



Institut
d'études
et d'actions
citoyennes

GUIDE PRATIQUE

Discrimination et racisme idéologique et systemique au travail- les effets sur la santé physique et mentale

Identifier, documenter, agir — Protégez-vous et agissez collectivement

Cadre juridique

Code du travail & Code pénal

Preuves & procédures

Constituer un dossier solide

Action collective

CSE, syndicats, inspection

Ce guide s'adresse aux victimes, militants syndicaux, élus CSE, médecins du travail, inspecteurs, avocats et juristes.

Rédigé par Mornia LABSSI

Inspectrice du travail – Militante antiraciste

Membre de l'IEAC et du collectif Coudes à Coudes

Sommaire

Introduction

1. Comprendre le racisme au travail : du général au concret

1.1 Définition légale de la discrimination raciale

1.2 Exemples concrets du quotidien

2. Racisme systémique : les mécanismes invisibles qui blessent

2.1 Qu'est-ce que le racisme systémique ?

2.2 Stéréotypes racistes les plus courants en France

- 2.3 Le privilège blanc : un avantage invisible
- 2.4 Psychologie sociale et biais implicites

3. La charge raciale : quand le racisme détruit votre santé

- 3.1 Définition de la charge raciale
- 3.2 Symptômes physiques et psychiques identifiés
- 3.3 Schéma de la destruction progressive de la santé
- 3.4 Obligations de l'employeur dans le DUERP
- 3.5 Aller plus loin sur les effets vécus : micro-agressions, isolement, banalisation
- 3.6 Impacts physiques et somatisation
- 3.7 Isolement, repli sur soi et perte de légitimité
- 3.8 Banalisation, minimisation et culpabilisation
- 3.9 Micro-agressions et violences blanches
- 3.10 Pour les acteurs sociaux : lire les signes sans se limiter aux faits « lisibles »

4. Harcèlement discriminatoire : un seul fait suffit pour agir

- 4.1 Définition juridique précise et pédagogique
- 4.2 Jurisprudence fondamentale
- 4.3 Exemples concrets où un seul fait suffit
- 4.4 Actions immédiates à prendre

5. Prouver la discrimination : la loi vous protège

- 5.1 Principe légal de l'article L1134-1 du Code du travail
- 5.2 Outils de preuve recommandés
- 5.3 Preuves irréfutables classées par force juridique
- 5.4 Construire un dossier de preuve irréfutable

6. Acteurs à mobiliser : chaque rôle compte

- 6.1 Le CSE et le droit d'alerte
- 6.2 L'inspection du travail
- 6.3 La médecine du travail
- 6.4 Le Défenseur des droits
- 6.5 La reconnaissance comme accident du travail

7. Dans les 48 heures essentielles : cinq étapes pour vous protéger

8. Modèles de courriers types (copier-coller direct)

- 8.1 Courrier à l'inspection du travail
- 8.2 Courrier au CSE – Droit d'alerte
- 8.3 Courrier à la CPAM – Déclaration d'accident du travail

9. Racisme et fonction publique : spécificités et recours

- 9.1 Interdiction de la discrimination raciale dans la fonction publique
- 9.2 Recours administratifs, judiciaires et extra-juridiques
- 9.3 Médecine de prévention et protection des agents

10. Rôles spécifiques : CSE, syndicats, avocats – ne filtrez jamais

- 10.1 Devoir des représentants du personnel (CSE et syndicats)
- 10.2 Avocats et juristes : ne filtrez pas la parole des victimes

11. Combat collectif : chaque acteur compte, chaque cas fait jurisprudence

12. Parler aux personnes blanches qui discriminent, sans les paralyser

- 12.1 Pourquoi parler aux personnes blanches est indispensable
- 12.2 Comprendre ce qui freine les personnes blanches
- 12.3 Repérer les signaux de la blancheur dominante
- 12.4 Principe pédagogique : distinguer la personne, le stéréotype et le comportement
- 12.5 Paroles à éviter pour ne pas paralyser
- 12.6 Paroles à privilégier : dire clairement sans humilier

- 12.7 Structurer des temps collectifs de sensibilisation
- 12.8 Encadrer les micro-agressions ordinaires par des règles de fonctionnement
- 12.9 Pour les encadrants et managers : transformer les pratiques RH
- 12.10 Transformation collective : quand la personne blanche cesse de reproduire

Points clés à retenir pour toutes et tous

Introduction

Ce livret est un guide pratique destiné à tous les acteurs du monde du travail : victimes présumées de discrimination raciale, militants syndicaux, élus CSE, médecins du travail, inspecteurs, avocats et juristes. Il propose des outils concrets pour identifier, prouver et combattre le racisme systémique et idéologique qui porte atteinte à la dignité et à la santé physique et psychique. Face à ces violations du Code du travail, il faut réagir vite : documenter les faits, mobiliser les acteurs et transformer chaque cas en action collective.

1. Comprendre le racisme au travail : du général au concret

Point de départ pour tous : repérer, nommer, ne plus douter – vous n'êtes pas "sensible", c'est un fait juridique

1.1 Définition légale de la discrimination raciale

Une discrimination raciale existe au travail dès qu'un salarié est traité moins favorablement qu'un autre en raison de son origine, de sa couleur, de sa nationalité réelle ou supposée, de son prénom, de son accent ou de son apparence. Cette pratique est strictement interdite par l'article L1132-1 du Code du travail et l'article 225-1 du Code pénal.

Références légales précises : Articles L1132-1 à L1132-4 du Code du travail ; article 225-1 du Code pénal.

1.2 Exemples concrets du quotidien

On observe un refus de promotion sous prétexte de "profil inadapté". On assigne systématiquement certaines personnes à des tâches plus lourdes. On entend des propos humiliants sur l'origine, l'accent ou la religion supposée. On bloque des embauches sans justification professionnelle objective.

Ce qu'il faut retenir absolument : Aucune justification culturelle ou "habituelle" n'est admissible devant la loi. Le motif racial reste prohibé même s'il est implicite ou non exprimé. Toute décision fondée sur des stéréotypes racistes est juridiquement nulle de plein droit.

2. Racisme systémique : les mécanismes invisibles qui blessent

Pour tous : comprendre pourquoi ça arrive partout, même sans "mauvais cœur"

2.1 Qu'est-ce que le racisme systémique ?

Le racisme systémique désigne l'ensemble des pratiques, stéréotypes et privilèges inconscients qui produisent des inégalités raciales au quotidien dans les organisations, y compris au travail. Il ne repose pas nécessairement sur une intention malveillante mais sur des biais intériorisés par la société.

2.2 Stéréotypes racistes les plus courants en France

Les personnes noires sont souvent perçues comme "ne sachant pas écrire correctement", incompetentes intellectuellement ou peu aptes à l'encadrement. Les Arabes et Maghrébins passent pour "fourbes", violents, potentiellement terroristes ou fraudeurs sociaux. Les Asiatiques sont vus comme "trahisseurs", exploités car supposés soumis, jamais dignes de confiance pour des postes de responsabilité.

