

Guide Syndical

Combattre les racismes au travail

par
le collectif fédéral
Lutte contre les racismes





Combattre les racismes au travail

par
le collectif fédéral
Lutte contre les racismes

Guide Syndical

TABLE DES MATIÈRES

- POURQUOI CE GUIDE ?
- LE RACISME, QU'EST-CE QUE C'EST ?
- POURQUOI LA LUTTE ANTIRACISTE EST-ELLE UN ENJEU SYNDICAL ?

I/ LES ACTES RACISTES AU TRAVAIL SELON LE DROIT FRANÇAIS

- 1. VIOLENCES PHYSIQUES À CARACTÈRE RACISTE**
- 2. PROPOS À CARACTÈRE RACISTE**
 - A > Injure raciste ou discriminatoire
 - B > Diffamation à caractère raciste
 - C > Incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence raciste
- 3. HARCÈLEMENT RACISTE**
 - A > Harcèlement moral
 - B > Harcèlement discriminatoire raciste
- 4. DISCRIMINATION DIRECTE ET INDIRECTE**
 - A > Discriminations par association
 - B > Obligation de correction des inégalités de traitement
 - C > Discriminations religieuses et discriminations racistes
- 5. LAÏCITÉ, ENTRE CONQUIS SOCIAL ET DÉVOIEMENT**
 - A > Loi de 1905 : un acquis social à défendre
 - B > Dévoiement de la laïcité : une dérive à combattre

II/ CONSÉQUENCES DU RACISME

- 1. ATTEINTES À L'INTÉGRITÉ**
 - A > Isolement et fragilisation
 - B > Sur-travail et charge raciale
- 2. IMPACTS ÉCONOMIQUES**
 - Perte de chance
 - Coûts économiques des discriminations

III/ CONSTRUIRE L'ACTION SYNDICALE

- 1. PRÉVENIR**
 - A > Créer, entretenir et développer une culture antiraciste au travail
 - B > Construire une sociabilité de classe antiraciste
 - C > Former à l'histoire du racisme et des luttes antiracistes
 - D > Inscrire l'antiracisme dans le règlement intérieur
 - E > Mettre en confiance et écouter
- 2. AGIR DANS LA SECTION SYNDICALE**
 - A > Recueillir les faits
 - B > Agir
 - C > Le rôle des élu·es et mandatés
 - D > Intervenir collectivement
- 3. SAISIR LA JUSTICE**
 - A > Saisir le·la Défenseur·e des droits
 - B > Intervenir juridiquement
- 4. RACISME À L'INTÉRIEUR DU SYNDICAT**

IV/ LES TEXTES JURIDIQUES SUR LESQUELS S'APPUYER

- 1. TEXTES GÉNÉRALISTES**
 - > Dans le droit français
- 2. LÉGISLATION ANTIRACISTE RELATIVE AU SECTEUR PRIVÉ**
- 3. LÉGISLATION ANTIRACISTE RELATIVE À LA FONCTION PUBLIQUE**

V/ POUR ALLER PLUS LOIN / > BIBLIOGRAPHIE



POURQUOI CE GUIDE ?

C **E GUIDE SYNDICAL** permet de connaître les outils de lutte contre les différentes manifestations du racisme au travail. Rédigé par les membres du collectif Lutte contre les racismes de la FERC, il s'adresse particulièrement aux travailleurs et travailleuses des secteurs éducation, recherche, culture, éducation populaire et sport mais est probablement intéressant pour d'autres champs du monde du travail.

La question du racisme vécu par les usager-es, qui nécessite un guide consacré, sera abordé uniquement lorsqu'il se confond avec la situation des salarié-es et des agent-es publiques.

Outil juridique et pratique, il aborde les démarches individuelles et collectives d'action syndicale et donne quelques conseils pour rendre plus efficace les luttes contre toutes les manifestations du racisme au travail.

LE RACISME, QU'ÉSAÇO ?

L **E RACISME** est un système social de domination. Il prend appui sur un processus d'altérisation, de hiérarchisation des individus et des groupes sociaux qui en sont la cible.

D'après Albert Memmi, le racisme est la « valorisation, généralisée et définitive, de différences, réelles ou imaginaires, au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime, afin de justifier une agression ou un privilège » (Albert Memmi, *Le Racisme*, 1994).

6 Ces différences **réelles ou imaginaires** peuvent être d'ordre biologique (forme du corps et du visage, couleur de peau, texture des cheveux...), culturelles (mœurs, goûts, traditions...), religieuses, géographiques, nationales, linguistiques, etc. Le racisme se manifeste par des violences physiques ou symboliques, des discriminations, de l'exploitation.

Il peut s'exercer à travers des dispositifs organisationnels, des pratiques institutionnelles mais aussi par des attitudes d'hostilité et d'exclusion, des paroles, des coups, jusqu'au meurtre.

Parce qu'il est profondément ancré dans les imaginaires et les structures sociales, il est reproduit dans toutes les couches de la société, dans la bourgeoisie et la classe ouvrière. Il peut être volontaire ou involontaire, les personnes qui subissent le racisme peuvent également le reproduire.

Le racisme en France se décline en 5 formes principales qui possèdent des points communs entre elles mais aussi chacune des spécificités :

antisémitisme, islamophobie et racisme anti-arabe, anti-tsiganisme, racisme antiasiatique, négrophobie.

POURQUOI LA LUTTE ANTIRACISTE EST-ELLE UN ENJEU SYNDICAL ?

L **A LUTTE CONTRE TOUS LES RACISMES** est un enjeu d'égalité sociale et d'émancipation.

Lorsqu'elle n'est pas prise en charge par le syndicat, elle éloigne les travailleuses et les travailleurs qui sont victimes de racisme de l'action syndicale.

En plus des effets concrets sur les vies et les destins des individus qui en sont victimes, le racisme affaiblit les résistances collectives au travail, en fragmentant la solidarité de classe. Il met en compétition les salarié-es entre eux et elles.

Il invisibilise la compréhension des mécanismes d'oppression et d'exploitation au travail.

Il justifie des hiérarchies et produit une division racialisée du travail. Les possibilités d'évolution et d'émancipation sont entravées par des plafonds de verre, les victimes du racisme sont privées de leur pouvoir d'agir. Le racisme conduit également à des alliances contre-nature au détriment de la solidarité de classe.



RACISME AU TRAVAIL DANS LES CHAMPS DE L'ÉDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE

Il n'existe pas encore d'enquête grand angle sur les situations de racisme vécues par les agent-es et salarié-es de l'éducation, de la formation, de l'enseignement supérieur et la recherche, de l'éducation populaire et du sport.

Néanmoins, le baromètre UGICT/Vivavoice 2024 permet d'affirmer que le racisme est très présent au sein de ces différentes branches professionnelles.

En effet, **un tiers des professeur-es et travailleur-ses dans le domaine scientifique interrogé-es déclarent avoir été victimes ou témoins d'un acte raciste au moins une fois.** Selon l'étude :

- 33,1 % des professeur-es et professions scientifiques interrogés déclarent avoir été victimes ou témoins de propos racistes au travail sous forme de « plaisanteries ou blagues » (24,9 % témoins, 8,2% victimes).
- 27,4% ont été victimes ou témoins d'injures racistes au travail (19,4% témoin, 8% victimes).
- 16,9 % victimes ou témoins de gestes racistes (12,8% témoin, 4,1% victimes).
- 11,1% ont été confrontés, en tant que victime ou témoin, à des discriminations à l'embauche (1,9% victime, 9,2% témoins).
- 17% ont été confrontés à des discriminations racistes en matière de promotion et de salaire (12,1% témoins, 4,9%).
- 18,2% ont été confrontés à des comportements racistes de la part d'usager-es (12,7% témoins, 5,5% témoins).

Un tiers des professeur-es des écoles déclarent avoir été victimes ou témoins d'un moins d'un acte raciste. Toujours selon l'étude :

- 30,2 % des professeur-es des écoles (catégorie instituteur-rices et assimilé-es) interrogé-es déclarent avoir été victimes ou témoins de propos racistes au travail sous forme de « plaisanteries ou blagues » (18 % témoins, 5,2 % victimes, 7% victimes et témoins).
- 24,9% ont été victimes ou témoins d'injures racistes au travail (12,8 % témoins, 3,5 % victimes, 8,9 % victimes et témoins).
- 13,7 % victimes ou témoins de gestes racistes (6,7 % témoins, 2,2 % victimes, 4,8 % victimes et témoins).
- 13,8% ont été confronté-es, en tant que victime ou témoin, à des discriminations à l'embauche (6,6 % témoins, 2,2 % victimes, 5 % victimes et témoins).
- 12% ont été confronté-es à des discriminations racistes en matière de promotion et de salaire (3,9 % témoins, 4 % victimes, 4,1 % victimes et témoins).
- 18,8% ont été confronté-es à des comportements racistes de la part d'usager-es (9,2 % témoins, 4,6 % victimes, 5 % victimes et témoins).

