



## CONTRIBUTION DU MEDEF AU RAPPORT ANNUEL 2020 DE LA CNCDH SUR LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LA XÉNOPHOBIE

### ORGANISATION INTERNE DU SYNDICAT

- **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 reçu 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 organisé une réunion en février 2020 avec différentes associations pour échanger sur les problématiques d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations en entreprise. Les présidents de la LICRA et de SOS Racisme étaient présents.

- **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 a publié en mai 2020 sa « *communication sur l'engagement* ».

## **RACISME, ANTISÉMITISME ET XÉNOPHOBIE : GRANDES TENDANCES POUR L'ANNÉE 2020**

- **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.

- **Quel bilan dresse votre syndicat sur l'état du racisme en 2020 ? Et à 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 2020 ?**

Les résultats de l'édition 2020 du baromètre (1500 répondants du secteur privé) nous conduisent aux constats suivants :

- 41% des salariés interrogés (chiffre stable) pensent qu'ils pourraient un jour être victime de discrimination dans leur entreprise. Pour la première année cette crainte est partagée de manière homogène aussi bien du côté des femmes que des hommes.

À noter :

- Cette enquête a été menée du 6 au 18 mai 2020, au moment du déconfinement.
- Alors qu'ils sont 56% en période de crise à penser qu'ils pourraient être victime de discrimination sur le marché du travail, ils ne sont plus que 41% (15 points d'écart) à penser qu'ils pourraient être victime de discrimination au sein de leur propre entreprise.
- Pour les personnes qui craignent d'être un jour victime de discrimination dans leur entreprise, l'âge reste cette année encore la source potentielle de discrimination la plus importante. Il est suivi de l'apparence physique et de l'état de santé (maladie hors handicap).
- Cette année encore, seuls 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 80% (+3 points en un an).
- Après le léger repli de 2019, la confiance en son avenir au sein de son entreprise rebondit et atteint son plus haut niveau historique, alors que l'étude a été conduite en mai, au moment du déconfinement, passant de 72% à 75% en 2020. Assez stable du côté des hommes (77%, +1 point), la confiance augmente pour la première fois depuis trois ans chez les femmes, passant de 68% à 72%.

### a) *Focus couleur de peau*

- 31% 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 (9<sup>ème</sup> position des priorités salariés pour plus d'égalité des chances).
- 10% des personnes interrogées craignent de se faire discriminer en raison de leur couleur de peau.
- 9% des personnes interrogées craignent de se faire discriminer en raison de leur appartenance à une nation ou à une prétendue race.
- Parallèlement, ils ne sont que 6% des répondants à se définir comme racisé ou métissé (origine ethnique ou couleur de peau).

### b) *Focus convictions religieuses*

- 7% des personnes interrogées craignent de se faire discriminer en raison de leurs convictions religieuses, alors qu'ils ne sont que 5% des répondants à se définir comme croyants ou pratiquants.
- Il apparaît comme plus aisé de parler de ses convictions religieuses en entreprise (60%) que de son orientation sexuelle (59%), de sa rémunération (58%) ou de sa précarité financière (58%).
- Le port du signe religieux visible en entreprise est cité cette année encore comme le troisième plus gros perturbateur d'ambiance en entreprise (15%), après les blagues lourdes (26%) et les blagues en lien avec les horaires d'arrivée et de départ (17%).
- Évolution 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) :
- L'indice de facilité de carrière d'une personne noire est de 90 (+3 points).
- 93% des personnes interrogées pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise quand on est noire ; 60% d'entre eux pensant que cela est tout à fait possible, ce qui est 10 points de plus qu'en 2019.
- 88% (+7 points) des personnes interrogées pensent qu'il est possible d'occuper un poste à haute responsabilité dans leur entreprise quand on est noire ; 48% à pensant que cela est tout à fait possible, ce qui est 9 points de plus que l'année dernière.

L'indice de facilité de carrière d'une personne d'origine maghrébine est de 88% (+4 points).

- 92% des personnes interrogées pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise quand on est d'origine maghrébine ; 56% (+9 points) d'entre eux pensant que cela est tout à fait possible.
- 85% (+7 points) des personnes interrogées pensent qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité dans leur entreprise quand on est d'origine maghrébine ;

44% (+12 points) d'entre eux pensant que cela est tout à fait possible.

L'indice de facilité de carrière d'une personne avec un accent étranger prononcé est de 83% (+2 points).