2.3 Le privilège blanc : un avantage invisible

Les personnes blanches bénéficient d'un privilège blanc qu'elles ne perçoivent pas. Leurs compétences ne sont jamais remises en cause à cause de leur couleur de peau. Elles accèdent naturellement aux réseaux informels de pouvoir. Leurs erreurs restent individuelles et ne sont jamais attribuées à leur "race".

2.4 Psychologie sociale et biais implicites

La psychologie sociale démontre que 75% des Blancs français portent des stéréotypes anti-Noirs inconscients, mesurés par le Test d'Association Implicite de Harvard. Ces biais automatiques guident les décisions sans que les personnes s'en rendent compte. Quand on leur parle de privilège blanc, elles se sentent souvent "diffamées", ce qui bloque toute réparation.

Conséquence en chaîne : un stéréotype inconscient conduit à une décision discriminatoire injustifiée. La victime entre en survigilance permanente. L'isolement s'installe progressivement. L'épuisement psychique et physique finit par s'installer.

3. La charge raciale : quand le racisme détruit votre santé

Pour victimes et médecins : c'est un risque professionnel prouvé, pas de la "faiblesse"

3.1 Définition de la charge raciale

La charge raciale désigne le stress chronique subi par les personnes racisées du fait de devoir constamment anticiper et se protéger des discriminations potentielles au travail. Ce phénomène produit des effets délétères sur la santé physique et mentale, même sans insultes explicites.

3.2 Symptômes physiques et psychiques identifiés

La victime vit une survigilance constante avec peur permanente d'être jugée. Une tension musculaire chronique et une fatigue nerveuse s'installent. L'anxiété anticipatoire apparaît avant chaque journée de travail. L'isolement volontaire devient une stratégie de protection. Les troubles du sommeil surviennent avec insomnies et cauchemars liés au stress racial. La perte de confiance professionnelle s'amplifie. Des symptômes somatiques apparaissent : maux de tête, troubles digestifs, palpitations.

3.3 Schéma de la destruction progressive de la santé

Le stéréotype racial ou l'insulte crée une première blessure. La victime entre en mode survigilance pour se protéger. L'isolement volontaire s'impose face au rejet perçu. La

dépression réactionnelle s'installe avec perte d'estime de soi professionnelle. La somatisation finale touche le corps entier.

3.4 Obligations de l'employeur dans le DUERP

L'article L4121-1 du Code du travail impose d'identifier tous les risques psychosociaux, y compris la discrimination raciale. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) doit contenir une ligne spécifique : "Risques de discrimination raciale et charge psychique associée". Les indicateurs mesurables incluent l'augmentation des arrêts maladie, le turnover par origine ethnique et les plaintes anonymes.

Actuellement : Aucune ligne spécifique au racisme n'est obligatoire dans le DUERP, mais l'article L4121-1 impose l'évaluation de tous les risques psychosociaux, y compris les discriminations raciales. L'inspection du travail peut sanctionner un DUERP incomplet qui ignore ces risques.

3.5 Aller plus loin sur les effets vécus : micro-agressions, isolement, banalisation

Au-delà des faits que l'on peut "cadrer" et justifier (refus de promotion, changement de poste, blâme), la charge raciale est souvent portée par des micro-agressions : petites remarques, haussements de sourcils, ricanements, plaisanteries "amicales", commentaires "polis", corrections excessives, sourires en coin, questions intrusives ("tu es vraiment française ?", "tu es enfin intégrée ?").

Les victimes parlent souvent de repli sur soi: elles parlent moins, rient moins, demandent moins, participent moins, pour éviter de se faire remarquer, ce qui est parfois perçu comme preuve de "manque de motivation" alors que c'est une réaction de protection.

L'isolement s'installe par des exclusions discrètes : pas invité aux réunions informelles, au café du midi, aux soirées, à certaines réunions ; le téléphone qui ne sonne pas, les mails qui ne sont pas copiés, les dossiers qui ne sont pas transmis.

La banalisation par les collègues ou les managers ("ce n'est pas grave", "tu es trop sensible", "on en fait tout un plat", "tous les Français se prennent trop au sérieux", "tu dramatises") aggrave la souffrance, renforce la culpabilisation et nuit à la santé mentale.

Pour les médecins, les inspecteurs, les CSE et les RH, il est crucial de nommer ces mécanismes lorsque la victime les décrit, et de les intégrer dans le DUERP, les rapports de médecine du travail, les procès-verbaux de CSE et les dossiers vers le Défenseur des droits, même quand ils n'ont pas de forme juridique unique.

3.6 Impacts physiques et somatisation

Les victimes de racisme systémique décrivent des troubles physiques qui persistent malgré l'absence de pathologie organique claire :

- fatigue chronique, mal de dos, contractures, douleurs cervicales ;
- troubles du sommeil (insomnies, réveils répétés, cauchemars liés au travail) ;
- maux de tête, palpitations, troubles digestifs, nausées, tensions neuromusculaires.

Ces symptômes sont souvent minimisés par l'entourage, parce que "on ne voit rien", alors qu'ils sont le corps qui parle du stress racial et de l'hypervigilance constante.

3.7 Isolement, repli sur soi et perte de légitimité

L'isolement se joue autant par **ce que l'on fait que par ce que l'on ne fait pas : ne pas inviter à tel ou tel groupe, ne pas répondre aux messages, rire à côté quand la personne racisée parle, lui donner des tâches "de complément", ne pas la laisser animer, poser des questions, s'exprimer, être dans la photo.

Les victimes décrivent un repli sur soi qui n'est pas "méfiance" ou "apathie", mais une stratégie de survie: parler moins, écouter davantage, être "plus polie", "ne pas faire de vagues", rire à tout prix, anticiper les réactions, se contrôler émotionnellement. Cela se traduit par une perte de légitimité ("je ne suis jamais prise au sérieux", "on coupe mes interventions") et une perte de désir de participer, alors même que la personne est compétente.

3.8 Banalisation, minimisation et culpabilisation

La banalisation se fait par des formules familières :

- "Tu es trop sensible", "Tu dramatises", "Ce n'est pas raciste, c'est de l'humour", "Tu prends tout pour toi", "Ce n'est pas nouveau", "Tu amènes un problème là où il n'y en a pas".

Ces phrases transforment la victime en coupable: elle se demande si elle n'exagère pas, si elle n'est pas "fragile", si elle n'est pas "la raciste, finalement".

Pour les médecins, les inspecteurs et les CSE, il est crucial de reconnaître que la banalisation elle-même est un facteur de détérioration de la santé** : elle empêche de nommer le racisme, de le documenter et de l'évaluer comme un risque professionnel.