Les chiffres relevés constituent souvent le sommet visible de l'iceberg, car de nombreuses situations sont tues, niées ou non détectées. Le racisme au travail est loin d'être anecdotique. Il est massif.

2. PROPOS À CARACTÈRE RACISTE

Les propos racistes sont des paroles, des écrits ou des images diffusées avec ou sans l'intention de stigmatiser ou d'humilier une personne ou un groupe de personnes.



JURISPRUDENCE / Dans une affaire, le juge de cour d'appel considérait que les propos « *je ne vais pas longtemps supporter un arabe dans l'équipe* » ; « *gnoul* » ; « *l'arabe, il ne mérite pas un coup de 12* » destiné à un salarié ne constituaient qu'une faute simple. La Cour de cassation a requalifié en faute grave et précisé : « *Les propos racistes envers un collègue constituent une faute grave rendant impossible le maintien dans l'entreprise* »

Cour de cassation, Chambre sociale, .5-12-2018 n°17-14.594

Les propos racistes sont donc une faute grave qui peuvent entraîner un licenciement. Le droit distingue plusieurs types de propos à caractère raciste.

A > Injure raciste ou discriminatoire

Attention : délai de prescription 12 mois

La loi définit l'injure comme une parole, un écrit, une image adressée à une personne ou un groupe de personnes dans l'intention de l'offenser. L'injure raciste mobilise l'appartenance ou la non-appartenance, réelle ou supposée, de la personne ou du groupe de personnes visées à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion (Article R625-8-1 du Code pénal).

LES ACTES RACISTES AU TRAVAIL SELON LE DROIT FRANÇAIS

Le droit français considère le racisme comme une circonstance aggravante d'une infraction commise. Le Code Pénal précise que « La circonstance aggravante [...] est constituée lorsque l'infraction est précédée, accompagnée ou suivie de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature portant atteinte à l'honneur ou à la considération de la victime ou d'un groupe de personnes dont fait partie la victime à raison de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée » (Article 132-76 du code pénal)

Au travail, les actes racistes peuvent se produire entre travailleur-ses, entre travailleur-ses et hiérarchie ou entre travailleur-ses et usager-es du service public. Les actes racistes peuvent être de différents types.

1. VIOLENCES PHYSIQUES À CARACTÈRE RACISTE

Dans le droit, le racisme est considéré comme une circonstance aggravante de l'infraction pour coups et blessures. Pour obtenir sa caractérisation, il est nécessaire de collecter des éléments permettant de prouver les faits et l'intention raciste.

RACISME, ANTISÉMITISME,

XÉNOPHOBIE AU TRAVAIL :

C'EST NON !



SYNDICATS MOBILISÉS





JURISPRUDENCE /

Le fait pour un salarié de traiter de « négro » des membres du personnel qui lui étaient subordonnés « a nécessairement un caractère fautif »

Cour de cassation, Chambre sociale, du 2 juin 2004, n°02-44.904, Publié au bulletin



Commentaire CGT :

La cour d'appel avait initialement qualifié les propos de « dé-placés et de mauvais goût », et avait nié les caractères fautif et raciste. La Cour de cassation a reconnu le caractère fautif de l'injure négrophobe.



JURISPRUDENCE /

La Cour de cassation a considéré que la diffusion sur les réseaux sociaux d'une fausse publicité antisémite (en l'occurrence d'un médicament qui permettrait de « guérir du judaïsme ») constituait une injure discriminatoire à caractère raciale. Le contenu de l'insulte : « Judéotril, un nouveau médicament pour guérir du judaïsme. #que-nelle #antisémitisme. Anxiété, fragilité émotionnelle, paranoïa, égocentrisme, mégalomanie, amnésie sélective, intolérance à la frustration, tendances à la fabulation et à la calomnie, etc. On peut enfin guérir du judaïsme. Préviens les dérives incestueuses ».

Cour de cassation 15 octobre 2019, n° 18-85.368

B > Diffamation à caractère raciste

Attention : délai de prescription 12 mois

« Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la

considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation. » (Article 29, Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse)

La diffamation à caractère raciste consiste à imputer un fait qui porte atteinte à l'honneur ou la considération d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée. (Article R625-8 du Code pénal)

La caractérisation du délit nécessite d'établir l'imputation d'un fait précis, et d'établir son caractère outrageant.



DÉCISION DE JUSTICE /

Le tribunal correctionnel de Paris a condamné le 24 janvier 2014 le directeur de Publication du Point pour « diffamation publique envers un groupe de personnes à raison de leur origine ou nationalité chinoise » pour avoir rédigé de prétendus « Commandements de l'entrepreneur chinois en France ». Ces prétendus commandements incluaient les stéréotypes racistes suivants « Tu ne rémunéreras pas tes employés, car ce sont des membres de ta famille. » ; « Tu ne cotiseras pas et donc tu ne toucheras pas d'aides » et « Tu ne paieras pas d'impôts».

C > Incitation à la haine, la discrimination ou à la violence raciste

Attention : délai de prescription 3 mois

Il s'agit d'une provocation et un appel public, à la provocation, la discrimination, la haine ou la violence, de manière expli-

cite ou implicite. Pour être caractérisée, l'incitation à la haine, la discrimination ou à la violence raciste doit être formulée à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes déterminé.

Il n'est pas nécessaire que le message vise individuellement chaque personne composant le groupe considéré. L'infraction est constituée lorsque le propos, en lien direct avec l'origine, l'ethnie, la nation, la prétendue race ou la religion, rejaillit sur la totalité de la communauté ciblée.

En revanche, il n'y a pas de délit quand est seulement visée une catégorie de personnes qui se distingue du groupe par des comportements spécifiques, auxquels le groupe dans son ensemble n'est pas assimilé. Enfin, le caractère intentionnel qui se déduit de la teneur même des propos et de leur contexte doit être établi (Article 24 alinéa 7, Loi du 29 juillet 1881).

JURISPRUDENCE /

La Cour de cassation estime désormais qu'une incitation manifeste à susciter un sentiment d'hostilité ou de rejet ne saurait suffire pour caractériser le délit. Il faut, pour entrer en voie de condamnation, que les propos caractérisent un appel ou une exhortation, éventuellement implicite à la haine ou à la violence. (Cour de cassation, Chambre criminelle, 7 juin 2017, n° 16-80.322, Publié au bulletin ; Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 9 janvier 2018, n° 17-80.491)

DÉCISION DE JUSTICE /

Le tribunal correctionnel a condamné Alain Soral à une peine de prison de quatre mois avec sursis et à 5 000 euros d'amende pour la publication sur son site Égalité et Réconciliation, en avril 2017, d'un dessin intitulé « Présidentielles, qui mène le jeu... ». On y voyait quatre candidats à la présidentielle de 2017 en forme de pions, sur un échiquier dominé par Bernard-Henri Lévy, Julien Dray et Jacques Attali, sur fond d'étoile de David avec un chandelier à sept branches.

Selon le Tribunal, le dessin suggère que les candidats « sont en réalité contrôlés et manipulés par des personnalités que l'auteur relie très clairement à la religion juive [...] ; qu'il en résulte donc que ce dessin indique que les personnes de confession juive contribuent à fausser l'élection présidentielle, de sorte qu'il constitue un appel implicite à la haine, la violence et la discrimination contre tous les juifs ».

Le Tribunal a également ordonné le retrait du dessin. (TGI de Paris, 1er juin 2018)

Le Tribunal précise par ailleurs que, « les registres de la polémique politique, de la caricature ou de l'humour ne justifient pas » la commission du délit.

JURISPRUDENCE /

La Cour de cassation confirme la condamnation d'Eric Zemmour à 5 000 euros d'amende pour « appel à la discrimination » pour avoir tenu, lors



de l'émission « C à vous » les propos suivants : « Nous vivons depuis trente ans une invasion, une colonisation, qui entraîne une conflagration » ; « Dans d'innombrables banlieues françaises où de nombreuses jeunes filles sont voilées, c'est également l'islam, c'est également du djihad, c'est également la lutte pour islamiser un territoire qui n'est pas, qui est normalement une terre non islamisée, une terre de mécréant. C'est la même chose, c'est de l'occupation de territoire » ; et « je pense qu'il faut leur donner le choix entre l'islam et la France ».

