARLER ?

PEUR DE PERDRE SON TRAVAIL

PEUR DE NE PAS ÊTRE CRU E

DOUTE DU SOUTIEN DES COLÈGUES ET/OU SUPÉRIEUR E-S

CRAINTE D'ÊTRE FRÛRÉ E DANS SA PROGRESSION DE CARRIÈRE

APPRÉHENSION DE SUBIR DES SANCTIONS

CRAINTE D'ÊTRE EXCLU E DE LA SOCIÉTÉ DE L'ÉQUIPE

Ces peurs sont légitimes.
Seul l'engagement ferme de l'organisation et de chaque salarié e contre le racisme et la discrimination raciale permet l'expression des victimes et la réparation de ces préjudices.

afmd

AFMD - Association Française des Managers de la Diversité - 26 rue du Grand Tour 75013 Paris - contact@afmd.fr - 01 78 44 72 31 - www.afmd.fr

COMMENT SE MANIFESTENT LE RACISME ET LA DISCRIMINATION RACIALE AU TRAVAIL ?

RECRUTEMENT

En entretien, les personnes racialisées se voient très fréquemment poser des questions sur leur origine et/ou sur leur intention de pratiquer leur religion.

Impact : Elles ne savent plus toujours comment réagir ou que répondre en raison de l'oppression de la relation d'embauche.

CARRIÈRE

Les personnes racialisées sont très peu nombreuses à être nommées à des postes de direction dans les organisations.

Impact : L'absence de rôles modèles peut dissuader les personnes racialisées de postuler à ces fonctions, et leurs responsables de le leur suggérer.

RELATION CLIENTÈLE

Des salarié-e-s racialisé-e-s se heurtent au refus de client-e-s d'être servi-e-s par eux ou elles, voire se font injurier par ces client-e-s.

Impact : L'employeur ne réagit pas, les salarié-e-s racialisé-e-s perdent le sentiment que l'entreprise leur propose des opportunités équitables dans l'emploi.

VIE QUOTIDIENNE

Des personnes racialisées subissent des « blagues » racistes répétées voire des injures de la part de leurs collègues et/ou de leurs supérieur-e-s.

Impact : Les personnes racialisées craignent d'être accusées de manque d'humour et d'être emprisonnées par leurs collègues et/ou leurs supérieur-e-s si elles réagissent.

Le racisme et la discrimination raciale se manifestent de multiples façons sur le lieu de travail.
Seul l'engagement ferme de l'organisation et de chaque salarié e contre le racisme et la discrimination raciale permet l'expression des victimes et la réparation de ces préjudices.

afmd

AFMD - Association Française des Managers de la Diversité - 26 rue du Grand Tour 75013 Paris - contact@afmd.fr - 01 78 44 72 31 - www.afmd.fr

Racisme et discrimination raciale au travail, quelles solutions?





Ghyslain Vedeux
Président du CRAN et Vice-Président de ENAR





AFMD | Association Française des Managers de la Diversité | Association loi de 1901 reconnue d'intérêt général
24 bis rue Greuze 75016 Paris | 01 75 44 92 34 | contact@afmd.fr

www.afmd.fr