3.9 Micro-agressions et violences blanches

Les micro-agressions sont des actes quotidiens inoffensifs en apparence, mais profondément racistes en réalité :

- commenter l'apparence ("tu as les cheveux... heu... comment on fait ça ?"),

- demander "tu es vraiment Française ?",

- corriger excessivement le français,

- mettre en doute les compétences ("tu es vraiment diplômée de... ?"),

- s'adresser à la personne blanche dans le duo, même quand la personne racisée est la référente,

- répéter "je n'y peux rien, je suis raciste... mais bon, je suis désolé(e)", comme une forme de "badge de tolérance" qui reste dominatrice.

Ces actes, s'ils sont répétés, produisent la même usure que de grands faits de discrimination, car ils signifient : "tu n'es pas vraiment une personne comme les autres, tu es étrangère à notre norme".

3.10 Pour les acteurs sociaux : lire les signes sans se limiter aux faits "lisibles"

Pour les CSE, inspecteurs, médecins, RH, et représentants du personnel :

- Attacher de l'importance aux réseaux informels : qui est invité, qui est exclu, qui parle, qui est interrompu.
- Prendre au sérieux les témoignages de "tension dans l'air", de "zone de silence", de "je ne veux plus parler", de "tout le monde sait que..." même s'il n'y a pas de mail écrit.
- Intégrer ces éléments dans le DUERP, les rapports de médecine, les procès-verbaux de CSE, les courriers à l'inspection et au Défenseur des droits.

4. Harcèlement discriminatoire : un seul fait suffit pour agir

Pour victimes et CSE : protégez la dignité dès le premier signal

4.1 Définition juridique précise et pédagogique

Le harcèlement discriminatoire se caractérise par un agissement, même unique, fondé sur un critère racial qui porte atteinte à la dignité de la personne ou crée un environnement de travail dégradant. La répétition n'est pas requise : l'effet sur la santé suffit à caractériser l'infraction.

4.2 Jurisprudence fondamentale

La Cour de cassation, chambre sociale, 6 octobre 2010, n°09-42.186, a jugé qu'un seul fait discriminatoire peut suffire s'il crée un environnement dégradant pour la victime. La Cour de cassation, chambre sociale, 18 septembre 2019, n°18-11.830, a précisé que l'effet dégradant sur la santé mentale caractérise le harcèlement discriminatoire.

4.3 Exemples concrets où un seul fait suffit

Un regard méprisant accompagné d'un "ce n'est pas pour toi" crée un environnement hostile. Un soupir agacé quand la personne racisée parle, suivi d'un isolement, dégrade les conditions de travail. L'exclusion d'un pot d'équipe constitue une atteinte à la dignité. Un "ce n'est pas grave" après une plainte mine les conditions de travail.

4.4 Actions immédiates à prendre

Noter immédiatement le fait précis avec date, heure, témoins et ressenti de santé. Alerter le CSE ou un syndicat par écrit. Prendre rendez-vous en urgence chez le médecin du travail ou le médecin traitant. Saisir l'inspection du travail et le Défenseur des droits.

5. Prouver la discrimination : la loi vous protège

Pour victimes, avocats, juristes : un indice suffit, pas de "preuve parfaite"

5.1 Principe légal de l'article L1134-1

Le régime probatoire est protecteur : la charge de la preuve est partagée entre la victime et l'employeur. La victime apporte des éléments laissant présumer la discrimination. L'employeur doit alors prouver que sa décision reposait sur des faits objectifs légitimes. Le juge tranche en cas de doute en faveur de la victime.

Conséquences pratiques importantes : aucun salarié ne peut être débouté faute de "preuve parfaite". Un certificat médical attestant l'impact psychique du racisme constitue un élément sérieux.

5.2 Outils de preuve recommandés

Les SMS, mails et fichiers internes constituent des preuves écrites solides. Les témoignages, même anonymes initialement, sont recevables. Les certificats médicaux précisant le lien avec le racisme sont déterminants. Les notations dégradées ou commentaires subjectifs sur l'attitude révèlent les stéréotypes.

5.3 Preuves irréfutables classées par force juridique

Les preuves médicales constituent le socle : certificats précisant "lien direct racisme/santé dégradée". La chronologie des faits datés avec symptômes associés forme une démonstration implacable. Les témoignages sur l'ambiance générale et les exclusions sont toujours recevables. Les écrits internes ambigus ou les évaluations subjectives révèlent les stéréotypes. Les statistiques internes de sous-représentation dans les promotions par origine ethnique constituent une preuve collective puissante.

5.4 Construire un dossier de preuve irréfutable

Étapes méthodiques à suivre : constituer un carnet chronologique détaillant chaque fait avec date, heure, circonstances, témoins et symptôme de santé associé. Centraliser tous les documents écrits : mails, évaluations, plannings modifiés. Sécuriser les preuves par copies sur support externe non accessible à l'employeur. Préparer un tableau synthétique regroupant faits, dates, impacts psychosomatiques et témoins identifiés.

Structure type du dossier : le dossier discrimination comprend plusieurs parties. La première regroupe tous les écrits : mails, SMS, notes de service. La deuxième contient les évaluations ou sanctions contestées. La troisième rassemble les certificats médicaux précisant l'impact du racisme. La quatrième compile les témoignages écrits. La cinquième constitue le journal chronologique des incidents et symptômes.

Certificat médical type : "Patient présente un tableau dépressif réactionnel à un climat discriminatoire racial caractérisé par [liste précise des symptômes]. Le lien avec les conditions de travail est direct et certain."

6. Acteurs à mobiliser : chaque rôle compte

Pour tous : coordonnez les leviers – du CSE à la CPAM

Acte Chaque institution dispose de pouvoirs distincts et complémentaires. La mobilisation coordonnée de plusieurs acteurs renforce considérablement la crédibilité du dossier et l'efficacité des recours.

Acteur

Pouvoirs

Comment saisir

CSE	Droit d'alerte (art. L2312-59). Enquête conjointe avec la direction sous 15 jours.	Courrier écrit au secrétaire du CSE. Demander le déclenchement du droit d'alerte.
Inspection du travail	Enquête complète : accès aux locaux, auditions, constat d'infractions. PV transmis au procureur (art. L8112-1).	Courrier recommandé ou signalement en ligne sur signal.conso.gouv.fr
Médecine du travail	Analyse de l'impact psychique, proposition d'inaptitude temporaire, avis écrit sur le lien travail/santé.	Demande de consultation directe par le salarié ou via l'employeur.
Défenseur des droits	Enquête indépendante, recommandations contraignantes, transmission éventuelle au procureur.	Appel gratuit au 39 39 ou en ligne sur defenseurdesdroits.fr
CPAM	Reconnaissance en accident du travail : soins à 100%, indemnisation majorée, protection contre le licenciement.	Formulaire CERFA 14463*02 avec certificat médical initial mentionnant les discriminations raciales.

6.1 Le CSE et le droit d'alerte

Un élu CSE ou syndicat déclenche le droit d'alerte pour "risque psychosocial grave lié à discrimination raciale" selon l'article L2312-59. L'employeur doit organiser une enquête conjointe et répondre formellement sous quinze jours.