Cour de cassation, Chambre criminelle, 17 septembre 2019, n° 18-85.299



Commentaire CGT :

Les condamnations sont légitimes. Toutefois, l'antisémitisme et l'islamophobie ne se réduisent pas à une hostilité anti-religieuse, elles ciblent des personnes assignées à la judéité et à l'islamité qu'elles soient croyantes, pratiquantes ou non.



Stéréotypes au quotidien et assignation identitaire

De nombreuses personnes utilisent des stéréotypes, positifs ou négatifs, sans intention malveillante.

La diffusion de ces stéréotypes participe de la dynamique du racisme. Ces paroles non haineuses mais néanmoins problématiques, sont à combattre par une démarche syndicale et active de déconstruction des stéréotypes, à l'aide de l'éducation populaire et toute démarche de pédagogie et de formation ainsi que l'installation d'un climat de travail collectif prévenant l'expression de tels propos et permettant la discussion et le débat de manière apaisée.

**RACISME
ANTISÉMITISME
XÉNOPHOBIE
AU TRAVAIL :
C'EST NON !**

RACISME CRYPTÉ : UNE STRATÉGIE DE CONTOURNEMENT DU DROIT

L'insinuation raciste consiste à suggérer de manière implicite une idée raciste, sans prononcer des mots formellement proscrit par la loi.

Le **dogwhistle** ou appel du pied raciste est un propos qui semble anodin au grand public, mais qui est bien compris par les personnes racistes pour leur signifier l'existence d'un référentiel raciste commun. Il a un objectif, celui de permettre aux adhérents des théories racistes de s'identifier sans risque et de se rassembler. C'est une expression raciste cryptée, perceptible par les personnes qui partagent l'imaginaire raciste symbolique auquel elle renvoie. Le concept tire son nom de l'utilisation d'un sifflet à ultrason pour chien, qui est audible pour ces animaux mais ne l'est pas pour les humains.

Le terme « **Dragons célestes** » est utilisé sur les réseaux sociaux afin de désigner les personnes juives de manière cryptée. Le terme désigne initialement des personnages appartenant à une caste d'aristocrates dominant le monde dans le manga **One Piece**. Son utilisation par les antisémites repose sur l'activation de la théorie selon laquelle les Juifs auraient le pouvoir et l'ambition de dominer le monde. Cette théorie conspirationniste a été forgée dans les années suivant la Révolution française chez les contre-révolutionnaires puis dans le faux document intitulé *Les Protocoles des sages de Sion* rédigée par la police du Tsar de Russie au début du XX^e siècle afin de saboter la Révolution bolchevique de 1905.

La loi définit l'intentionnalité comme une condition de pénalisation des propos racistes. La pratique de l'insinuation ou du *dogwhistle* entrave la possibilité de faire reconnaître par les tribunaux comme racistes les propos mis en cause, puisqu'elle permet à ses auteurs le « déni plausible », c'est-à-dire la contestation du caractère intentionnel.

Cependant, la loi sur la liberté de la presse précise que « Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, **même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommé, mais dont l'identification est rendue possible par les termes des discours, cris, menaces, écrits ou imprimés, placards ou affiches incriminés.** » (Article 29, Loi du 29 juillet 1881)

Pour caractériser le délit, il faut donc établir qu'un fait précis est imputé à une personne ou un groupe ciblé. Puis écarter l'exonération légale dite « de bonne foi ». Dans l'état actuel du droit, malheureusement, l'injure n'est pas caractérisée si elle se présente sous forme d'allusion ou d'insinuation sans cibler des faits précis, à la différence de la diffamation. Il est donc important de caractériser les faits précis lorsque l'on construit un dossier juridique de diffamation raciste.

3. HARCÈLEMENT RACISTE

A > Le harcèlement moral est défini comme « des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (Article 222-33-2 du code pénal, et article L1152-1 du code du travail)

La loi est venue ajouter que « l'infraction est également constituée :

a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. » (Article 222-33-2-2 du code pénal).

B > Le harcèlement discriminatoire raciste consiste en « Tout agissement [...] 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 » en raison des critères de discrimination prohibés.

Les critères de discrimination prohibés relatifs au racisme sont, parmi les 26 critères prohibés définis par l'article 1 de

la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine de la lutte contre les discriminations : L'origine - Le patronyme - La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français - L'apparence physique - Les caractéristiques génétiques - Les mœurs - Le lieu de résidence - L'ethnie - La nation - La prétendue race - La religion.

Dans le cas de l'infraction raciste, les caractéristiques reprochées à la personne victime sont réelles ou imaginaires, cela n'a pas d'importance. Le fait que l'acte soit motivé par ces critères, avérés ou non, constitue le caractère raciste de l'acte. Par exemple, une personne qui crie « sale arabe » sur une autre commet le délit d'injure raciste, que la personne victime soit arabe ou non.



JURISPRUDENCE /

À la différence des règles relatives au harcèlement moral en général, la répétition n'est pas une condition nécessaire pour caractériser le harcèlement discriminatoire, une seule fois suffit (Décision du Défenseur des droits MLD-2014-105 du 31 juillet 2014 ; Cour d'appel de Rennes n° 14/00134, 10 décembre 2014.)



JURISPRUDENCE /

La Cour d'appel de Toulouse relate la décision suivante : « Monsieur I. Z. invoque à l'appui de ses demandes des faits de harcèlement moral à caractère raciste, ce, depuis 2008. Il a été mis à l'écart de la société, rétrogradé dans ses fonctions du seul fait de ses origines.

Plusieurs attestations mettent en évidence que les tâches de conducteur d'engin lui avaient été retirées et qu'il se trouvait cantonné aux tâches de manœuvre. Ses collègues de travail le traitaient de "négro". La décision unilatérale du chef d'agence de l'empêcher de conduire des engins participe à la reconnaissance du harcèlement moral» (Cour d'appel de Toulouse, 29 janv. 2016, n° 14/00360).



Commentaire CGT :

La cour d'appel considère que l'employeur se rend coupable d'une faute dès lors qu'il n'a pas mis fin à un harcèlement discriminatoire (en l'espèce, harcèlement négrophobe), même si le salarié ne l'en avait pas informé.

4. DISCRIMINATION DIRECTE ET INDIRECTE

La discrimination est définie comme tout traitement défavorable, en lien avec un critère interdit par la loi, se traduisant par un acte, une pratique, une règle.

Les critères interdits par la loi sont énumérés à l'article 225-1 du code pénal et L.1132-1 du code du travail.

La discrimination peut être :

- **Directe** : lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi
- **Indirecte** : lorsqu'un critère, une disposition, une pratique en apparence neutre est susceptible d'en-

traîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes en raison d'un critère prohibé par la loi. La loi de 2008 restreint cependant la définition en excluant les critères ou pratiques « justifiés par un but légitime » réalisés par des moyens « nécessaires et appropriés ». Le champ d'une telle exclusion appartient donc à la jurisprudence. Il fait l'objet d'une bataille juridique.

« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, 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. » (Article 1, Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

La loi sanctionne également l'incitation à la discrimination, c'est-à-dire « le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé », et cela « qu'il s'agisse de propagande raciste, d'incitation à tenir des propos racistes, à mettre en œuvre des discriminations » (Article 1, Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

Sur le plan juridique, il n'est pas nécessaire de prouver l'intention pour déterminer l'existence d'une discrimination raciste indirecte. Il faut cependant prouver que le critère ou la pratique « neutre en apparence » a pour effet une discrimination sur la base d'un ou plusieurs

critères prohibés. L'article 2 de la loi de 2008 précise que cette interdiction des discriminations directes et indirectes concerne l'accès à l'emploi (discrimination à l'embauche ou lors d'un renouvellement de contrat), à la formation professionnelle, à la promotion ou aux conditions de travail, mais également l'accès à la protection sociale, la santé, les avantages sociaux, l'éducation.

C'est à l'employeur mis en cause qu'il appartiendra de démontrer qu'aucun « but légitime » n'est opposable, la victime devant apporter un faisceau d'indice laissant supposer l'existence d'une discrimination.



16

> IMPACT DES DISCRIMINATIONS RACISTES ET ISLAMOPHOBES DANS L'ACCÈS AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE

L'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (Ondes) a produit une enquête publiée en 2024 sur les discriminations dans l'accès à l'apprentissage. La méthode utilisée est celle du test par correspondance, le domaine couvert celui de l'accès à un contrat d'apprentissage en première année de BTS Comptabilité-Gestion. « En mars 2024, des paires de candidates fictives, aléatoirement voilées et non voilées sur la photographie d'identité figurant sur leur CV, ont candidaté à des postes d'apprentie comptable auprès d'un échantillon aléatoire de 2000 PME parisiennes de tous secteurs d'activité. Deux candidates signalent une origine française par la consonance de leur prénom et de leur nom de famille tandis que deux autres candidates signalent une origine maghrébine, ce qui permet d'observer une éventuelle différence dans l'effet du port du voile en fonction de l'origine ». Les résultats de ce test montrent deux choses : un taux de réponses positives plus faible chez les candidates d'origine maghrébine d'une part (8 % contre 13 %) ; une perte de chance de 80 % d'obtenir une réponse positive en cas de port du voile sur la photo apparaissant sur le CV, que ce soit pour la candidate maghrébine ou la candidate française (1,18 % et 2,46 %).

