

RACISME, XÉNOPHOBIE, DISCRIMINATIONS...

NI AU BOULOT! NI AILLEURS!



AGIR POUR QUE ÇA S'ARRÊTE!



Popopop!
Pas de signes
orientatoires
de religion
chez nous!

Besse

Le racisme et la xénophobie au travail sont de plus en plus désinhibés.

Les agressions xénophobes, racistes, physiques et verbales sur nos lieux de travail sont en hausse ces dernières années. Elles se sont intensifiées depuis la dissolution en juin 2024 de l'Assemblée Nationale, légitimées par la montée du rassemblement national et le caractère omniprésent et décomplexé de la pensée raciste dans certains médias.

Aujourd'hui, rappeler les fondamentaux semble plus nécessaire que jamais.

Au travail, la discrimination, les propos et les agressions

racistes et xénophobes sont interdites et punies par la Loi n° 90-615 du 13 juillet 1990 tendant à réprimer tout acte raciste, antisémite ou xénophobe.

Aucune opinion, tant qu'elle n'est pas exprimée publiquement ne peut être poursuivie, mais le droit sanctionne les manifestations de racisme ou d'antisémitisme à travers des propos ou des actes. Il faut donc qu'un acte soit commis ou que des propos soient tenus pour être sanctionnés. Lorsqu'ils sont tenus publiquement les peines sont beaucoup plus sévères.

QUELQUES CHIFFRES

Plus de **32%**
d'augmentation

de crimes et délits racistes enregistrés d'après les statistiques du ministère de l'intérieur en 2023.

Près de
la moitié

des discriminations liées à l'origine se sont déroulées dans la sphère professionnelle : 23 % dans l'emploi privé et 19 % dans la fonction publique.

Près de
800.000

personnes déclarent avoir été victimes d'une atteinte « à caractère raciste » en 2021, mais seulement 4 % d'entre elles indiquent avoir porté formellement plainte.

39%

des musulman-es interrogé-es se déclarent victimes d'islamophobie au quotidien.

Sud COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

31 rue de la Grange Aux Belles, 75010 PARIS
01 58 39 32 09
sud-ct.org - fedesudct@gmail.com



De quoi parle-t-on ?

Le racisme est une forme de discrimination.

Concrètement, ce terme peut être associé à des comportements et mesures défavorables ou négatifs de la part de l'employeur, de responsables hiérarchiques ou d'agent-es à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur origine, nationalité, de leur appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une prétendue race ou religion.

INJURE RACISTE

Il s'agit de toute expression outrageante, tout terme de mépris ou toute invective *« envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée »*.

L'injure constitue une attaque personnelle et directe, et lorsqu'elle est dirigée contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance religieuse, elle est réprimée.

En revanche, ni la critique d'une religion ni le « blasphème » ne constituent des injures.

 **Ce que risque l'auteur-e des faits**
Lorsque l'injure n'est pas publique, la peine encourue est une amende de 750 euros maximum (art. R.624-4 du code pénal).

Lorsqu'elle est publique, son auteur-e encourt jusqu'à 6 mois d'emprisonnement et 22 500 euros d'amende (art. 29 alinéa 2 et 33 alinéa 3 de la loi du 29 juillet 1881).

DIFFAMATION RACISTE et DISCRIMINATOIRE

Selon les termes de la loi, la provocation non publique à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée est punie d'une amende égale au plus à 1.500 euros, ou 3.000 euros en cas de récidive.

Si des propos tenus attribuent des faits précis qui portent atteinte à l'honneur d'une personne ou d'un groupe *« à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée »*, il s'agit de diffamation raciste.

 **Ce que risque l'auteur-e des faits**
La provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence raciste, lorsqu'elle est publique, est punie d'un an d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, ainsi que des peines complémentaires telles que l'affichage ou la diffusion de la condamnation (art. 24 al. 6 et 8 de la loi du 29 juillet 1881).

La discrimination et la provocation à la discrimination sont des infractions, définies aux articles 225-1 du code pénal, et 24 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse. Mais cette notion irradie de nombreux domaines du droit (droit du travail, droit administratif...), de sorte que le/la juge pénal n'est pas le seul à être compétent pour juger des actes discriminatoires. La justice judiciaire, administrative, prud'homale sont également compétentes.