6.2 L'inspection du travail

L'inspection dispose du pouvoir d'enquête complet : accès aux locaux, auditions de tous les acteurs, constat d'infractions au DUERP. Elle peut dresser procès-verbal transmis au procureur selon l'article L8112-1.

6.3 La médecine du travail

Le médecin du travail analyse l'impact psychique du racisme, propose une inaptitude temporaire si nécessaire et rédige un avis écrit précisant "lien direct conditions de travail/santé dégradée".

6.4 Le Défenseur des droits

Cette institution mène une enquête nationale indépendante et formule des recommandations officielles contraignantes. La saisine est gratuite, confidentielle, par téléphone au 39 39 ou en ligne sur defenseurdesdroits.fr.

6.5 La reconnaissance comme accident du travail

Principe juridique fondamental : l'impact psychique ou physique du racisme systémique ou idéologique peut être reconnu comme accident du travail dès lors qu'une altération de santé est médicalement constatée.

Démarche pratique étape par étape : le médecin traitant établit un certificat médical initial mentionnant explicitement la relation avec les discriminations raciales. La victime envoie le formulaire CERFA à la CPAM avec toutes les pièces justificatives. La CPAM ouvre une enquête d'instruction avec questionnaires adressés au salarié et à l'employeur.

Avantages concrets de la reconnaissance : les soins sont pris en charge à 100 % par le régime des accidents du travail. L'indemnisation journalière est majorée par rapport à l'arrêt maladie classique. La victime bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement pendant toute la durée d'arrêt.

Recours en cas de refus : la Commission de Recours Amiable statue en première intention. Le Tribunal judiciaire, pôle social, est compétent en dernier ressort.

Références légales : articles L461-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

7. Dans les 48 heures essentielles : 5 étapes pour vous protéger

Pour victimes : kit de survie immédiat – agissez avant que ça empire

Dès l'apparition d'un fait discriminatoire, il faut agir immédiatement selon cinq étapes précises. D'abord, noter le fait exact avec date, heure, témoins et symptômes de santé ressentis sur le

moment. Ensuite, capturer tous les éléments matériels : captures d'écran, mails, notes manuscrites. Puis, alerter par écrit le CSE ou un délégué syndical. Ensuite, prendre rendez-vous en urgence chez le médecin du travail ou le médecin traitant. Enfin, envoyer le courrier type à l'inspection du travail par mail recommandé.

Les numéros d'urgence sont le 39 39 pour le Défenseur des droits et le 30 39 pour les Maisons de justice et du droit.

8. Modèles de courriers types (copier-coller direct)

Pour tous : personnalisez et envoyez

Courrier type — Inspection du travail

[Votre nom complet] — [Adresse] — [Téléphone] — [E-mail] — [Date]

Inspection du travail de [ville ou département] — [Adresse complète]

Objet : Signalement de harcèlement discriminatoire racial (article L1132-1 du Code du travail)

Madame, Monsieur,

Salarié(e) de l'entreprise [nom complet], située à [adresse], je signale un agissement racial survenu le [date] à [heure]. Cet acte a créé un environnement dégradant et altéré ma santé : [préciser les symptômes]. Certificats médicaux joints.

Je sollicite l'exercice de vos pouvoirs d'enquête prévus à l'article L8112-1 du Code du travail. Vous trouverez en pièces jointes : certificats médicaux, témoignages, éléments écrits.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Signature — Nom en capitales]

Courrier au CSE — Droit d'alerte

Courrier type — CSE

[Votre nom] — [Adresse] — [Date]

Secrétaire du CSE — [Nom de l'entreprise] — [Adresse]

Objet : Demande de mise en œuvre du droit d'alerte (article L2312-59)

Je vous informe de faits de discrimination raciale ayant entraîné un impact grave sur ma santé physique et psychique. Conformément à l'article L2312-59, je demande le déclenchement du droit d'alerte et l'organisation d'une enquête conjointe avec la direction.

Faits principaux : [description brève]. Impact constaté : [symptômes]. Je reste disponible pour une réunion immédiate.

[Signature — Nom]

Courrier CPAM — Déclaration d'accident du travail

Courrier type — CPAM

[Votre nom — Numéro de Sécurité sociale — Adresse — Date]

CPAM de [ville] — [Adresse]

Objet : Déclaration d'accident du travail lié à discrimination raciale survenu le [date]

Je déclare un accident du travail ayant entraîné une altération grave de ma santé physique et psychique, en lien direct avec des faits de discrimination raciale survenus dans mon emploi chez [nom de l'entreprise].

Pièces jointes : certificat médical initial Dr [nom], éléments de preuve, formulaire CERFA 14463*02 complété.

[Signature — Nom]

9. Racisme et fonction publique : spécificités et recours

Pour les agents publics et les accompagnants : mêmes droits, chemin adapté

9.1 Interdiction de la discrimination raciale dans la fonction publique

La discrimination raciale dans la fonction publique est strictement interdite par le droit français, qu'il s'agisse de la fonction publique d'État, de la fonction publique hospitalière ou de la fonction publique territoriale. Les textes de base sont les mêmes pour les trois fonctions publiques, et les recours s'articulent autour d'instances similaires, mais transposées au contexte public.

L'article L.131-1 du code général de la fonction publique dispose que « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison » notamment de leur origine ou de leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. Ce principe figure aussi dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qui interdit toute distinction fondée sur l'origine, l'ethnie ou la race entre agents publics. Ces dispositions s'appliquent aux titulaires, contractuels, stagiaires, ainsi qu'aux candidats à un emploi, à une promotion ou à un stage dans la fonction publique.

9.2 Recours administratifs, judiciaires et extra-juridiques

En matière de recours, l'agent ou le candidat victime d'une discrimination raciale peut saisir, selon le cas, la juridiction administrative (tribunal administratif, puis éventuellement cour administrative d'appel) ou la juridiction pénale, notamment pour des faits qualifiés de discrimination raciale au sens des articles 225-1 et suivants du code pénal. Il peut également saisir le Défenseur des droits, qui peut émettre des recommandations et, le cas échéant, transmettre le dossier au procureur de la République. Enfin, le recours à l'inspecteur du travail (ou à l'inspecteur de la fonction publique compétent) reste possible, notamment lorsque la discrimination est liée à des conditions de travail ou à des mesures unilatérales de l'employeur.

Dans les trois fonctions publiques, les instances représentatives du personnel (comités sociaux territoriaux, comités sociaux hospitaliers, comités techniques et instances paritaires) jouent un rôle clé dans la prévention et la remontée des signalements de discriminations. Ces instances peuvent être saisies en interne pour alerter sur des pratiques discriminatoires, demander des explications, proposer des mesures correctives ou renvoyer vers des recours externes. Leur fonction consultative et de dialogue permet de faire émerger les situations de discrimination raciale, même lorsqu'elles ne sont pas encore formalisées en procédure.