- 88% des personnes interrogées pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise avec un accent étranger prononcé ; 48% (+6 points) d'entre eux pensant que cela est tout à fait possible.
- 78% (+3 points) des personnes interrogées pensent qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité dans leur entreprise quand on est d'origine maghrébine ; 35% (+7 points) d'entre eux pensant que cela est tout à fait possible.

Les personnes portant un signe religieux visible ont cette année encore l'indice de facilité de carrière le plus bas (57%). Pour 61% 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 SYNDICAT

- **Existe-t-il dans votre syndicat des programmes d'action pour lutter contre le racisme et les discriminations à raison de l'origine (campagnes 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 2020 est accessible via : <https://www.medef.com/uploads/media/default/0019/96/13277-livret-synthese-barometre-diversite-2020-vf.pdf>
- **Semaine de l'égalité des chances en entreprise, organisée en partenariat avec l'AFMD :**  
<https://www.medef.com/fr/actualites/semaine-de-legalite-des-chances>
- **Guide pratique à destination des dirigeants d'entreprise et des managers sur le fait religieux en entreprise :** <https://medef-rh-innov.fr/wp-content/uploads/2018/06/Guide-manager-les-singularit%C3%A9s-2017-1.pdf>
- 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 2019 des actions spécifiques en lien avec la situation des Gens du voyage et des Roms migrants en France ?**

Pour l'année 2019-2020, le MEDEF n'a pas mené d'actions spécifiques en lien avec la situation des Gens du voyage et des Roms migrants en France.

À 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'ANTISÉMITISME**

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

Le MEDEF note que ce plan 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.

## **QUESTIONS THÉMATIQUES**

**NB :** Selon les thèmes correspondant au champ d'actions de votre syndicat, vous êtes invité-e-s à produire un paragraphe évoquant les principaux problèmes identifiés et les potentielles réponses qui devraient être initiées pour les résoudre et le cas échéant, les actions menées par votre syndicat. La CNCHD a pour vocation de formuler des recommandations à l'État et les remontées de terrain sont essentielles pour permettre une approche par les droits.

### ***Covid-19 et racisme***

Thème 1 : Covid-19, Confinement, discriminations

Thème 2 : Travail du care, genre, personnes racisées et salaire

Thème 3 : Racisme à l'encontre d'un groupe (racisme anti-asiatique)

Thème 4 : Covid-19, Embauche, Licenciement et Racisme

Nous ne disposons pas de suffisamment d'éléments sur les thèmes précités pour faire une analyse pertinente.

### ***Outils numériques et racisme***

Thème 5 : Outils informatiques, Intelligence artificielle et discriminations racistes

Le sujet de l'utilisation des algorithmes dans le cadre du recrutement est identifié, mais n'a pas encore fait l'objet d'étude ni de publication à ce jour au MEDEF.

### ***Intersectionnalité***

Thème 6 : Promotion de la lutte contre le racisme, le sexisme et les inégalités économiques et sociales

Le MEDEF est engagé dans la promotion de l'égalité au sens large, ce qui recouvre l'ensemble de ces thématiques.

Exemples d'actions de promotion :

- Semaine de l'égalité des chances en entreprise, organisée en partenariat avec l'AFMD : <https://www.medef.com/fr/actualites/semaine-de-legalite-des-chances>
- Concernant le sexisme, le MEDEF est signataire de l'initiative StOpE au sexisme ordinaire en entreprise et de la charte européenne de lutte contre les violences domestiques (CEASE).
- Depuis 2019, le MEDEF a lancé des programmes de formation et d'accompagnement sur la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise.

## **PROSPECTIVES**

- **Quelles actions votre syndicat envisage-t-il d'engager pour l'année 2021 et les suivantes ?**

Au nombre des actions envisagées par le MEDEF pour les années 2021 et suivantes figurent :

- L'édition 2021 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
- Une journée autour de la question de l'ascenseur social (premier trimestre 2021)
- Des actions spécifiques en matière de lutte contre les discriminations dans les QPV (Quartiers Politique de la Ville)
- L'accompagnement des adhérents du MEDEF sur ces sujets

- **Souhaiteriez-vous nous faire part d'informations en lien avec la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie que nous n'aurions pas soulevées dans nos questions ?**

Nous n'avons pas d'autres informations à vous transmettre en lien avec la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.