



CONTRIBUTION DU MEDEF AU RAPPORT ANNUEL 2019 DE LA CNCDH SUR LE RACISME ET LA XENOPHOBIE

Le MEDEF considère que la diversité et l'inclusion doivent être au cœur des engagements de toutes les entreprises. Depuis 2012, le MEDEF s'investit ainsi avec ses membres à mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

ORGANISATION INTERNE DU MEDEF

- **Existe-t-il une personne spécifiquement en charge de la coordination des actions contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie ?**

Une chargée de mission, au sein du pôle « *Nouveaux enjeux de l'entreprise* » du MEDEF, est en charge des sujets d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations et s'occupe donc de la coordination d'actions contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

Pour l'année 2019-2020, cette chargée de mission a commencé la formation de l'IHEMR « *Religions, laïcité et enjeux contemporains* ».

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines du MEDEF intègre les problématiques de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie dans le cadre de la conduite des entretiens d'embauche.

- **Votre syndicat est-il engagé dans des partenariats avec d'autres organisations au niveau national, dans le cadre de son action contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie ?**

Si le MEDEF n'a pas de partenariat formalisé avec d'autres organisations au niveau national dans le cadre de son action contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, un dialogue régulier a été instauré avec la Fondation FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion), engagée pour prévenir et lutter contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination et de pauvreté.

Le Président du Medef a également rencontré au 1^{er} semestre 2019 le Président de la LICRA afin d'échanger sur ces différents sujets.

- **Votre syndicat est-il engagé dans des partenariats avec les pouvoirs publics : gouvernement ? administration déconcentrée ? collectivité locale ?**

Le MEDEF n'a pas, au niveau national, de partenariat avec les pouvoirs publics sur les sujets de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

- **Votre syndicat est-il engagé dans des partenariats avec d'autres organisations de la société civile au niveau international et européen ?**

Le MEDEF est adhérent du Global Compact France et est, par conséquent, engagé à respecter ses dix principes relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Parmi ces principes figurent notamment « *promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme* » (Principe 1) et « *contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi* » (Principe 4). Le MEDEF doit publier au plus tard au 1^{er} semestre 2020 sa « communication sur l'engagement ».

□ **RACISME, ANTISEMITISME ET XENOPHOBIE : GRANDES TENDANCES POUR L'ANNEE 2018**

- **Disposez-vous d'indicateurs pour mesurer le nombre d'actes racistes, antisémites et xénophobes ? Si oui, quel est le mode de collecte de données dont vous disposez ?**

Dans le cadre de ses travaux relatifs à l'égalité des chances, le MEDEF a conçu en 2012, un Baromètre National de Perception de l'égalité des chances avec un double objectif :

- mesurer la perception qu'ont les salariés du climat d'égalité des chances en entreprise, ainsi que les répercussions de celle-ci sur les comportements collectifs et la confiance en l'avenir ;
- permettre aux entreprises de mesurer, de s'engager, de construire un dialogue social efficace sur la base d'un diagnostic partagé, de se *benchmarker* et de mesurer leurs progrès au cours des années.

Cette étude permet de rendre compte de la perception des politiques menées en matière de diversité, de leur efficacité et des priorités d'engagement souhaitées par les salariés du secteur privé en France.

Cette étude est menée au niveau national auprès d'un échantillon représentatif d'actifs de tous secteurs et est déclinée chez les entreprises partenaires du MEDEF qui le souhaitent en l'administrant sur un échantillon de leurs salariés. Elles disposent ainsi de leur étude propre sur la base du même questionnaire que l'enquête de référence, et peuvent ainsi se positionner par rapport à la moyenne nationale, à celle de leur secteur, et travailler à la mise en œuvre de leur propre plan d'action.

- **A partir de votre expérience de terrain, pouvez-vous conclure à une certaine évolution quantitative et/ou qualitative du racisme, de la xénophobie, de l'antisémitisme pour l'année 2019 ?**

Les résultats de l'édition 2019 du baromètre nous conduisent aux constats suivants :

- Après 2 ans de recul, les craintes d'être un jour victime de discrimination sur son lieu de travail augmentent de nouveau, aussi bien chez les femmes (+5 points en un an / 44%) que chez les hommes (+6 points / 38%). Pour les personnes qui craignent d'être un jour victime de discrimination dans leur entreprise, l'âge (28%) reste cette année encore la source potentielle de discrimination la plus importante. Il est suivi de l'apparence physique (21%) et du sexe (19%).
- Seul 24% des salariés interrogés ont la connaissance d'une mission / service / poste consacré à la diversité au sein de leur entreprise. Cependant, lorsque des actions en lien avec la diversité sont connues dans l'entreprise, elles sont jugées efficaces à 77% (-2 points en un an).
- 23% des personnes interrogées pensent qu'il faudrait s'occuper des sujets en lien avec la couleur de peau pour permettre plus d'égalité des chances dans leur entreprise.