9.3 Médecine de prévention et protection des agents

La médecine de prévention au sein de la fonction publique occupe une place particulière, comparable à celle de la médecine du travail dans le privé. Lorsqu'un agent estime qu'une mesure ou une décision de santé au travail est fondée sur des préjugés raciaux ou

discriminatoires, il peut être accompagné par le médecin de prévention, qui a le devoir d'indépendance et d'objectivité. Là encore, le cheminement reste proche de celui du privé : signalement auprès de la médecine de prévention, remontée vers les instances représentatives du personnel, puis éventuels recours auprès de la juridiction administrative ou pénale, ou du Défenseur des droits.

Ces lieux de vigilance permettent de traiter en interne les signalements de discriminations raciales, de proposer des actions de sensibilisation, de former les managers et de faire remonter les cas les plus graves vers les autorités hiérarchiques ou vers les instances externes compétentes. Leur existence renforce le maillage de protection des agents et complète les recours juridictionnels ou extrajudictionnels déjà existants.

10. Rôles spécifiques : CSE, syndicats, avocats – ne filtrez JAMAIS

Pour professionnels : votre devoir légal d'agir sans banaliser

10.1 Devoir des représentants du personnel (CSE et syndicats)

Les représentants du personnel ont un devoir légal absolu selon l'article L1132-1 du Code du travail : défendre toutes les formes de discrimination sans hiérarchisation. Banaliser le racisme par des formules comme "ce n'est pas grave" ou "ce n'est pas vraiment discriminatoire" constitue un abandon de la victime et une faute syndicale grave.

La démarche correcte comprend quatre étapes. D'abord, écouter la victime sans porter de jugement sur la gravité. Ensuite, formaliser les faits par procès-verbal officiel. Puis, déclencher le droit d'alerte CSE selon l'article L2312-59. Enfin, accompagner la saisine de l'inspection du travail et transformer le cas individuel en action collective.

Le racisme au travail n'est ni une opinion personnelle ni une "petite remarque anodine". Il constitue une violation du droit et un danger mortel pour la cohésion collective. Les huit confédérations françaises ont rappelé en 2025 : "Racisme, antisémitisme, xénophobie au travail : c'est NON !" dans une campagne commune.

Méthodologie d'intervention et modèle de rapport suite à alerte pour harcèlement discriminatoire-Elus CSE

Introduction pédagogique (à intégrer dans le rapport CSE)

Les rapports du Défenseur des droits soulignent que les victimes de discrimination raciale hésitent fortement à signaler les faits, en raison de la banalisation des pratiques et de la peur de représailles.

Le rôle des élus du personnel est essentiel pour rompre l'invisibilité des situations et prévenir les atteintes à la santé.

Le harcèlement discriminatoire repose sur l'analyse des effets produits sur la dignité et la santé, indépendamment de toute intention affichée.

Méthodologie d'intervention du CSE après alerte

L'intervention du CSE vise :

- la protection immédiate du salarié,
- la prévention des risques psychosociaux,
- la formalisation d'éléments factuels,
- la transmission aux acteurs compétents.

Le CSE n'a pas à qualifier pénalement les faits.

Points d'analyse prioritaires

Organisation collective

- intégration dans les équipes,
- accès aux réunions et informations,
- reconnaissance du travail.

Réactions hiérarchiques

- traitement des alertes,
- banalisation ou minimisation,
- absence de mesures correctives.

Santé

- signalement d'épuisement, anxiété,
- arrêts, consultations médicales.

Questions types en enquête CSE

- Des pratiques différenciées ont-elles été observées ?
 - Les alertes ont-elles été prises au sérieux ?
 - L'isolement s'est-il installé progressivement ?
 - Des propos ou attitudes ont-ils été banalisés ?
-

Modèle de rapport d'enquête CSE

Contexte

À la suite de l'alerte émise par la salariée, le CSE a procédé à une enquête afin d'évaluer l'existence d'un risque grave pour sa santé.

Constats

L'enquête met en évidence une dégradation progressive des conditions de travail, caractérisée par une mise à l'écart professionnelle, des décisions défavorables non expliquées et une altération de l'état de santé.

Analyse

Ces éléments, pris dans leur globalité, laissent présumer une situation de harcèlement discriminatoire.

Conclusions et demandes

Le CSE demande la mise en œuvre immédiate de mesures de protection, la poursuite de l'enquête conjointe et la transmission des éléments à l'inspection du travail.

Formulation pour déclenchement du droit d'alerte

« Conformément à l'article L2312-59 du Code du travail, le CSE constate l'existence d'un risque grave pour la santé de la salariée et déclenche un droit d'alerte pour harcèlement discriminatoire. »

POINT TRANSVERSAL IMPORTANT

- Le racisme systémique est **reconnu par les institutions publiques**.
- Le droit raisonne en **effets**, pas en intentions.
- Les écrits doivent être **pédagogiques, structurés et factuels**.
- La santé constitue un **pivot juridique central**.

10.2 Avocats et Inspecteurs du travail : ne filtrez pas les victimes

La pratique courante d'exiger une "preuve parfaite" avant toute action est illégale et contre-productive. L'article L1134-1 est formel : un indice sérieux suffit pour inverser la charge

de la preuve. Refuser un dossier au motif “pas assez solide” démontre une méconnaissance grave du droit.

Les trois pièges à éviter absolument sont les suivants. Dire “pas de mail explicite, on ne peut rien faire” est faux car témoignages plus santé dégradée constituent un faisceau d’indices suffisant. Considérer les faits comme “subjectifs et non discriminatoires” est interdit : seul l’effet produit compte. Attendre “plus de preuves” est dangereux car cela aggrave la santé de la victime et risque la prescription.

METHODOLOGIE INSPECTION DU TRAVAIL-MODELE

Rapport d’intervention et analyse du racisme systémique au travail

Méthodologie d’analyse inspecteur

L’intervention repose sur une lecture globale de la situation de travail, fondée sur :

- la **chronologie des faits**,
- l’analyse des **pratiques managériales**,
- l’examen des **documents administratifs**,
- la comparaison avec des situations analogues,
- l’évaluation des **effets sur la santé**.

Il n’est pas recherché une intention raciste, mais l’existence d’un **faisceau d’indices concordants**.

Analyse des documents administratifs et RH

Éléments à examiner

- contrats de travail et avenants,
- fiches de poste et évolution des missions,
- comptes rendus d’entretiens professionnels,
- évaluations annuelles et commentaires qualitatifs,
- décisions de formation, promotion, mobilité,
- avertissements ou mesures disciplinaires.

Points d’alerte récurrents

- appréciations vagues ou subjectives (« manque de posture », « difficulté d’intégration »),
- évolution négative non justifiée par des éléments objectifs,

- absence de traçabilité écrite des décisions défavorables,
- traitement différencié toléré ou banalisé.

Analyse par panels de comparaison

La comparaison est un outil central recommandé par le Défenseur des droits.

Elle porte notamment sur :

- salariés de même qualification et ancienneté,
- accès aux formations,
- gestion des erreurs professionnelles,
- évolution salariale et fonctionnelle.

Une différence persistante, défavorable et non objectivée constitue un indice sérieux de discrimination.

