



Bonjour Tom ! De quoi veux-tu nous parler cette semaine ?

Salut Chris ! J'aimerais partager avec toi une initiative que je trouve intéressante. Le ministère du Travail vient de publier un guide à destination des CSE pour des actions de sensibilisation aux discriminations et au racisme. Ce guide fait partie d'un plan triennal (2023-2026) de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations.



Tom, le sujet est malheureusement d'actualité mais pourquoi à destination des CSE plutôt que de l'ensemble des salariés ou des entreprises ?

Parce que le CSE est un acteur dans l'entreprise. À ce titre, il peut prendre des initiatives, et dans certaines circonstances, a un pouvoir d'intervention. J'ajouterai que le CSE réunit des élus de tous les horizons et qu'il est le reflet de la diversité existant dans chaque entreprise.



Dis-moi, la discrimination est bien interdite et inscrite au Code du travail ?

Bien sûr Chris et de longue date. L'article L.1132-1 du Code du travail est même régulièrement complété pour interdire toute forme de discrimination de la part des entreprises. Je te rappelle que l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière connaissent clairement des discriminations parmi lesquelles l'origine des personnes domine. Toutefois, avec le guide, il ne s'agit pas seulement de le rappeler aux entreprises mais de sensibiliser également tous les salariés.



Que vient concrètement apporter ce guide pour les CSE ?

Il resitue leur rôle participatif à la cohésion sociale et d'acteur protecteur des droits et libertés de chacun au sein d'un collectif de travail. Le guide rappelle aux CSE qu'ils disposent de prérogatives et moyens d'actions pour faire cesser voire sanctionner les comportements inadmissibles mais également pour favoriser le vivre ensemble. Ainsi, le simple affichage des définitions de termes comme la xénophobie, le préjugé, le stéréotype et les harcèlements sont une 1<sup>ère</sup> action de sensibilisation qui peut aisément figurer sur les panneaux d'affichage du CSE.





Tom, tu sais bien que cela ne suffit pas !

Evidemment. Le guide rappelle aussi l'obligation de l'employeur et les sanctions, point qui logiquement est inscrit au règlement intérieur de l'entreprise. Ensuite, le guide rappelle que les CSE doivent se former et que les questions de discrimination au travail ont toutes leur place dans les stages SSCT comme lors de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale. D'ailleurs, le syndicat et les DS sont pleinement dans le sujet quand ils négocient des accords QVCT qui font de la place à la diversité et à l'inclusion.



Diffuser la bonne parole, proposer et négocier  
mais que faire quand on constate du racisme ou une discrimination ?

Le CSE a la possibilité d'effectuer un signalement mais surtout d'être pleinement actif en déclenchant un droit d'alerte. Il s'agit d'intervenir en raison d'une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles. Ce droit est ouvert à tous les CSE, y compris donc dans les entreprises de 11 à 49 salariés. Tu trouveras la définition de ce droit à l'article L.2312-59 du Code du travail.



Tom, tu parles d'agir mais quel va être le rôle du CSE  
une fois le droit d'alerte actionné ?

Une enquête conjointe doit être menée, sans délai, par l'employeur et l'élu qui a déclenché l'alerte. Durant cette enquête, il est possible de procéder à l'audition des personnes susceptibles d'apporter un éclairage sur les faits dénoncés. L'employeur doit aussi prendre, si besoin, des mesures conservatoires pour protéger la santé et la sécurité des personnes concernées, la victime et probablement le mis en cause. Un expert extérieur peut être mobilisé dans le cas de l'enquête conjointe ; il faut un accord entre l'employeur et l'élu. Si l'employeur ne prend aucune mesure, ou en cas de divergence d'appréciation sur la réalité de l'atteinte et qu'aucune solution n'est trouvée, l'élu peut saisir le conseil de prud'hommes.



Les autres élus du CSE restent en dehors et ne sont pas tenus au courant ?

Chaque situation est unique et je ne peux pas te donner une réponse tranchée même s'il est sans doute préférable de ne pas mobiliser toute l'instance vis-à-vis des personnes concernées. D'ailleurs, la loi prend le soin de dire « l'élu » et non « le CSE ». Toutefois, intervenir en binôme ou en CSSCT a du sens et conserver une trace des actions menées informe tout le CSE.





Existe-t-il d'autres actions possibles ? La discrimination n'est pas toujours visible ou peut résulter d'un non-respect de la loi au travail.

Exact et le CSE peut porter des réclamations s'il constate des différences de traitement qui lui semblent injustifiées. L'employeur devra répondre et démontrer qu'il n'opère pas de discrimination. Ensuite, des acteurs externes comme l'inspection du travail ou le défenseur des droits peuvent être mobilisés.



As-tu des exemples à me donner ?

Ecoute Chris, si le sujet t'intéresse, je t'invite à prendre connaissance de ce petit guide de 15 pages. Il est très accessible, comporte des exemples et donne des liens hypertextes pour aller plus loin.



Tom, où peut-on retrouver ce guide ?

Sur le site internet du ministère du Travail ou tout simplement en suivant le lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide-cse-pervention-lutte-racisme-antisemitisme-discriminations.pdf>



Merci Tom, à bientôt.