À Noter

Un comportement raciste peut être constitutif d'un harcèlement moral au travail.

Ces comportements répréhensibles peuvent avoir lieu lors de l'embauche, mais aussi tout au long de la carrière (notamment dans le cadre de promotions, de la rémunération, de l'évolution professionnelle, de l'accès aux formations, lors de la répartition des tâches de travail, etc.).

Ils peuvent émaner de simples collègues de travail, mais aussi de responsables hiérarchiques, et doivent dans tous les cas, pour pouvoir être sanctionnés par l'employeur, avoir été commis dans la sphère professionnelle.

Attention la sphère professionnelle est assez large. Cela peut comprendre une soirée entre collègues, repas de fin d'année, boucles d'échanges entre collègues sur les réseaux sociaux etc...



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR·E

Les articles L.135-6 et R.135-1 à R.135-10 du Code Général de Fonction Publique instaurent obligatoirement la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes dans les trois fonctions publiques.

Ce que dit la loi : « obligation d'instaurer un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agent·es qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes de menaces ou tout autre actes d'intimidation. »

Ce dispositif doit comprendre :

- une procédure de recueil des signalements par les victimes ou les témoins de ces agissements.
- une procédure d'orientation des agent·es victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes en la matière
- La protection fonctionnelle que l'agent·e doit solliciter.

Pour les petites et moyennes collectivités, ce dispositif de signalement pourra être assuré par les centres de gestion

Comportements racistes et xénophobes au travail :

Les comportements à caractère raciste dans nos collectivités peuvent revêtir différentes formes, ils peuvent consister en des injures, des violences physiques, mais aussi en des attitudes plus subtiles ("blagues" à caractère raciste, par exemple sur les accents, sous-entendus, a priori, visuels échangés sur les fils de discussions, etc.).

Il peut aussi s'agir, selon la personne qui en est l'auteur·e, de mise à l'écart d'un groupe d'agent·es, ou de sa dévalorisation en public, de manière récurrente et ostensible.

L'employeur a une obligation de protection à l'égard de ses agent·es

articles L.4121-1 et suivants du Code du travail ; article 11 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Ainsi, il a l'obligation de protéger ses agent·es des violences commises par un·e autre agent·e, ou un·e usager·e, un prestataire, etc.

En cas de manquement, il engage sa responsabilité.



Au quotidien, ça donne quoi ?

Les « blagues » répétées sur les accents, les remarques sur les étrangères et étrangers, les a priori exprimés sur telle ou telle communauté, les insultes dissimulées au travers de « plaisanteries » comprenant des mots dégradants.

Minimiser ou dissuader les victimes de se défendre, « c'était pour rigoler », « c'est votre parole contre la sienne », « il n'y a pas de preuve », « vous prenez des risques », « vous allez détruire la vie de votre agresseur·e », « c'est un problème privé », n'est en aucun cas acceptable !

Le racisme et la xénophobie ordinaires peuvent prendre la forme de propos tels que:

- «S'ils ne sont pas contents, ils n'ont qu'à rentrer dans leur pays.»
- «C'est du travail d'arabe.»
- «Il est encore en retard, un vrai gitan.»
- «Attention à tes affaires, on ne sait jamais avec les Roumains.»
- «Je suis surpris que tu sois doué en informatique, d'habitude c'est plutôt les asiatiques qui sont doués là-dedans.»
- «Toi, t'as pas une tête à venir d'Ardèche.»
- «Tu dois être habitué à la chaleur, t'as pas besoin de crème solaire.»
- «Tu peux répéter, ton accent est tellement fort qu'on ne comprend pas.»
- «Tu es asiatique, tu dois manger du chat ou des trucs bizarres.»
- «Tu devrais être content qu'on ne soit plus à l'époque de l'esclavage.»
- «Pourquoi vous avez toujours des noms imprononçables dans ton pays ?»
- «T'es Africain·e, t'as le rythme dans la peau.»
- «Tu dois bien savoir négocier avec ton origine juive, non ?»
- «Ah, c'est le ramadan tu vas encore passer ta journée à rien...»