Auditions – Questions types

À la personne concernée

- Depuis quand observez-vous un changement dans votre traitement professionnel ?
- Quels faits concrets illustrent cette dégradation ?
- Quelles conséquences sur votre santé ou votre travail quotidien ?

À l'employeur / encadrement

- Quels critères objectifs fondent les décisions contestées ?
- Existe-t-il des éléments écrits justifiant ces choix ?
- Quelles actions de prévention des risques psychosociaux ont été mises en œuvre ?

Aux collègues

- Avez-vous constaté des différences de traitement ?
- La personne était-elle intégrée au collectif de travail ?
- Comment les situations similaires sont-elles habituellement traitées ?

Modèle de rédaction – Partie analyse du rapport

Introduction pédagogique – Cadre institutionnel et scientifique

Les travaux du Défenseur des droits et les analyses statistiques de la DARES montrent que les discriminations à raison de l'origine restent massives dans le monde du travail, tant à l'embauche qu'au cours de la carrière.

Ces discriminations se manifestent rarement par des propos explicites, mais principalement

par des mécanismes indirects, structurels et répétitifs : refus de promotion, mise à l'écart informelle, appréciations subjectives, désavantages dans l'organisation du travail.

En sciences sociales, le racisme systémique désigne un ensemble de pratiques ordinaires, souvent non intentionnelles, produisant des effets défavorables durables sur certains groupes de travailleurs. Le Défenseur des droits rappelle que le droit de la discrimination sanctionne les effets, non les intentions.

L'analyse menée par l'inspection du travail s'inscrit dans ce cadre, au regard :

- de l'article L1132-1 (interdiction de la discrimination),
- de l'article L1134-1 (régime probatoire aménagé),
- de l'article L4121-1 (obligation de prévention des risques professionnels).

« L'examen des éléments administratifs et des auditions révèle une dégradation progressive des conditions de travail de l'intéressé, marquée par une mise à l'écart du collectif, des décisions défavorables non objectivement justifiées et une altération de l'état de santé attestée.

Les comparaisons effectuées avec des salariés en situation comparable mettent en évidence une disparité de traitement persistante. »

Modèle de conclusion inspecteur

« Les éléments recueillis, pris dans leur ensemble, constituent un faisceau d'indices laissant présumer une situation de discrimination raciale et de harcèlement discriminatoire au sens des articles L1132-1 et L1134-1 du Code du travail.

L'employeur n'apporte pas d'éléments objectifs de nature à justifier les pratiques constatées et se trouve en manquement à son obligation de prévention prévue à l'article L4121-1. »

Modèle de requête et méthodologie en matière de racisme systémique et de harcèlement discriminatoire-avocats travaillistes

Introduction pédagogique (à intégrer dans la requête / conclusions)

Les données institutionnelles confirment la persistance des discriminations liées à l'origine dans le monde du travail. Le Défenseur des droits relève que ces discriminations s'expriment majoritairement sous des formes indirectes, systémiques et ordinaires, rarement par des propos racistes explicites, mais par des décisions managériales répétées, une mise à l'écart progressive et une dégradation des conditions de travail.

La DARES met en évidence un lien direct entre exposition aux discriminations et atteintes à la santé mentale, notamment en termes de stress chronique, anxiété et désengagement professionnel.

En sciences sociales, le racisme systémique désigne un ensemble de pratiques organisationnelles produisant des effets discriminatoires sans nécessaire intention consciente. Le droit du travail et la jurisprudence ont pleinement intégré cette approche, en se fondant sur l'analyse des **effets subis** plutôt que sur la recherche d'une intention.

La Cour de cassation rappelle de manière constante que la discrimination peut être caractérisée par un **faisceau d'indices**, et que le harcèlement discriminatoire peut être constitué **même par un fait unique**, dès lors qu'il porte atteinte à la dignité ou crée un environnement de travail dégradant.

Méthodologie juridique (logique de la requête)

La stratégie contentieuse repose sur :

- la reconstitution chronologique des faits,
- la mise en évidence d'un traitement défavorable,
- l'identification d'indices concordants,
- l'articulation entre discrimination, harcèlement discriminatoire et santé,
- l'application du régime probatoire aménagé (article L1134-1).

Il n'est pas exigé de démontrer une intention raciste, mais l'insuffisance ou l'incohérence des justifications de l'employeur.

Éléments d'analyse à développer dans la requête

Organisation du travail

- exclusion de réunions, de circuits d'information,
- répartition déséquilibrée des tâches,
- accès différencié aux formations ou évolutions.

Documents RH

- évaluations subjectives,
- changements de missions non justifiés,
- décisions défavorables répétées sans traçabilité.

Comparaison

- salariés de qualification et ancienneté comparables,
- tolérance différente aux erreurs,
- reconnaissance différenciée du travail.

Santé

- certificats médicaux établissant un lien travail/santé,
- chronologie entre faits et symptômes.

Jurisprudences de référence (formulation intégrable)

- Cour de cassation, chambre sociale, 6 octobre 2010 : un seul fait peut suffire à caractériser un harcèlement dès lors qu'il crée un environnement dégradant.
- Cour de cassation, chambre sociale, 18 septembre 2019 : l'atteinte à la santé mentale suffit à caractériser le harcèlement discriminatoire.
- Jurisprudence constante relative à l'article L1134-1 : la charge de la preuve est aménagée et repose sur la présomption établie par la victime.

Modèle de requête / conclusions (extraits structurants)

Sur le contexte général

La situation de la salariée s'inscrit dans un contexte de racisme systémique tel que documenté par le Défenseur des droits, caractérisé par une accumulation de décisions et de pratiques produisant des effets défavorables durables.

Sur les faits

Il ressort d'une chronologie précise que la salariée a fait l'objet d'une dégradation progressive de ses conditions de travail, marquée par une mise à l'écart du collectif, des appréciations subjectives et des décisions défavorables répétées.

Sur la qualification juridique

Ces éléments, pris dans leur ensemble, constituent un faisceau d'indices laissant présumer une discrimination et un harcèlement discriminatoire au sens des articles L1132-1 et L1134-1 du Code du travail.

Sur la charge de la preuve

Il appartient à l'employeur d'établir que les décisions contestées reposaient sur des critères objectifs étrangers à tout motif discriminatoire, ce qu'il ne démontre pas en l'espèce.

11. Combat collectif : chaque acteur compte, chaque cas fait jurisprudence

Pour les militants : du signalement individuel à la victoire collective

Le racisme au travail, qu'il soit systémique ou idéologique, n'est jamais un problème individuel : c'est un combat collectif. Il divise les travailleurs, affaiblit l'ensemble du collectif de travail et banalise la violence quotidienne.

Les syndicats doivent agir dès le premier signalement selon l'article L1132-1. Les avocats appliquent l'article L1134-1 : un seul indice suffit. Les médecins documentent le lien travail/santé selon l'article L4121-1. L'inspection enquête sans complaisance selon l'article L8112-1. Le CSE déclenche l'alerte selon l'article L2312-59.