> ZRR ET DISCRIMINATIONS RACISTES DANS L'ESR

Une zone à régime restrictif (ZRR) est un lieu à accès réglementé dans le cadre de la protection du potentiel scientifique et technique national.

Depuis le passage en ZRR de certains laboratoires, de nombreux doctorants et postdoctorants, de plusieurs nationalités, se sont vus refuser l'accès aux laboratoires par le fonctionnaire sécurité défense (FSD) ce qui a conduit à l'impossibilité de la signature de leurs contrats. Du fait du caractère sécuritaire des laboratoires, une discrimination s'est établie en fonction de la nationalité, les conditions de travail sont différentes selon l'origine nationale des travailleur-ses. Des chercheurs sont limités à des sujets précis, en restreignant leur accès aux outils informatiques et aux salles de manipulation. Ces restrictions ont des effets délétères sur les conditions de travail de ces personnels. Elles les empêchent formellement de discuter librement ou de participer à des réunions d'équipe dont les sujets ne feraient pas partie de ce sur quoi ils ont le droit de travailler. Ce fonctionnement va à l'encontre du fonctionnement du milieu de la Recherche dont les progrès sont indissociables de l'existence d'une communauté internationale ouverte et accessible à toutes et tous. Enfin, ces différences de condition de travail en fonction de la nationalité altèrent l'égalité d'accès à la formation continue que constitue le Doctorat et est donc contraire au droit fondamental à l'éducation inscrit dans l'article 26 de la DUDH.

D'autre part, dans une enquête de 2022 produite par Acadiscri et intitulée *Expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France*, conduite auprès d'une université pilote, 51 % des personnels disent avoir subi des traitements inégaux dont 10 % pour des motifs racistes.

17

A > Discrimination par association

La Cour Européenne des Droits de l'Homme a également rendu des arrêts prohibant la **discrimination par association** qui permet de sanctionner la discrimination d'une personne en raison de son lien avec un tiers (conjoint, enfant...). Si les arrêts actuels portent sur des discriminations en raison du handicap ou de la religion d'un tiers (*Guberina c/ Croatie*, 22 mars 2016 et *Molla Sali c/ Grèce*, Gr. ch., 19 déc. 2018), le principe est juridiquement extensible aux dis-

criminations racistes (en considération d'un époux, un proche, etc.). La jurisprudence reste à construire.

Un refus de promotion, d'embauche ou un licenciement qui aurait pour motif l'appartenance vraie ou supposée du conjoint, de l'enfant, de l'ascendant... à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée est susceptible d'être sanctionné sur la base de cette jurisprudence européenne.

B > Obligation de correction des inégalités de traitement

La jurisprudence européenne ne sanctionne pas seulement comme discriminatoire, sur le fondement de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme, le traitement défavorable en raison des critères précités.



JURISPRUDENCE /

Suite à l'arrêt Thlimmenos c/ Grèce du 6 avril 2000, l'article 14 implique désormais « l'obligation positive » de corriger les inégalités de fait (Voir CEDH, J.D. et A. c/ Royaume-Uni, du 24 octobre 2019). Si l'État n'agit pas pour corriger des inégalités de fait reposant sur un critère prohibé alors il peut être condamné pour discrimination du fait de son inaction.

C > Discriminations religieuses et discriminations racistes

La discrimination religieuse est un traitement différencié des personnes en fonction de leurs pratiques ou croyances religieuses, réelles ou supposées. **Dans le cas de l'antisémitisme et de l'islamophobie, un processus de racialisation qui ne repose pas uniquement sur la dimension religieuse est à l'œuvre.** Une étude de 2017 (Marie-Anne Valfort, La religion, facteur de discrimination à l'embauche en France ? *Revue économique*, 2017, p.895) montre qu'il existe une discrimination à l'embauche des personnes musulmanes et juives dans le domaine de la comptabilité. Ces dernières font l'objet d'un traitement différencié et à leur dépens en tant que personnes considérées comme altéri-

té négative. Du fait de leur croyance et leur culture, les employeurs semblent projeter qu'ils se comportent différemment au travail. Les personnes juives et musulmanes sont jugées moins aptes à exercer une fonction de comptable, secrétaire ou expert, qu'une personne chrétienne.

La racialisation des groupes humains ne se fait pas uniquement sur le critère de la couleur de peau. Les Juifs, désignés comme la «race sémite» opposée à la «race aryenne» au XIX^e, font l'objet d'un processus de racialisation entre le XV^e et le XIX^e siècle, qui cible également les personnes converties à d'autres religions ou même les athées. Les accusations qui leurs sont faites s'appuient sur des préjugés développés au Moyen-Âge, mais l'antisémitisme est un projet d'exclusion qui prétend s'appuyer sur des arguments politiques et économiques. De même pour l'islamophobie, il ne s'agit pas du rejet de la religion musulmane mais bien de l'infériorisation d'un groupe humain sous prétexte de différence culturelle ou politiques, qui puise dans un imaginaire orientaliste et colonial. L'islamophobie cible les personnes musulmanes ou considérées comme telles sur la base de leur origine, leur filiation, leur patronyme, leur apparence physique, etc.

5. LAÏCITÉ ET DÉVOIEMENTS RACISTES DE LA LAÏCITÉ

A > Loi de 1905 : un acquis positif à défendre

La loi de séparation de l'Église et de l'État de 1905 permet de séparer le pou-

voir religieux du pouvoir politique.

Ses principes fondamentaux sont :

- Le respect de toutes les croyances
- L'égalité des citoyen·nes devant la loi sans distinction de la religion
- La garantie du libre exercice des cultes
- L'absence de culte officiel et le salariat du clergé.

Elle acte la liberté de conscience des citoyen·nes. Les individu·es obtiennent la liberté de pratiquer, d'adopter, de quitter ou de changer de religion sans effet sur leurs droits. Elle met fin au Concordat instauré en 1802 par Napoléon qui régissait les relations entre l'État et les cultes alors organisés en service public du culte. La loi de 1905 met fin au contrôle et au financement des cultes tout en proclamant la neutralité de l'État vis-à-vis de l'ensemble des religions.

Elle connaît cependant d'importantes exceptions notamment en Alsace, en Lorraine ou dans les territoriaux coloniaux. Cette neutralité s'applique alors aux agent·es du service public comme les professeurs de l'Éducation nationale qui ne peuvent arborer de signes religieux dans le cadre de leurs activités professionnelles.

B > Dévoisement de la laïcité : une dérive à combattre

En octobre 1989, le principal d'un collège à Creil (Oise) refuse l'accès aux classes de trois élèves musulmanes parce qu'elles portent un foulard. Les politiques s'emparent de l'affaire et un débat est lancé sur les signes religieux visibles. Les refus d'accès aux classes

se multiplient dans plusieurs écoles en France, les gouvernements multiplient les circulaires jusqu'à la **promulgation de la Loi sur le port de signes religieux ostensibles (mars 2004).**

Cette loi marque une rupture avec l'esprit de la loi de 1905 : alors que le principe de laïcité est initialement une obligation de neutralité religieuse de l'État, de sa législation et de ses agents, cette obligation est étendue aux usagers, et principalement aux usagères de l'école publique. La loi de 2004 interdit le port de « tout signe religieux ostensible » dans les écoles, collèges et lycées publics. **La circulaire d'application nomme explicitement comme « signe ostensible » le foulard islamique, la kippa, les « grandes croix », le turban sikh.**

La loi et les débats qui l'encadrent se poursuivent dans une série de mesures ciblant plus particulièrement les musulmanes. Les mesures prises ont pour effet de restreindre l'espace public aux femmes musulmanes. **Ces mesures n'ont pas de lien avec l'esprit de la loi de 1905 qui est censé garantir l'exercice des cultes et l'égalité entre eux.**

En effet, sous couvert de laïcité, des décisions politiques de différentes natures interdisent l'accès des piscines et des plages aux femmes portant des maillots-combinaisons compatibles avec la manière de vivre leurs croyances (affaire du burkini), le port de certains pantalons large qui n'ont pas de lien avec la religion musulmane mais avec les cultures arabes (affaire de l'abaya), etc.

