

# **D**ISCRIMINATIONS **R**A CIALES **À** L'EMPLOI

*Où en est-on aujourd'hui ?  
Comment agir ?*

Exposition réalisée par l'association Tissé Métisse en 2007

Dans le cadre du pôle discriminations à l'emploi avec la participation de :

- **ACENER** (association des comités d'entreprise de Nantes et Région)
- **Acsé** (agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances),
- **CE Mutuelle Atlantique**
- **CFDT**
- **CID** (centre interculturel de documentation)
- **Collectif du 30/11**
- **Petits Débrouillards**
- **Mission Intégration Ville de Nantes**
- **Mission Locale**



# La Discrimination raciale à l'embauche en France est toujours très importante

Une enquête du Bureau International du Travail (BIT) publiée en 2007 confirme l'ampleur de cette discrimination

*Cette enquête nationale a été commandée par le Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale et conduite sous l'égide du Bureau International du Travail. Elle a été réalisée de fin 2005 à mi 2006, sur les bassins d'emploi de Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg.*

Méthode employée : Chaque offre d'emploi testée a reçu deux candidatures de jeunes Français(es), les deux ayant des CV semblables en terme de scolarité et d'expérience professionnelle. L'un(e) des deux candidate(e) portait un nom et prénom évoquant « une origine hexagonale ancienne », l'autre candidat portait un prénom et un nom évoquant soit « une origine maghrébine », soit « une origine noire africaine ».

## Les résultats sont « éloquents » !

- ➔ Dans 28% des cas, l'employeur donne des réponses différentes aux deux candidats, 3 fois sur 4 au détriment du candidat d'« origine maghrébine » ou d'« origine noire africaine ».
- ➔ Près des 9/10ème de la discrimination est enregistrée avant même que les employeurs ne se soient donné la peine de recevoir les deux candidats en entrevue.
- ➔ 4 fois sur 5, le candidat d'« origine hexagonale ancienne » est favorisé par rapport à un candidat supposé d'« origine maghrébine » ou d'« origine noire africaine ».
- ➔ La discrimination est très forte à l'encontre de tous les candidats, tant de sexe masculin que féminin et d'origine « maghrébine » ou « noire africaine »; les écarts de traitement les plus importants le sont vis-à-vis des hommes et femmes d'origine « noire africaine ».

**Exposition : Discriminations raciales à l'emploi**  
Tissé Métisse 2007





# Certaines entreprises s'engagent plus fortement à agir pour éviter les discriminations dans leur pratique de recrutement et de gestion des ressources humaines.

Un guide (édité par la HALDE) vient de sortir en 2007, il analyse les actions et les bonnes pratiques engagées par 175 grandes entreprises françaises en matière de promotion et de prévention des discriminations.

1/3 des entreprises ont formalisé leurs engagements sous forme de chartes ou de codes éthiques.

**53** entreprises ont signé la Charte de la diversité (contre seulement 28 en 2005).

**18** ont réalisé des tests de discrimination pour vérifier la neutralité de leurs procédures d'embauche et de promotion ou, plus généralement, l'objectivité de la gestion de leurs ressources humaines.

**100** entreprises déclarent mener des actions de sensibilisation et de formation, à destination majoritairement des cadres dirigeants et des cadres en charge des ressources humaines.

**87** entreprises ont engagé des actions pour rendre plus objectives leurs pratiques de recrutement et 79 conclu des partenariats avec des acteurs externes pour diversifier leurs sources de recrutement.

**64** d'entre elles (chiffre en hausse) ont mis en place une procédure de recours interne et de recueil des plaintes.

Mais ces initiatives sont encore insuffisantes et la réalité marque des carences continues en matière de diversité ethnique.

Très peu d'entreprises ont mis en place des politiques globales de promotion de l'égalité.

**72** accords d'entreprises ont été signés sur l'ensemble des discriminations mais parmi eux seulement 6 sur les discriminations raciales.

**Exposition : Discriminations raciales à l'emploi**  
Tissé Métisse 2007





# Toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la HALDE

Mise en place en juin 2005, la Halde a pour mission de lutter contre toutes les discriminations prohibées par la loi : fournir toute l'information nécessaire, accompagner les victimes, identifier et promouvoir les bonnes pratiques pour faire entrer dans les faits le principe d'égalité.

## La Halde en quelques chiffres

Le nombre de réclamations enregistrées à la Halde ne cesse d'augmenter depuis son installation. Elle reçoit en moyenne 15 réclamations par jour.

Les réclamations les plus nombreuses sont liées au critère de l'origine : 28%  
Près de 50% des réclamations touchent les discriminations dans le domaine de l'emploi, secteur privé comme secteur public.