L'engagement concret comprend quatre étapes simples. Écouter la victime sans jamais juger la gravité des faits. Formaliser immédiatement par écrit tous les éléments. Mobiliser tous les leviers institutionnels disponibles. Transformer chaque cas individuel en précédent collectif protecteur.

12. Parler aux personnes blanches qui discriminent, sans les paralyser

Pour les syndicats, les CSE, les RH, les encadrants, les militants : expliquer, convaincre, responsabiliser

12.1 Pourquoi parler aux personnes blanches est indispensable

Le racisme systémique ne se combat pas seulement par les recours individuels, mais aussi par la transformation des mentalités dominantes.

Les personnes blanches, souvent inconscientes de leurs privilèges, sont à la fois auteurs, complices et parfois freins à la lutte contre le racisme.

Parler à ces personnes, ce n'est pas les "absoudre", mais les inciter à cesser de reproduire des pratiques discriminatoires, à entendre les victimes, à changer leurs comportements et à devenir des acteurs de la prévention collective.

12.2 Comprendre ce qui freine les personnes blanches

Plusieurs ressorts psychologiques empêchent les personnes blanches de reconnaître leur rôle :

- Le sentiment d'être accusées et non interpellées, ce qui déclenche de la défensive et de la colère.

- Le fait de confondre "être raciste" avec "être une mauvaise personne", alors que le racisme est un système, pas une identité intérieure.

- La peur de la honte, de l'échec, de la culpabilité, qui pousse à nier ou à se justifier plutôt qu'à apprendre.

- Le manque de cadres de langage et de repères historiques : beaucoup ne comprennent ni le colonialisme, ni le système de “blanchité”, ni la logique de l’intersectionnalité.

L’objectif n’est pas d’être gentil·le à tout prix, mais de trouver des voies de parole qui ne détruisent pas la relation humaine, tout en étant clair·e sur le caractère intolérable du racisme.

12.3 Repérer les signaux que la personne est en situation de blanchité dominante

Les personnes blanches habituellement dominantes se reconnaissent souvent par :

- Une facilité à s’imposer dans les prises de parole, les décisions, les prises de responsabilité, sans que cela leur soit contesté.

- Une absence de questionnement sur la légitimité de leur pouvoir, de leur accent, de leur corpulence, de leur façon de s’habiller, alors que ces dimensions sont systématiquement interrogées ou critiquées chez les personnes racisées.

- Une norme de familiarité : on parle de leurs vacances, de leurs enfants, de leur vie sentimentale, de leurs hobbies, alors que les personnes racisées sont souvent interrogées sur leur pays, leur religion, leur “intégration”, leurs “racines”.

Cette position de norme invisible est précisément ce qui fait que ces personnes ont du mal à entendre qu’elles reproduisent des formes de domination.

12.4 Principe pédagogique : distinguer personne, stéréotype, comportement

Pour les CSE, syndicats, militants et formateurs :

- Nommer le comportement, pas l’identité :

- plutôt que “tu es raciste, un point c’est tout”,

- dire “ce que tu as fait ou dit correspond à un comportement raciste” ou “ce que tu as dit reproduit un stéréotype racial”.

- Expliquer que le racisme est un système et non une tare personnelle, et que reconnaître ses biais ne signifie pas être “fini·e” comme personne.

- Proposer que la personne s’engage à arrêter un comportement précis et à **remplacer une pratique** par une autre (par exemple : ne plus corriger le français de certaines personnes, ne plus s’adresser systématiquement à la personne blanche dans un duo, ne plus faire de “blague” sur l’origine, ne plus interrompre, ne plus mettre en avant des “expériences choquantes” vécues par les personnes racisées).

12.5 Paroles à éviter pour ne pas paralyser

Certaines formulations, même bien intentionnées, produisent l’effet inverse :

- “Tu es raciste, un point c’est tout” → bloque la réceptivité, déclenche de la colère.

- “Tu n’as pas de cœur”, “Tu ne comprends rien” → déshumanise.

- “Tu es un salaud·e, tu ne changeras jamais” → fige la personne dans une identité immuable.

- "Tu représentes tout le racisme de la société française" → surcharge de culpabilité, absence de prise en compte du changement possible.

Ces phrases, souvent prononcées par la douleur, ne font pas advenir un changement, mais entretiennent un face-à-face conflictuel qui empêche l'apprentissage.

12.6 Paroles à privilégier : dire clair mais constructif

Pour les accompagnants, RH, représentants, militants :

- "Ce que tu viens de dire me heurte, et correspond à un stéréotype racial. Peux-tu le reformuler autrement ?"

- "Je comprends que tu ne le fasses pas exprès, mais ce type de remarque reproduit un schéma connu de discrimination. Comment peut-on y mettre un terme ici-même ?"

- "Tu as peut-être besoin de comprendre un peu plus le contexte historique et social des discriminations raciales. Veux-tu que je t'envoie une source ou que l'on en parle en groupe avec des ressources externes ?"

- "Ce que tu fais peut être perçu comme une micro-agression, alors que tu crois être "sympa". Parlons ensemble de ce que c'est, et de ce qu'on peut faire autrement."

- "Tu jouis, sans le savoir, d'un privilège lié à ta blancheur. Ce privilège ne te rend pas meilleur·e, mais il te donne une position de pouvoir. À partir de là, tu peux choisir de le reconnaître et de t'en servir pour soutenir les personnes racisées plutôt que de le nier ou de le retourner contre elles."

12.7 Structurer des temps collectifs de sensibilisation

Pour les CSE, les syndicats, les inspections de l'éducation nationale, les RH et les collectivités :

- Organiser des ateliers de sensibilisation sur les stéréotypes, les biais implicites, la charge raciale, les micro-agressions et le privilège blanc, avec des animateurs·rices formés·es et une approche intersectionnelle.

- Proposer des formations participatives plutôt que des cours magistraux :

- temps de parole partagée, scénarios-tests, mises en situation, jeux de rôle,

- visant à faire sentir le malaise, l'absurde, la répétition des mêmes situations.

- Insister sur les liens concrets avec le travail : embauche, promotions, répartition des tâches, accès aux réunions, ambiances de travail, langage, humour, hiérarchies implicites.

- Prévoir des groupes de parole séparés puis réunis :

- un temps d'écoute des personnes racisées,

- un temps de travail des personnes blanches entre elles,

- puis un temps de restitution et de proposition de changement collectif.

12.8 Encadrer les “micro-agressions ordinaires” en règle de fonctionnement

Les collectifs peuvent intégrer dans leurs chartes de fonctionnement interne, accords de groupe, pactes de convivialité des règles claires :

- Interdiction des blagues sur l'origine, l'accent, la religion supposée, la couleur de peau, la “culture de l'autre”, les “problèmes de son pays”.
- Interdiction d'interrompre, de couper la parole, d'interpréter pour quelqu'un d'autre sans le demander.
- Obligation de s'adresser à la personne concernée et non à la personne blanche, même pour clarifier ou valider.
- Obligation de rectifier un comportement, une remarque, une blague, dès qu'elle est repérée comme potentiellement raciste, même sans qu'elle soit dénoncée.
- Mise en place de tiers neutral·e en interne (RH, CSE, militant·e, CE) pour recevoir des signalements “anonymisés” ou “protégés” et garantir une suite sans châtement immédiat pour la personne interpellée.