- 8% des personnes interrogées craignent de se faire discriminer en raison de leurs convictions religieuses.
- 10% des personnes interrogées craignent de se faire discriminer en raison de leur couleur de peau.
- Les convictions religieuses (60%) est un sujet qui est aussi facile à aborder en entreprise que la précarité financière, la rémunération et l'orientation sexuelle.
- Le port d'un signe religieux visible en entreprise est cité comme étant le troisième plus gros perturbateur d'ambiance dans l'entreprise après les blagues lourdes et les blagues en lien avec les horaires d'arrivée et de départ.
- Evolution de l'indice de facilité de carrière (indice calculé à partir de la moyenne de la probabilité de deux situations testées : être recruté et être promu à un poste à haute responsabilité au sein de l'entreprise) :
 - Une personne avec un accent régional prononcé aura un indice de facilité de carrière élevé (90%), contrairement à une personne avec un accent étranger qui aura un indice général de facilité de carrière 9 points en dessous.
 - L'indice de facilité de carrière d'une personne de couleur est de 87%. Il apparaît comme plus compliqué pour une personne de couleur d'être promu à un poste à haute responsabilité (81%) que d'être recruté en entreprise (92%).
 - L'indice de facilité de carrière d'une personne d'origine maghrébine est de 84%. Il apparaît également comme plus compliqué pour une personne d'origine maghrébine d'être promu à un poste à haute responsabilité (78%) que d'être recruté dans leur entreprise (90%).
 - Les personnes portant un signe religieux visible ont cette année encore l'indice de facilité de carrière le plus bas (59%). Pour 65% des répondants il est possible de se faire recruter dans leur entreprise avec le port d'un signe religieux visible et pour 53% d'entre eux, il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité.

□ CŒUR DE L'ACTION DU MEDEF

- **Existe-t-il dans votre syndicat des programmes d'action pour lutter contre le racisme et les discriminations à raison de l'origine (campagne d'information, formations, édition de guides, etc.) ?**
- Plusieurs outils ont été développés :
 - **Le Baromètre National MEDEF de perception d'égalité des chances en entreprise** L'édition 2019 n'a pas encore été publiée, mais l'édition 2018 est accessible via : <https://medef-rh-innov.fr/wp-content/uploads/2018/12/VF-Livret-Synth%C3%A8se-Barom%C3%A8tre-Diversit%C3%A9-2018.pdf>
 - **Outil Recruter sans discriminer** (outil de e-learning à destination des entreprises) http://mailing.medef.com/medefRH/story_html5.html
 - **Guide pratique à destination des dirigeants d'entreprise et des managers sur le fait religieux en entreprise** <https://medef-rh-innov.fr/guide-pour-manager-les-singularites/>
 - **Guide pratique « recruter autrement » à paraître en novembre 2019.**
- Le MEDEF est partenaire de la Charte de la Diversité en entreprise.

- **Le cas échéant, disposez-vous de statistiques sur les actions exercées en justice par votre organisation et relatives à des agissements racistes et/ou discriminatoires (discriminations liées à l'origine, l'ethnie, la nationalité, la religion, au patronyme) ?**

Le MEDEF ne dispose pas de telles statistiques.

- **Votre syndicat a-t-il mené au cours de l'année 2018-2019 des actions spécifiques en lien avec la situation des Gens du voyage et des Roms migrants en France ?**

Pour l'année 2018-2019, le MEDEF n'a pas mené d'actions spécifiques en lien avec la situation des Gens du voyage et des Roms migrants en France.

A noter que le MEDEF a lancé un programme de formation portant sur l'insertion des réfugiés en entreprise.

PLAN NATIONAL D'ACTION CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME

- **Quel regard portez-vous sur la mise en œuvre du plan contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020 ?**

S'il est prématuré de porter une appréciation sur la mise en œuvre de ce plan, le MEDEF note qu'il comporte de nombreux éléments susceptibles de contribuer utilement à lutter contre le racisme et l'antisémitisme :

- Une approche multi-dimensionnelle (école, université, sport, internet,..)
- Une décentralisation sur tout le territoire (plans territoriaux)
- Des actions de prévention, de sensibilisation et de formation et des aides accrues aux victimes

PROSPECTIVES

- **Quelles actions votre syndicat envisage-t-il d'engager pour les années 2020 et les suivantes ?**

Au nombre des actions envisagées par le MEDEF pour les années 2020 et suivantes figurent :

- L'édition 2020 du Baromètre National de l'égalité des chances en entreprise
- La rédaction de guides à partir des signaux faibles détectés dans les résultats du baromètre de l'année 2020
- L'accompagnement des adhérents du MEDEF sur ces sujets
- Des actions spécifiques en matière de lutte contre les discriminations dans les QPV (Quartiers Politique de la Ville).