## Comment saisir la Halde ?

Toute personne s'estimant victime de discrimination peut envoyer un courrier motivé, en transmettant toutes précisions utiles sur les faits considérés comme constitutifs de la discrimination.

Cette personne est ensuite informée par écrit des suites données à sa réclamation.

La Halde peut aussi être saisie par une association, un député ou sénateur.  
Elle peut aussi s'auto-saisir d'une situation.

La Halde dispose de pouvoirs d'enquête pour établir la preuve de la discrimination. Intervention auprès de l'auteur d'une discrimination pour y mettre fin, médiation ou action en justice sont les différentes actions que peut engager la Halde.

**Victime de discrimination ?**

**La Halde est là**

08 1000 5000

Du lundi au vendredi de 8 h à 20 h

**Exposition : Discriminations raciales à l'emploi**  
Tissé Métisse 2007





# En février 2007 les partenaires sociaux (syndicats de salariés et syndicats employeurs) ont signé un «**Accord National Interprofessionnel sur la Diversité dans l'Entreprise**» qui doit maintenant s'appliquer dans les entreprises.

Cet accord a été signé le 14 février 2007 par toutes les organisations patronales et quatre syndicats de salariés sur cinq (CFDT, CFTC, CGT et FO) . « **Il vise, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière** ».

Les signataires affirment que « la promotion de l'égalité des chances et de traitement dans les entreprises relève de la prise de conscience de chacun et de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et de mettre en oeuvre des actions concrètes par une démarche volontariste ».

La mobilisation des acteurs est présentée comme essentielle : engagement des dirigeants, sensibilisation et lutte contre les stéréotypes, formation et mobilisation des lignes hiérarchiques et du personnel.

**Cet accord concerne toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui devront**  
 . soit appliquer un accord collectif de branche ou d'entreprise  
 . soit au minimum se réunir une fois par an en « **Comité élargi de la diversité** » (membres du CE, délégués du personnel et délégués syndicaux).

**Exposition : Discriminations raciales à l'emploi**  
Tissé Métisse 2007





# Des exemples d'actions menées dans la région Pays de la Loire

## Des premiers accords d'entreprises en région Pays de la Loire

- à Mutuelle Atlantique à Nantes (juillet 2005)
- à la Mutualité Sociale Agricole de Loire Atlantique (avril 2006)
- au Crédit Agricole Atlantique-Vendée (janvier 2007)

## Des initiatives de collectivités territoriales

- à Nantes, une Charte, une chargée de mission Mixité Diversité
- à St Herblain, une déléguée à l'Égalité des Chances et à la Lutte contre les Discriminations

## Des initiatives des intermédiaires à l'Emploi

- organisation de « Place à l'emploi » sur l'agglomération nantaise
- accompagnement dans l'emploi avec « Un parrain, un emploi ».

## Des actions menées par des syndicats

- poursuite de l'action de la CFDT Pays de la Loire : campagne d'information, mobilisation des équipes syndicales. Affiche « Diversité, la CFDT s'engage », plaquette « D'accord pour la diversité, toute la CFDT se mobilise ».

## Des actions menées par des associations

- formations du Centre Interculturel de Documentation (CID) : modules « Agir sur nos représentations » (« Stéréotypes et préjugés » et « Les discriminations »).
- Des débats dans les quartiers organisés par le collectif du 30 11.

## Une réflexion menée à l'initiative de l'Acisé (Agence pour la Cohésion Sociale et pour l'Égalité)

- réunions d'employeurs publics pour développer la diversité et préparer un forum régional sur cette question en 2008

## Vous avez d'autres exemples d'actions, faites les connaître !

La liste des actions citées n'est évidemment pas complète.

D'autres sont menées par exemple autour des COPEC (Commission pour la Promotion de l'Égalité des chances et la Citoyenneté).

D'autres encore sont engagées mais peu ou pas connues.

Si vous avez vous-même des exemples d'actions, faites les connaître auprès de Tissé Métisse.

**Exposition : Discriminations raciales à l'emploi**  
Tissé Métisse 2007





## Chacun Acteur

# Contre les discriminations raciales à l'emploi

*Et moi dans tout ça ?*

*En quoi suis-je concerné par cette question ?*

*Est-ce que j'y peux quelque chose ?*

*La réalité de la discrimination raciale à l'emploi me paraissait-elle aussi évidente ?*

*Les actions menées vont-elles permettre la disparition de ces discriminations ?*

*Quelles autres actions faudrait-il mener ?*

*Quelles actions concrètes suis-je prêt à engager personnellement, là où je suis ?*

*Comment être moi-même acteur ?*

**Les discriminations raciales à l'emploi**  
**J'en parle**  
**J'agis !**