L'interdiction du port du foulard islamique ne s'applique pas dans l'enseignement supérieur pour le moment,

mais certaines universités étendent la loi de 2004 aux doctorantes qui ont un statut à cheval entre usagères du service public et agentes, étant donné qu'elles peuvent donner des cours.

La loi de 2004 ne s'applique pas dans le secteur privé mais le droit du travail précise que la tenue des employé-es peut être soumise à des directives rédigées dans des documents internes à l'entreprise.

La FERC défend la loi de laïcité de 1905, sa pleine application, mais s'oppose au dévoiement de cette loi à des fins de discrimination raciste.

Interaction et intersection entre racisme et autres formes de discriminations ou de violences

L'avocate et professeure de droit afro-féministe Kimberlé William Crenshaw a proposé un cadre d'analyse des situations où différentes formes d'oppressions interagissent, en développant le concept d'intersectionnalité.

Selon la juriste, interviewée par le collectif Femmes-mixité de la FERC CGT lors des journées Intersyndicales Femmes 2025 :

<https://www.youtube.com/watch?v=Ud5oBgmw2xk>



JURISPRUDENCE /

« Les propos d'un salarié protégé visant systématiquement et de manière répétée des salariées ayant pour point commun d'être des femmes, supposément d'origine maghrébine et de confession musulmane, qui, au surplus, se trouvaient sous sa responsabilité et ne pouvaient, dès lors qu'ils revêtent un caractère raciste pour certains, et sexiste pour d'autres, être réduits à des propos triviaux constituent une faute d'une gravité suffisante de nature à justifier son licenciement. »

(Conseil d'État, 7 oct. 2022, n°450492).



« **L'intersectionnalité** est un concept qui décrit les différents axes de discriminations qui se combinent comme le genre, la race, la sexualité, le fait d'être migrant-e. En effet, on ne vit pas les discriminations une à une, car ces discriminations en raison du genre de la race et/ou de la sexualité etc. interagissent entre elles. C'est cette réalité que ce concept d'intersectionnalité décrit ».



CONSEQUENCES DU RACISME

1. ATTEINTE À L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE

En dehors de blessures corporelles dans le cadre de violences physiques, le racisme a un effet négatif sur la santé mentale, notamment parce qu'il est un facteur de stress spécifique.

Il peut entraîner des chocs réactionnels et jouer le rôle de facteur aggravant dans les situations de Burn-out. Dans la sphère francophone, les études de santé publique sur ce phénomène restent encore marginales. Dans la sphère anglo-saxonne cependant, les études sont plus nombreuses (Across Boundaries : 1997, Surgeon General's Report : 1999 ; Cummings : 1993, Fernando : 1991) et ont établi l'existence, au sein des groupes racialisés et des communautés autochtones, d'une surexposition aux risques en termes de santé mentale liée au racisme.

Les études mettent en avant :

- Des niveaux élevés d'anxiété et de maladies causées par le stress, comme l'hypertension artérielle, les maladies coronariennes et des troubles neurologiques.
- Des risques plus élevés de dépression et de suicide.
- Des états de détresse, de désespoir, de peur, de méfiance, d'aliénation et de perte de contrôle.
- De la perte de l'estime de soi, de risques plus élevés de toxicomanie et de violence.

>> Pour aller plus loin

• **Kwasi Kafele**, *La discrimination raciale et la santé mentale : les communautés racialisées et autochtones*, Commission ontarienne des droits de la Personne, 2004.

• **Yaotcha D. Almeida**, *Impact des microagressions et de la discrimination raciale sur la santé mentale des personnes racisées : L'exemple de femmes noires en France*, L'Harmattan, 2022.

• **Ali Rebeih**, *Quand le racisme rend malade*, Émission Grand bien vous fasse, Podcast France inter, 2023.

A > Isolement et fragilisation

Le racisme a pour effet d'isoler les victimes du collectif de travail. Ce mécanisme d'isolement et d'exclusion a un impact direct sur les conditions de travail, en entravant l'exercice des tâches confiées. Il rend les tâches professionnelles plus difficiles à effectuer, une large part des processus de travail étant collectifs, mais il rend également les victimes plus vulnérables en fragilisant les solidarités professionnelles. Le premier enjeu syndical est donc de rompre ce processus d'isolement en recréant des liens de solidarité.

B > Surtravail et charge raciale

Le racisme entraîne un sur-travail.

Une partie de ce sur-travail a été conceptualisé sous le terme de charge raciale, notamment par la chercheuse Maboula Soumahoro (*Le triangle et l'hexagone*, 2020) qui la définit comme «la tâche épuisante d'expliquer, de traduire, de rendre intelligibles les situations violentes, discriminantes ou racistes». S'ajoute également le poids des attentes spécifiques liées aux stéréotypes racistes en circulation dans la société. Cette charge entraîne une sur-vigilance constante.

2. IMPACTS ÉCONOMIQUES

22

A > « Perte de chance »

Dans le champ du travail, les discriminations racistes entraînent des inégalités :

- sur le niveau de salaire ; sous-salaire à niveau de qualification égal
- sur le taux d'emploi ; sur-chômage à niveau de qualification égal
- sur la quotité de travail ; sur-représentation dans les temps partiels imposés
- sur l'accès à l'éducation : sous accès aux qualifications supérieures à caractéristiques sociales égales).

Il impacte en conséquence le niveau des pensions de retraite perçues.



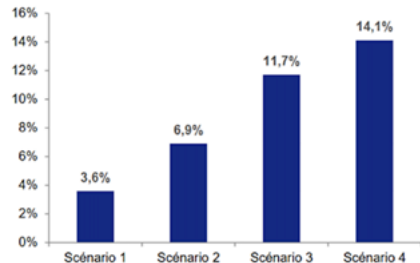
La CGT propose une méthodologie pour évaluer l'impact de la perte de chance et contribuer à outiller l'action juridique. Voir « [Discriminations racistes dans le monde du travail - Note de l'espace revendicatif - Égalité des droits - 3 septembre 2020](#) »

B > Coûts économiques des discriminations

Un rapport de 2016 élaboré par France stratégie pour le Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et au Ministère de la Ville, de la jeunesse et des sports intitulé «Le coût économique des discriminations» a tenté de chiffrer les conséquences des discriminations, et notamment des discriminations racistes sur l'économie. Les chiffres, qui concernent l'effet cumulé de toutes les discriminations sont accablants.

Quatre scénarios sont étudiés, pour estimer les gains économiques que représenterait la fin des discriminations au travail.

Graphique 17 – Impact des quatre scénarios sur le PIB (en pourcentage)



Lecture : dans le scénario 4 regroupe l'ensemble des effets (salaire, taux d'emploi, heures travaillées et niveau d'éducation), l'effet sur le PIB est estimé à +14,1%.

Le gain lié à la suppression des discriminations représenterait, sur la base du PIB 2015 entre 3,6 % pour le scénario 1 (soit 80 milliards d'euros sur la base du PIB de 2015) et 14,1 % pour le scénario 4 (soit environ 310 milliards d'euros).

Concernant la discrimination raciste, l'écart théorique mesuré sur les niveaux de salaire du fait de l'effet cumulé des différences de taux d'emploi, d'heures tra-

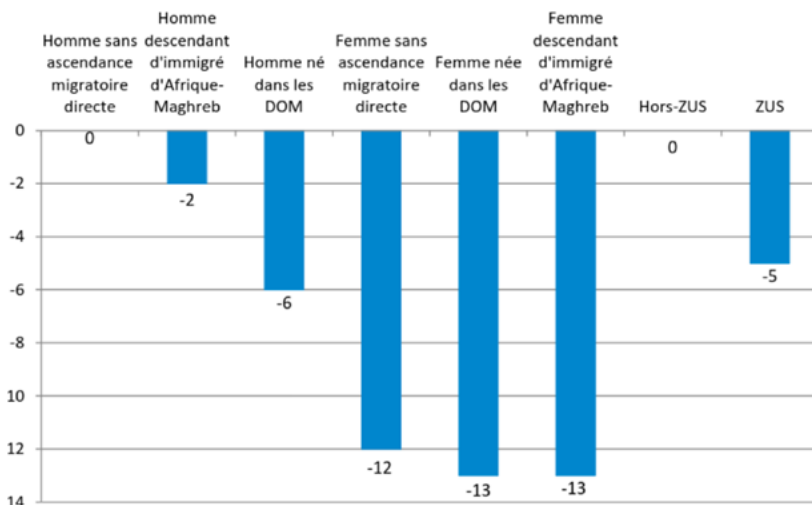
vaillées et de niveau d'éducation apparaît clairement dans le graphique suivant.