Le Kit de Défense

JE SUIS VICTIME



DIRE «NON», DIRE «STOP»

Si vous êtes confronté-e à des propos racistes ou une agression, Réagissez, éloignez-vous de votre agresseur-e, dites « non » et « stop ! » de manière claire et forte puis alertez un-e collègue et votre hiérarchie.



NE PAS RESTER SEUL-E ET ROMPRE LE SILENCE

Parlez-en à qui vous voulez mais parlez-en : ami-es/famille, collègues, hiérarchie, médecine généraliste/spécialisée/professionnelle, syndicat...



SE PROTÉGER

Consultez votre médecin traitant pour établir un certificat médical. En cas d'arrêt de travail, précisez à votre médecin qu'il s'agit d'un accident de service. **Attention** il faut que vous remplissiez une déclaration d'accident de service et le déclarer dans les 48 h qui suivent les faits.



NOTER ET DATER

Faites le récit écrit des faits (paroles, gestes, contexte, menaces). Notez ce que vous vivez et la répercussion du racisme, sur votre environnement privé et votre travail. Recueillez des témoignages écrits directs (autres victimes, témoins) ou indirects (personnes à qui vous vous êtes confié-e). Gardez toutes les traces, même traumatisantes : SMS, photos, courriels, petits mots, lettres, messages répondeur, éléments médicaux, captures d'écran, etc... Inscrivez l'incident sur le Registre Hygiène et Sécurité au Travail.



ATTENTION

En cas de violences physiques, il faut **IMPÉRATIVEMENT** faire constater pas la médecine légale dans les plus brefs délais.

LES BONS RÉFLEXES, LES DÉMARCHES

- informer votre employeur par écrit et demander la protection fonctionnelle (art L.341-1 du CGFP)
- déclarer un accident de service
- exercer votre droit de retrait
- prévenir le-la conseiller-e/assistant-e prévention
- inscrire l'incident sur le Registre Santé et Sécurité au Travail (avec ou sans arrêt de travail)
- saisir les élu-es F3SCT/CST.

JE SUIS TÉMOIN

Le/la chef-fe de service a l'obligation de rappeler le cadre juridique avec une phrase telle que « *sache que les propos que tu tiens relèvent d'une injure raciste et d'une incitation à la haine. Ils sont punissables par la loi. Ils t'engagent pénalement, tu peux être sanctionné-e* ».

On peut également rappeler qu'un-e agent-e s'expose à une sanction disciplinaire par la collectivité, comme l'exclusion de quelques jours et une mention dans son dossier RH.

Si on est agent-e, militant-e, on se positionne comme un-e allié-e envers la victime, qui, souvent, ne dit rien.

Essayer de répondre sur le vif en nommant toujours les faits : « je suis mal à l'aise avec cette blague. C'est une blague raciste, car elle infériorise et humilie ».

Souvent, quand on dit clairement les choses, que l'on relève que cette blague n'a rien d'anodin, il y a une prise de conscience. Cela constitue aussi un élément déclencheur pour initier le dialogue sur ce sujet au sein d'un collectif de travail.

QUI CONTACTER ? QUI PEUT T'ACCOMPAGNER ?

LES LIEUX D'ACCÈS AUX DROITS ET ASSOCIATIONS

AU TRAVAIL

- le syndicat **Sud**
<https://www.sud-ct.org/annuaire-des-syndicats.html>
- la médecine du travail, les assistant-es sociaux de la collectivité, le-la psychologue du travail
- en fonction de la situation : tes collègues, ta hiérarchie, des personnes de confiance.

- Aide aux victimes : 08 842 846 37
- les Maisons de justice et du droit présentes dans chaque département
- le réseau local d'associations antiracistes
- Conseil national des barreaux (avocats)
- la Licra (Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme),
- SOS Racisme.
- Fédération nationale d'aide aux victimes et de médiation.
- Défenseur des droits
- Stop le contrôle au faciès
- La Ligue des Droits de l'Homme.
- Le MRAP

