

TRAVAIL & DISCRIMINATION

Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

RECONNAITRE LA DISCRIMINATION

Au sens juridique, 3 conditions :

- Traitement moins favorable,
- Impossibilité de justifier cette différence,
- Différence basée sur des critères interdits par la loi tels que notamment :
 - Appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race
 - Sexe ou identité de genre
 - Orientation sexuelle ou mœurs, Âge
 - Religion, convictions politiques ou activités syndicales
 - Etat de santé, Handicap...etc

LIBERTE D'EXPRESSION & SES LIMITES

Droit pour toute personne de penser comme elle le souhaite et de pouvoir exprimer ses opinions.

Exprimer des opinions librement ne permet pas :

- d'être insultant,
- d'inciter à la haine,
- de commettre des actes ou d'appeler à la violence.

SANCTIONS

- **Disciplinaires** : Faite par l'entreprise (règlement intérieur),
- **Civiles** : nullité de la mesure ou de l'acte discriminatoire et, le cas échéant, versement de dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi.
- **Pénales** : jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45000€ d'amende

COMMENT REAGIR ?

Il est important de ne pas rester silencieux que l'on soit victime ou témoin

Recueillir le signalement sans mettre en cause la parole.

Prévenir :

- Son supérieur hiérarchique
- Les Ressources Humaines
- Les membres du CSE

Protéger en prenant des mesures pour protéger la personne qui s'estime victime



OBLIGATION EMPLOYEUR

- ① Lutter contre les discriminations
- ② Ecouter
- ③ Protéger tout salarié victime, témoin ou rapporteur d'agissements
- ④ Informer les instances représentatives du personnel (CSE)
- ⑤ Procéder à une enquête interne, dans le strict respect de la confidentialité et sans préjuger de son issue.
- ⑥ Le cas échéant, sanctionner



RACISME

Discriminations fondées sur la prétendue race, la couleur de peau, l'origine nationale ou ethnique, la nationalité ou l'ascendance.



SEXISME

Utilisation des différences physiques et biologiques entre les sexes. Elle se traduit par des paroles, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent un sexe par rapport à l'autre.



Vous disposez de plusieurs supports ...

Vidéos



Intitulé : C'est quoi la discrimination / Durée : 1.41min / Réf. EnRIV001 / Source : France TV & Milan Presse



Intitulé : Épisode 1 : "Robotique et numérique" / Durée : 1.02min / Réf. EnRIV002 / Source : Afmd



Intitulé : Épisode 3 : "Le partage d'expérience des utilisateurs-rices" / Durée : 1.26min / Réf. EnRIV003 / Source : Afmd

Affiches



Intitulé : Pourquoi les victimes de racisme ou de discrimination raciale hésitent à en parler ? / Réf. EnRIA001 / Format A4 / Source : Afmd



Intitulé : Comment se manifestent le racisme et la discrimination raciale au travail ? / Réf. EnRIA002 / Format A4 / Source : Afmd



Intitulé : Nos différences font toute la différence / Réf. EnRIA003 / Format A4 / Source : Les échos de la diversité

Divers



Intitulé : Qu'est-ce que la diversité ? / Réf. EnRID001 / Format A4 / Source : Les échos de la diversité



Intitulé : Identifier le harcèlement sexuel au travail / Réf. EnRID002 / Format A4 / Source : Défenseur des droits





CAUSERIE QHSE

Agence / Service :

Client :

Site / Affaire :

Page
1 / 2

ORIGINAL A CONSERVER SUR SITE ET / OU EN AGENCE
ENVOYER UNE COPIE AU SERVICE QHSE.

DATE ⁽¹⁾ : ANIMATEUR ⁽⁶⁾ : DUREE ⁽³⁾ : NB DE SESSION ⁽⁴⁾ :

THEME ⁽⁵⁾ : Flash QHSE n°002 – TRAVAIL & DISCRIMINATION

SUJETS ABORDES ⁽⁵⁾ : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DE L'EGALITE

- Reconnaître la discrimination
- Liberté d'expression & ses limites
- Sanctions
- Comment réagir ?
- Obligation employeur
- Racisme
- Sexisme

COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS ⁽⁷⁾ :

.....
.....
.....

Amélioration des performances QHSE ⁽⁸⁾

N°	Analyse des Faits / Constats / Ecart / Situations dangereuses / Presqu'accident / Non-conformité / Dysfonctionnements	Propositions d'action Correctives / Préventives

Décision de traitement de la proposition d'action corrective / préventive ⁽⁹⁾

N°	Décision de traitement	N°	Décision de traitement
	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non		<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non		<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non		<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

Toute décision de traitement d'une action corrective / préventive sera prise en commun accord entre le Responsable QHSE, le Responsable d'affaire, le Chef d'Agence et autre personne concernée.