Selon l'étude, le salaire initial moyen d'un homme avec ascendance migratoire maghrébine ou africaine (1 950 €) serait inférieur de 341 € vis-à-vis de celui d'un homme qui n'aurait pas d'ascendance migratoire (2 291 €). Un homme natif des départements d'outre-mer (salaire initial moyen 1 870 €) gagnerait 421 € de moins qu'un homme sans ascendance migratoire. Cette inégalité de salaire serait accentuée pour les femmes. Celles qui ont une ascendance migratoire auraient un salaire initial moyen de 1 850 euros, soit 441 € de moins que le salaire de référence. Cet écart augmente à 611 € pour les femmes d'ascendance migratoire maghrébines ou africaines (salaire initial

moyen 1680 €) et à 621 € pour les femmes natives des départements d'outre-mer (1 670 €). Selon cette étude sur les inégalités salariales, il y aurait un effet cumulatif du racisme et du sexisme.

D'après Joseph Losavio (*Le coût économique du racisme*, FMI, Septembre 2020), la progression attendue de PIB liée à une éventuelle réduction des écarts liés aux discriminations racistes dans l'accès à l'emploi, aux heures de travail et à l'éducation serait, sur la base des chiffres de ce rapport, de 1,5% soit 3,5 milliards de dollars. Cela, sans compter les effets positifs en termes de recettes fiscales associées.,

Graphique 2 – Écarts de salaire inexpliqués à poste donné (2009-2014, en pourcentage)



Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 25 à 59 ans (hors immigrés).

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, les femmes nées dans les DOM ont en moyenne un salaire inférieur de 13 % à celui des hommes sans ascendance migratoire directe.

Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)



CONSTRUIRE L'ACTION SYNDICALE

1. PRÉVENIR

A > Créer, entretenir et développer une culture antiraciste au travail

Créer une culture antiraciste au travail, l'entretenir et la développer est l'une des tâches des syndicalistes.

En faisant reculer les stéréotypes et les préjugés racistes, en opposant un contre discours à celles et ceux qui les propagent de manière explicite ou implicite, en travaillant à les marginaliser jusqu'à les faire disparaître, en mettant les employeur·euses devant leurs responsabilités à cet égard, en visibilisant les mécanismes de discriminations et de violences systémiques à l'œuvre pour les dénoncer et les combattre, l'objectif est de les briser sur le plan collectif et de prévenir les passages à l'acte et les mécanismes qui les entretiennent. Pour ce faire il est possible de s'appuyer sur le matériel syndical mis à disposition par la CGT.

Un travail d'éducation populaire doit éviter l'écueil du moralisme. En effet, le moralisme fige les relations sociales plutôt que de les transformer, ce qui est l'objectif d'une éducation populaire antiraciste telle que nous la concevons. Il est nécessaire d'éviter les étiquettes définitives afin de favoriser l'évolution des mentalités. En effet, la question du racisme est souvent conjugué avec l'au-

xiliaire « être » (être raciste/ne pas être raciste) alors qu'elle devrait être conjugué avec l'auxiliaire « avoir » (avoir du racisme/ne pas en avoir).

B > construire une sociabilité de classe antiraciste

La construction active d'une sociabilité de classe autour de valeurs antiracistes est aussi un outil pour briser les stratégies de fragmentation, d'isolement, de mise en opposition raciste sur le lieu de travail : par des moments d'échanges partagés, des activités sociales et culturelles communes, la pratique de la solidarité, on peut contribuer à subvertir les représentations racistes.

C > Former à l'histoire du racisme et des luttes antiracistes

Parce que les préjugés racistes sont profondément ancrés dans la société, qu'ils se diffusent notamment à travers des représentations culturelles en apparence innocente ou dont le lien n'est pas forcément évident pour tout le monde selon sa trajectoire de vie, parce que ces préjugés sont aussi activés de manière militante par des appels du pied qui cherchent à contourner la législation existante, il est important de se former à l'histoire des différentes formes de racisme pour en identifier leurs thèmes de prédilections, leurs imaginaires, leurs mécanismes systémiques et leurs spécificités.

D > Faire inscrire l'interdiction des discours et comportements racistes dans le règlement intérieur de l'entreprise ou du service

Cette inscription permet de rendre explicite le refus des discours et comportements racistes sur le lieu de travail, et est un point d'appui pour les salarié-es qui en seraient victimes.

E > Développer des dispositifs de recueil de la parole et d'alerte sur nos lieux de travail

Revendiquer la mise en place de dispositifs de recueil de la parole des victimes et de dispositifs d'alerte en direction des employeur-ses pour les mettre devant leurs responsabilités est un enjeu syndical.

Dans cette perspective, la mise en place de référent-es formé-es tant à la législation qu'aux dynamiques systémiques du racisme est nécessaire.

Les postes de ces référent-es et leur formation doivent être financés par les employeur-ses, formé-es de manière indépendante. Suite aux alertes données sur des situations pouvant relever de discriminations et de violences racistes, une enquête doit être diligentée par des personnes ayant également été formées à la législation et aux dynamiques systémiques du racisme.

Les entreprises d'au moins 50 salarié-es dans le secteur privé sont tenues de mettre en place une procédure de recueil et de traitement portant sur des faits constituant des délits : les discriminations racistes en font partie.

(LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte)



2. RÉAGIR

A > Recueillir les faits

Agir syndicalement suppose dans un premier temps d'établir les faits avec le plus de rigueur et de précision possible. Il s'agit de recueillir les récits et les preuves tout en faisant preuve de discrétion le temps de l'élaboration d'une stratégie d'action.

—○ 1/ Accueil individuel

L'accueil syndical des victimes suppose de créer les conditions propices à l'écoute : espace adapté, écoute inconditionnelle et respectueuse, confiance à priori dans la parole des victimes, écoute collective. **La première étape de l'action syndicale consiste à recueillir le récit des victimes.** Elle contribue à restaurer la dignité de la victime en lui permettant d'identifier les mécanismes et logiques de culpabilisation à l'œuvre.

Un des objectifs de l'accueil doit être la rédaction d'un récit chronologique et circonstancié des faits qui servira de base aux démarches internes et externes, et à centraliser les éléments de preuve (témoignages même indirects, mails, enregistrements...). Cet écrit est important, il peut évoluer, mais il permet à la victime de ne pas avoir la charge de répéter et vivre à nouveau la violence vécue.

La seconde étape consiste à objectiver les faits et à les rattacher à des qualifications juridiques, afin de déterminer

la stratégie à adopter et notamment quelles stratégies sont envisageables : action juridique, accompagnement individuel, mobilisation collective.

>> L'importance de la formation

L'accueil syndical doit être pensé et construit, il ne peut être improvisé car il doit protéger les militant-es et les personnes victimes accueillies.

La CGT propose des formations au recueil des récits des victimes.

C'est un enjeu pour les syndicats d'y inscrire les militant-es.

—○ 2/ Enquête syndicale

L'enquête syndicale a pour objectif de reconstituer les faits et de récolter les pièces (écrits, témoignages, enregistrements éventuels...) qui permettraient de prouver qu'un acte raciste a eu lieu, ou de démontrer que des pratiques professionnelles individuelles et collective produisent du racisme dans l'équipe de travail. Elle permet d'identifier les auteurs éventuels ou les mécanismes collectifs à l'œuvre. Elle permet de mesurer l'ampleur et la fréquence du problème, ainsi que d'identifier les personnes qui en sont victimes.

Pour être efficaces, ces enquêtes doivent faire appel à des méthodes forgées par les sciences sociales. Il s'agit d'objectiver une situation de racisme à partir d'entretien et d'une analyse de l'organisation au travail.

ATTENTION : il est nécessaire de faire preuve de précaution dans la stratégie d'enquête afin de ne pas exposer les victimes éventuelles sans leur consentement !

B > Agir

L'action syndicale a pour objectifs :

- **Protéger les victimes**
- **Faire cesser les agissements racistes**
- **Obtenir des réparations**

La profondeur du racisme dans la société fait que la violence qu'il occasionne est souvent minimisée ou niée. Les acteurs institutionnels, mais aussi des collègues qui peuvent être bienveillants par ailleurs, sont souvent aveugles à la violence raciste. C'est pourquoi la stratégie d'action collective de la section syndicale doit être articulée avec un travail d'éducation populaire. Il s'agit de rendre apparent et compréhensible les différentes dynamiques qui participent de la mise en place d'un environnement raciste et créer une culture antiraciste commune.

Chaque étape de l'action mérite une évaluation de la situation, car les victimes et leurs soutiens peuvent faire face à des représailles. Il faut garder en tête que le premier objectif est la protection des victimes. La solidarité de la section syndicale permet de rompre l'isolement.