12.9 Pour les encadrants et managers : transformer les pratiques RH

Les personnes blanches qui occupent des postes de direction, d'encadrement ou de gestion doivent :

- Exiger une transparence des critères de recrutement, de promotion, de répartition des tâches, avec des grilles claires et justifiées, et non de la “confiance” ou du “feeling”.
- Accepter que leurs décisions soient vérifiées, discutées, contestées par les représentants du personnel, sans interpréter cette contestation comme une agression.
- Participer à des *formations obligatoires sur le racisme systémique, la discrimination, la gestion des biais, et les conséquences sur la santé.
- Intégrer dans leurs procédures de management des questions expresses sur le vécu de discrimination, l'accès égalitaire aux opportunités et l'ambiance de travail, et tenir compte de ces éléments dans les décisions.
- Accepter d'être interpellé·e par une personne racisée, et d'écouter avant de se justifier.
- Transformer le rapport de force intérieur : c'est plus risqué pour la victime de parler que pour l'employeur ou l'encadrant de se sentir “attaqué”.

12.10 Transformation collective : quand la personne blanche cesse de reproduire

Le vrai signe que le travail pédagogique est efficace, ce n'est pas que la personne se sente “très bien, pédagogique, critique”,

- met à l'écart ou met en avant des personnes selon des critères racistes,
- banalise, minimise, culpabilise les victimes,
- hésite à saisir l'inspection, le CSE, la médecine ou le Défenseur des droits,

- met en avant des “cas personnels” (“dans mon cas, c’est différent”) plutôt que des règles universelles.

Pour les militants et les CSE, il est essentiel de nommer ces comportements lorsque nécessaire, non pas pour “dénoncer” la personne, mais pour mettre en lumière le système et mobiliser la collectivité autour de principes juridiques et de droits fondamentaux.

Points clés à retenir pour tous

Une discrimination raciale n'est jamais une simple opinion : c'est une infraction pénale. L'impact psychique du racisme bénéficie de la même protection légale que la santé physique. Aucun acteur professionnel ne peut rester passif : chaque signalement impose une action immédiate. Les preuves médicales, administratives et juridiques s'accumulent en parallèle pour constituer un dossier solide. Le régime probatoire favorise l'action rapide plutôt que l'attente de preuves parfaites. La mobilisation collective du CSE, de l'inspection, du Défenseur des droits et de la CPAM renforce considérablement la crédibilité du dossier.

Effets psychologiques et psychiatriques détaillés : Le racisme systémique ou idéologique provoque cinq phases d'effets destructeurs sur la santé mentale. La phase de surveillance se caractérise par une peur constante d'être jugé sur son origine. La phase d'anxiété survient avec une angoisse anticipatoire avant chaque journée de travail. La phase d'isolement volontaire constitue une stratégie de protection contre le rejet perçu. La phase dépressive s'accompagne d'une perte totale d'estime professionnelle. La phase de somatisation finale produit des migraines chroniques, des troubles digestifs et des palpitations cardiaques.

Sources

[1] Prévenir et combattre le racisme et les discriminations raciales au ... <https://www.cfdt.fr/espace-documentaire/prevenir-et-combattre-le-racisme-et-les-discriminations-raciales-au-travail-le-guide-version-2024>

[2] Lutte contre le racisme et changement organisationnel : Un guide ... <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/ressources/publications/lutte-contre-le-racisme-et-changement-organisationnel-un-guide-pour-les>

[3] [PDF] Combattre les racismes au travail - CGT Educ'action 69
https://www.cgteduc69.fr/IMG/pdf/guide_combattre_les_racismes_au_travail-v5-web.pdf

[4] Boîte à Outils Diversité et Inclusion : Guides & Livres Blancs <https://www.theseedcrew.com/ressources/>

[5] Le guide CSE contre le racisme et les discriminations en entreprise <https://idf.drieets.gouv.fr/Le-guide-CSE-contre-le-racisme-et-les-discriminations-en-entreprise>

[6] guide - Travail-emploi.gouv.fr <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2024-07/guide-cse-pervention-lutte-racisme-antisemitisme-discriminations.pdf>

[7] Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations <https://travail-emploi.gouv.fr/lutte-contre-le-racisme-lantisemitisme-et-les-discriminations-un-guide-pour-les-cse>

[8] [PDF] Le guide-BRAVE-sur la race et les conversations inclusives au travail <https://new-api.ccdi.ca/wp-content/uploads/2025/11/CCDI-Le-guide-BRAVE-sur-la-race-et-les-conversations-inclusives-au-travail-FR.pdf>

[9] La protection contre les discriminations | Travail-emploi.gouv.fr <https://travail-emploi.gouv.fr/la-protection-contre-les-discriminations>

[10] [PDF] SUR LE LIEU DE TRAVAIL - BePax <https://www.bepax.org/files/files/OUTILS/BePax-Outil-pedagogique-racisme-Emploi-1-002-.pdf>

[11] Les discriminations raciales au travail et leurs conséquences sur la ... <https://www.st72.org/les-discriminations-raciales-au-travail-et-leurs-consequences-sur-la-sante-mentale/>

[12] Microagressions en milieu professionnel - Y des femmes de Montréal <https://www.ydesfemmesmtl.org/microagressions-en-milieu-professionnel/>

[13] Racisme, antisémitisme et xénophobie au travail : une campagne ... <https://www.cfdt-ufetam.org/racisme-antisemitisme-et-xenophobie-au-travail-une-campagne-syndicale-inedite/>

[14] Comment le racisme en entreprise se nourrit de la banalisation de la ...
https://www.lemonde.fr/emploi/article/2025/02/19/comment-le-racisme-en-entreprise-se-nourrit-de-la-banalisation-de-la-violence-dans-la-societe_6553604_1698637.html

[15] Micro-agressions au travail : macro problème pour les entreprises <https://culture-rh.com/micro-agressions-travail/>

[16] Vos témoignages : Discriminations raciales au travail - Reverso <https://reverso.fr/blog/temoignage/discrimination-raciales-travail-temoignages/>

[17] Les conséquences - Bureau du respect de la personne <https://respect.umontreal.ca/discrimination-et-racisme/les-consequences/>

[18] Prévenir la charge raciale au travail à partir d'un angle intersectionnel <https://www.afmd.fr/la-charge-raciale-au-travail>

[19] Comment agir contre le racisme en tant que RH ? - ANDRH <https://www.andrh.fr/article/Comment-agir-contre-le-racisme-en-tant-que-RH>

[20] [PDF] Réactions cognitives et émotionnelles à des discriminations raciales ... <https://hal.parisnanterre.fr/hal-04263095/>