(1) Date(s) à(ux) laquelle(s) s'est déroulée la formation.	(2) Nom, prénom et signature des personnes ayant été formées.
(3) Durée de la causerie en nombre d'heure(s).	(4) Nombre de session de formation réalisée par l'animateur.
(5) Sujet et thèmes évoqués lors de la causerie.	(6) Nom, prénom de l'animateur de la causerie
(7) Remarques émises par les participants sur le sujet et les thèmes évoqués.	(8) Analyse des observations, remarques et propositions d'amélioration émises par les participants sur le sujet et les thèmes évoqués.
(9) Décision de prise en compte ou non des propositions d'amélioration.	(10) Emargement obligatoire des personnes présentes à la causerie.

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



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.

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



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.

RECRUTEMENT



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 le leur suggérer.



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.



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.

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.

KIT DE
COMMUNICATION



NOS DIFFÉRENCES FONT
**TOUTE LA
DIFFÉRENCE**

devenez incollable sur

LA DIVERSITÉ


Diffusion par CÔTE avec accord

LES
ÉCHOS
DE LA
Diversité

www.echos-diversite.com

Les



GRANDS TEXTES

de Loi

Le cadre général dans la lutte contre les discriminations

Textes concernés

Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 modifiée relative à la lutte contre les discriminations ;
Articles 225-1 et 225-1-1 du Code Pénal

« Constitue une discrimination **toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de**

leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

Le principe de la diversité en matière

D'EMPLOI

C'est le principe de non-discrimination qui prévaut !

Toutes les décisions de l'employeur impactant le salarié doivent relever de critères objectifs. Elles ne doivent pas être fondées sur des éléments extérieurs au travail. Il s'agit d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés et entre les candidats. A défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues.

Bon à savoir

- 1 Les articles de lois suivants doivent être affichés de façon visible dans les bureaux accueillant des entretiens d'embauche :
 - Les articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal relatifs aux discriminations prohibées et aux sanctions encourues.
 - L'article 222-33-2 du Code Pénal relatif à la définition et aux sanctions du harcèlement moral.
 - L'article 222-33 du Code Pénal relatif à la définition et aux sanctions du harcèlement sexuel.

Ce dernier texte doit en plus être affiché dans les lieux de travail.

- 2 En cas de discrimination, plusieurs acteurs peuvent intervenir : l'inspecteur du travail, les organisations syndicales, les associations de lutte contre les discriminations, les délégués du personnel, le « Défenseur des Droits ».
- 3 Outre les sanctions pénales, la personne reconnue coupable de discrimination, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise, encourt également une sanction disciplinaire.

IDENTIFIER LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

DANS LA LOI, IL EXISTE DEUX
TYPES DE HARCÈLEMENT SEXUEL :

1 Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés



Propos et plaisanteries à caractère sexiste ou sexuel, remarques ou commentaires sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire



Gestes déplacés, recherche d'un contact physique, de frottements



Envoi de SMS/courriels ou d'images/vidéos à caractère érotique ou sexuel



Affichage d'images à caractère érotique ou sexuel (calendrier, écrans de veille des ordinateurs, etc.)

2 Une pression grave dans le but, réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle



Sollicitation d'acte sexuel en contrepartie d'une embauche, d'une promotion, d'une prime etc.

L'auteur de harcèlement peut-être un·e supérieur·e hiérarchique, un·e collègue, un·e client·e ou un·e usager·e du service public.

LA LOI PROTÈGE TOUTES LES PERSONNES QUI ONT SIGNALÉ DES FAITS DE HARCÈLEMENT, VICTIMES COMME TÉMOINS.

Tout refus de promotion, mise au placard, licenciement pris par votre employeur à la suite d'un signalement, d'une plainte ou d'une action en justice constitue une discrimination.

COMMENT RÉAGIR ?

1 Rédiger un compte rendu chronologique et détaillé des faits

2 Recueillir des éléments de preuve

- Des lettres, mails, sms échangés avec l'auteur des faits et/ou avec votre employeur
- Des témoignages
- Des certificats médicaux, etc.

3 Dénoncer les agissements

- Alerter par écrit votre employeur qui a l'obligation d'engager une enquête
- Saisir le Défenseur des droits
- Porter plainte contre l'auteur et/ou engager une action devant le conseil de prud'hommes ou le tribunal administratif contre votre employeur

IMPORTANT : SI VOUS ENGAGEZ UNE ACTION DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES OU LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF, L'ÉTABLISSEMENT DE LA PREUVE EST FACILITÉ !

La victime n'a pas à prouver le harcèlement sexuel. Elle doit présenter des éléments laissant présumer l'existence du harcèlement sexuel.

QUI PEUT VOUS AIDER ?

- Votre médecin traitant et/ou le médecin du travail/de prévention ;
- Les délégués du personnel ou représentant·es syndicaux ;
- L'inspection du travail ;
- Le **Défenseur des droits** ;
- Les associations de défense des victimes ;
- Un·e avocat·e.