>>> Soutenir et accompagner

Une stratégie d'action contre un acte raciste au travail articule des actions dans trois directions. Les victimes

doivent être soutenues, les auteurs des actes doivent être tenus à distance des victimes, la hiérarchie doit être placée devant ses responsabilités fonctionnelles, juridiques et organisationnelles. Lorsque les auteurs appartiennent à la hiérarchie, le rapport de force mis en place par la section syndicale est d'autant plus nécessaire.

C > Le rôle des élu-es et mandaté-es

En cas d'acte susceptible de constituer un délit, un signalement auprès du procureur est non seulement possible mais obligatoire pour « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire » (article 40 du code de procédure pénal).

Les représentant-es du syndicat ont un rôle d'alerte. Ils et elles doivent être disponibles et à l'écoute pour être sollicité-es facilement. Les actions menées doivent être mis en œuvre avec le consentement de la victime. **Les élus CSE ou CSA ont des prérogatives d'alerte, ils et elles doivent déclarer l'acte dans le registre RSST** (comme n'importe quel-le salarié-e).

Dans le secteur privé, les élu-es CSE peuvent exercer un droit l'alerte pour atteinte aux droits des personnes (voir p.25).

Dans le secteur public, l'alerte sur des faits de discrimination peut être effectuée par n'importe quel-le salarié-e.

L'article L131-12 du code de la fonction publique protège les agents qui signalent à leurs supérieurs hiérarchiques des faits pouvant être constitutifs d'une discrimination.

Dans tous les cas, l'employeur a une obligation d'enquêter sans délai et de prendre les dispositions pour protéger la victime puis remédier à la situation (article L2312-59 du code du travail).

S'il ne fait rien ou s'il nie les faits notamment, il est également possible de saisir les prud'hommes en procédure accélérée.

La section syndicale doit accompagner les victimes tout au long de la procédure afin d'obtenir :

- La protection de la victime (éloignement de l'auteur)
- Le passage en section disciplinaire des auteurs
- Des mesures de réparation (courrier de soutien à la victime, réparation du préjudice subi par rappel de salaire, indemnité ou dommage et intérêt)

>> Ressource disponible sur le site travail-emploi.gouv.fr :

> 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.

D > Intervenir collectivement

La section syndicale peut mener une action collective en accord avec les victimes. C'est non seulement l'éthique syndicale mais avant tout la nécessaire solidarité de classe qui doit être le moteur de l'action.

L'action collective peut être :

- une réaction collective face à des discours ou des actes racistes,
- la mise en place d'un plan d'action

>> L'alerte pour danger grave et imminent (DGI)

Si un danger est grave et imminent, il est possible d'alerter immédiatement l'employeur avec l'accord de la victime.

Le droit d'alerte peut être déclenché par un-e représentant-e de la Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail (F3SCT) dans le public ou un-e membre du CSE dans le privé

(voir l'article L2312-60 du code du travail).

ATTENTION : Dans le secteur public il est préférable de passer par un-e élu-e F3SCT, puisque cela oblige l'employeur-se à une enquête conjointe, ce qui n'est pas le cas en cas de signalement par un-e agent-e.

Le dépôt de l'alerte pour danger grave et imminent peut être assorti d'une demande de mesures conservatoires envers l'agresseur-se présumé-e, telles que son éloignement du lieu de travail et l'interdiction de communiquer avec la victime.

contre les racismes

- la mise en place d'un plan de formation à destination des décideurs et du personnel
- installer un rapport de force
- rappeler la législation antiraciste
- saisir la justice le cas échéant.

Dans le cadre de l'action syndicale, il est nécessaire d'appuyer toute mise en cause sur de solides témoignages écrits ou enregistrés. C'est à la fois une obligation éthique mais aussi une protection contre la répression et les représailles éventuelles. Des auteurs d'actes racistes peuvent déposer des plaintes pour diffamation alors même qu'un fait raciste serait avéré. **Il faut absolument récolter des preuves recevables juridiquement avant de démarrer une action syndicale.**



La mobilisation collective, cela peut être également d'organiser une délégation, un débrayage ou une grève pour mettre l'employeur devant ses responsabilités. C'est aussi alerter la presse (avec les mêmes précautions).

Sur le plan syndical, il est possible de construire des plans d'action pour outiller les militant·es :

- Heures d'information syndicales sur le thème
- journées d'études sur les discriminations et violences racistes.
- Campagnes de sensibilisation

Exemple /

En 2015, la section syndicale CGT du Lycée Professionel de Bron Batiment organise une grève reconductible de cinq jours en soutien à une collègue victime de harcèlement antisémite et islamophobe mené par des élèves à l'instigation d'un enseignant (chanson « les bronzés » en classe, caricature antisémite et islamophobe, propos

xénophobes, etc.).

La grève a conduit à une inspection de l'établissement, la reconnaissance sur le bout des lèvres d'un harcèlement raciste et des mesures de sanction envers les auteurs.

3. SAISIR LA JUSTICE

A > Saisir le-la Défenseur-e des droits

En amont d'une éventuelle procédure juridique, il est possible de saisir le défenseur des droits. Celui-ci dispose de prérogatives d'enquêtes et d'intervention auprès des administrations. En cas de discrimination, il peut proposer une transaction pénale (qui peut prévoir notamment une amende, une indemnisation de la victime, ou encore une publication), et, en cas de refus, déclencher une poursuite pénale. Il peut formuler des recommandations, demande de sanctions ou des observations devant le juge. Il est une ressource souvent très utile et compétente.

Nous recommandons de le solliciter pour un conseil ou une intervention.

B > Intervenir juridiquement

L'action juridique est longue, dépend de l'état de la jurisprudence mais également des sensibilités et connaissances des juges sur les questions de racisme. De plus, l'institution judiciaire est influencée par le contexte politique ambiant. **L'action juridique peut être un recours efficace, mais elle ne produit pas de résultats immédiats.** Pour lui donner des chances de fonctionner, il est important d'y associer d'autres mo-

des d'action (médias, rapport de force, pédagogie, etc.).

L'action juridique peut mettre en cause non seulement le ou les auteurs des faits, mais aussi la responsabilité de l'employeur qui n'aurait pas pris de mesures pour protéger les victimes (obligation générale de l'employeur fondée sur l'article L4121-1 du code du travail).

>> Saisir la bonne instance

Il est important d'introduire la requête devant la bonne instance : saisine du Tribunal Administratif (TA) pour le public, du conseil des Prud'hommes (CPH) pour le privé, plainte auprès du procureur de la république pour le Pénal (Public et privé).

>> Respecter les délais de prescription

Une plainte déposée hors délai est irrecevable. Dès l'accueil de la victime il est essentiel d'établir un planning en s'informant sur les délais de prescriptions des actes et propos racistes en cause. Le délai de prescription pour diffamation est par exemple de 3 mois, étendu à un an si le caractère raciste de la diffamation est constaté. Il est donc important de consulter les textes juridiques sur lesquels on s'appuie pour qualifier légalement les faits au plus vite après l'écoute du témoignage.

>> Demande de protection fonctionnelle

Dans le secteur public, il est souhaitable d'accompagner l'action juridique d'une demande de protection fonctionnelle,

afin de mettre l'employeur devant ses obligations et le cas échéant permettre la prise en charge financière de l'action juridique par ce dernier.

4. RACISME À L'INTÉRIEUR DU SYNDICAT

Les valeurs de la CGT sont diamétralement opposées au racisme. Il est donc impossible de tolérer des agressions racistes dans nos syndicats.

La CGT est cependant engagée dans la transformation de la société dans le sens de l'antiracisme. Selon le contexte de l'acte raciste (basse intensité, absence de menace physique, possibilité de discussion avec l'auteur du fait, etc.), un travail d'accompagnement au changement doit être mis en place.

Du fait du caractère systémique du racisme, les représentations racistes sont très ancrées dans la société et ne sont pas toujours identifiées comme telles. Cela peut amener des difficultés concrètes dans le traitement de ces propos au sein du collectif syndical, mais le syndicat ne peut pas en faire l'économie. Les actions préventives comme la formation sont plus que recommandées.

RAPPEL : comme expliqué pour l'action de prévention sur le lieu de travail, l'éducation populaire doit éviter l'écueil du moralisme afin de contribuer à la transformation des relations sociales plutôt qu'à leur cristallisation..

EN CAS D'ACTES RACISTES AU SEIN DU SYNDICAT

Si un-e camarade se plaint d'un acte ou d'un propos raciste, une procédure doit être mise en place et enclenchée.

Cette procédure devra impérativement commencer par le recueil de la parole de la victime afin d'établir des faits.

La seconde étape consistera à évaluer les impacts des propos tenus ou comportements adoptés. S'il s'avère que l'auteur ou l'autrice des faits n'a pas conscience de la violence des propos ou

des actes commis, la procédure commande d'engager une discussion.

Si aucune évolution n'est constatée, ou si les propos sont clairement intentionnels, la responsabilité du syndicat est de protéger le collectif et les individus qui le composent en engageant une procédure disciplinaire face aux auteur·rices de tels propos.



Une précurseure : Lucy Parsons

militante syndicaliste et antiraciste afroaméricaine

IV

LES TEXTES JURIDIQUES SUR LESQUELS S'APPUYER

1. TEXTES GÉNÉRALISTES

Les principaux textes juridiques internationaux concernant l'antiracisme sont :

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme (10 décembre 1948) ;
- La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations raciales (21 décembre 1965) ;
- La Convention européenne des droits de l'homme (Article 14 « Interdiction de discrimination, 3 septembre 1953) ;
- La décision-cadre sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal (28 novembre 2008) ;
- La Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JO 2000 L 303 (directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi) ;
- La Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique JO 2000 L 180 (directive sur l'égalité raciale).

Dans le droit français :

- L'article 225 du Code Pénal
- La loi sur la liberté de la presse (1881) réprime les délits d'injure raciste ;
- Le décret-loi Marchandeu (1939) reconnaît le délit de diffamation raciste ;
- La loi Pleven (1972) réprime la provocation publique à la haine raciste et permet aux associations, de porter plainte et de se constituer partie civile ;
- La loi Gayssot (1990) condamne les discriminations raciales, le négationnisme et la contestation de crimes contre l'humanité ;
- La loi Taubira (2001) reconnaît les traites et les mises en esclavage comme des crimes contre l'humanité ;
- La loi Avia (2020) vise à réprimer les contenus racistes en ligne.

2. TEXTES LÉGISLATIFS ANTIRACISTES RELATIFS AU SECTEUR PRIVÉ

L'essentiel des dispositions légales applicables au secteur privé se trouve dans le Titre III du Code du travail relatif aux discriminations.

> Titre III / Discriminations (Articles L1131-1 à L1134-10)

> Article L1121-2 / Interdiction de discrimination à l'embauche et des mesures de rétorsion

> Article L1131-2 / Obligation de formation des RH discrimination à l'embauche dans les entreprises de plus de 300 ETP



3. TEXTES LÉGISLATIFS ANTIRACISTES RELATIFS À LA FONCTION PUBLIQUE

CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE

- > Article L1132-1 / Principe de non-discrimination
- > Article L1132-3 / Protection des victimes et témoins/lanceurs d'alerte
- > Article L1132-3-3 / Protection des lanceurs d'alerte
- > Article L1134-1 / Inversion charge de la preuve pour discrimination à l'emploi au CPH
- > Article L1134-2 / Fondement des OS à agir en matière de discrimination à l'emploi (sans mandat, obligation d'info du salarié avec délai de 15 jours)
- > Article L1134-4 / Nullité du licenciement en représailles à une action pour discrimination à l'embauche
- > Article L1134-5 / Prescription de 5 ans
- > Article L1134-7 / Action de groupe des OS discrimination syndicale

- > Article L131-1 / Principe d'interdiction des discriminations
- > Article L131-12 / Protection des victimes et des lanceurs d'alerte
- > Article L131-13 / Prescription de 5 ans pour l'action juridique
- > Article L133-2 / Interdiction du harcèlement moral :
- > Article L133-3 / Protection des victimes et lanceurs d'alerte en matière de harcèlement
- > Article L134-5 / Obligation de protection fonctionnelle des victimes en matière de harcèlement, injure, diffamation:
- > Article L134-6
Obligation d'action de l'employeur suite à un signalement
- > Article L135-4
Cadre général de protection des Lanceurs d'alerte sur des faits délictueux et criminels

33



Si vous êtes témoin ou victime : Parlons-en et agissons ensemble !

Syndicats mobilisés



**CONTRE
LE
RACISME**

34

**J'AI MON
SYNDICAT
CGT**



UNION DÉPARTEMENTALE CGT DE L'ISÈRE



Pour approfondir /

BIBLIOGRAPHIE

ANTISÉMITISME

- **Floriane Chinsky**, *En finir avec les idées fausses sur le judaïsme, les juives et les juifs*, Éditions de l'atelier, 2025
- **Samuel Delor & Jonas Pardo**, *Petit manuel de lutte contre l'antisémitisme*, Éditions du commun, 2024
- **Pierre Savy** (dir.), *Histoire des Juifs : Un voyage en 80 dates de l'Antiquité à nos jours*, PUF, 2020

ANTITSIGANISME

- **William Acker**, *Où sont les gens du voyage ? Inventaire critique des aires d'accueil*, Éditions du commun, 2021
- **Henriette Asséo**, *Les Tsiganes, une destinée européenne*, Gallimard, 1994
- **Le Centre Européen pour les Droits des Roms**, *Hors d'ici ! Anti-tsiganisme en France*, 2005

ISLAMOPHOBIE / RACISME ANTIMUSULMAN / RACISME ANTIARABE

- **Hamza Esmili**, *La cité des musulmans : Une piété indésirable*, Éditions Amsterdam, 2025
- **Abdellali Hajjat & Marwan Mohammed**, *Islamophobie, comment les élites françaises fabriquent le « problème musulman »*, La Découverte, 2022
- **Omero Mari Marongiu-Perria**, *En finir avec les idées fausses sur l'Islam et les musulmans*, Éditions de l'atelier, 2025

NÉGROPHOBIE / RACISME ANTI NOIR

- **Frantz Fanon**, *Peau noire, masques blancs*, Points, 2015
- **Pap N'Ddiaye**, *La condition noire : essai sur une minorité française*, Calmann Levy, 2008
- **Maboula Soumahoro**, *Le Triangle et l'Hexagone : Réflexions sur une identité noire*, La Découverte, 2020

RACISME ANTIASIATIQUE

- **Ya-Han Chuang**, *Une minorité modèle ? Chinois de France et racisme anti-Asiatiques*, La Découverte, 2021
- **Linh-Lan Dao**, *Vous les Asiates, enquête sur le racisme anti-asiatique en France*, Denoël, 2025
- **Miyako Hayakawa**, *Déni et minimisation des expériences du racisme chez les personnes d'origine asiatique de classes moyennes et supérieures en France*, Appartenances & Altérités, 2025



RACISMES – OUVRAGES GÉNÉRAUX

- **Gérard Noiriel**, *Immigration, antisémitisme et racisme en France, (XIX^e-XX^e siècle)*, Discours publics, humiliations privées, Fayard, 2014
- **Jean-Frédéric Schaub et Silvia Sebastiani**, *Race et histoire dans les sociétés occidentales, XV^{ème}-XVIII^{ème} siècle*, Albin Michel, 2021
- **Edward W. Saïd**, *L'Orientalisme, L'orient créé par l'Occident*, Seuil, 1997

INTERSECTIONNALITÉ

- **Kimberlé William Crenshaw**, *Intersectionnalité*, Payot & Rivages, 2023
- **Angela Davis**, *Femmes, race et classe*, Éditions Zulma, 2020
- **Douce Dibondo**, *La Charge raciale*, Fayard, 2024
- **bell hooks**, *Ne suis-je pas une femme ? Femmes noires et féminisme*, Cambourakis, 2021

GUIDES ET OUTILS DE LUTTE CONTRE LA XÉNOPHOBIE / LE RACISME

- **Cimade**, *Petit guide lutter contre les préjugés sur les personnes étrangères*, 2022
- **Gisti**, *Accompagner les étudiantes et étudiants étrangers, avec ou sans papiers*, coll. Les notes partiques, 2^{ème} édition, 2024
- **Ligue des Droits de l'Homme**, *Guide lutter contre le racisme*, Débats, enjeux et controverses d'aujourd'hui, 2021

ENQUÊTES ET ÉTUDES SUR LE RACISME CONTEMPORAIN

- **CNCDH**, *Rapport sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie*, 2024
- **Sayad Abdelmalek**, *La Double Absence*, Le Seuil, 1999
- **Julien Talpin, Hélène Balazard, Samir Hajj Belgacem, Marion Carrel, Sümbül Kaya, Anaïk Purene & Guillaume Roux**, *L'épreuve de la discrimination. Enquête dans les quartiers populaires*, Presses universitaires de France, 2021



General Motors workers wave picket signs outside a Detroit, Michigan GM plant after the United Auto Workers struck giant General Motors at midnight on September 14, 1970. Bettmann Archive/Getty Images



FERC - CGT

Fédération de l'Éducation, la Recherche et la Culture

263 rue de Paris - Case 544 - 93515 Montreuil Cedex

01-55-82-76-12 / ferc@cgt.fr

www.ferc-cgt.org / www.facebook.com/FercCGT/