Madame, monsieur,

En tant que représentant·es des salarié·es nous avons constaté une forte dégradation du contexte social initiée par les débats sur la loi immigration et exacerbée par les dernières élections et la montée des discours d’extrême-droite dans l’espace publique, qui s’est traduite par une [hausse des agressions racistes](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2024/07/10/le-racisme-au-travail-de-plus-en-plus-desinhibe_6248283_1698637.html) et [LGBTQIA+phobes](https://tetu.com/2024/06/12/justice-condamnation-quatre-jeunes-extreme-droite-fans-bardella-agression-homophobe/).

Au sein du collectif de travail cela a pu se traduire par :

* des propos ou actes discriminatoires contre des collègues étranger·es ou français·es maghrébin·es, noir·es, asiatiques, musulman·es, juifs·ves, et/ou des collègues LGBTQIA+,
* la crainte des salarié·es étranger·es de notre entreprise/administration quant à la sécurisation de leur situation de travail,
* le désarroi voire le choc psychologique des encadrant·es ayant à faire face à des situations de violences discriminatoires exprimées contre elles/eux et/ou au sein de leurs équipes.

**Cette situation génère un risque pour la santé mentale et physique des salarié·es de l’entreprise/administration.** Pour rappel, en plus des situations de [violences internes ou externes](https://www.inrs.fr/risques/agressions-violences-externes/ce-qu-il-faut-retenir.html), la situation actuelle peut induire des risques socio-organisationnels (ou psychosociaux) induits par les [facteurs de risque](https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html) suivants :

* des exigences émotionnelles,
* des rapports sociaux au travail dégradés,
* des conflits de valeurs, notamment pour les encadrant·es,
* de l’insécurité de la situation de travail, notamment pour les salarié·es étranger·es.

En tant qu’employeur vous avez la responsabilité de garantir la santé et la sécurité des salarié·es ([article L. 4121-1 à 5 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178066/#LEGISCTA000006178066)) et de lutter contre les discriminations au sein du collectif de travail ([article L. 1132-1 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045391841)).

**Au vu du contexte nous vous demandons :**

* **d’évaluer les risques** en quantifiant les actes et propos discriminatoires commis contre des salarié·es de l’entreprises/administration et des entreprises sous-traitantes, y compris lorsqu’elles sont du fait des client·es/usager·es, et en mesurant leur impact sur la santé et la sécurité de nos collègues, y compris d’encadrement,
* **de mettre à jour le document unique d’évaluation des risques (DUER) ainsi que le programme annuel de prévention des risques (PAPRIPACT)** conformément à l’[article R. 4121-2 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045386446) et intégrer cet enjeu dans les plans de prévention des entreprises sous-traitantes ou établis avec nos entreprises donneuses d’ordres ([articles R. 4512-1 et suivants du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018491552/#LEGISCTA000018529803)),
* **de mettre en œuvre les mesures de prévention des actes discriminatoires** parmi lesquels la sensibilisation de l’ensemble des salarié·es, la formation des encadrant·es ([articles L. 4141-1 à 4 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178070/#LEGISCTA000006178070)), et la communication sur les mesures de prévention et de prise en charge des actes et propos discriminatoires,
* **d’assurer aux salarié·es étranger·es embauché·es par l’entreprise que la direction prendra en charge les procédures administratives** sécurisant leur régularisation, en tenant compte des délais de traitement de la préfecture,
* **de vous assurer que les procédures de recrutement, de rémunération, de sanction ne sont pas discriminatoires**, conformément à ce que prévoient les [articles L. 1131-1 à L. 1132-2 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160704/).
* **de vous assurer de** [**l’affichage obligatoire**](https://www.economie.gouv.fr/entreprises/obligations-affichage-informations-salaries):
	+ de l’article du code du travail relatifs à la lutte contre les discriminations au travail ([article L. 1132-1 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042026716)),
	+ des coordonnées du Défenseur des droits ([article D. 1151-1 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000038025978?dateVersion=10%2F07%2F2024&nomCode=mjXqUg%3D%3D&page=1&query=d%C3%A9fenseur+des+droits&searchField=ALL&tab_selection=code&typeRecherche=date&anchor=LEGIARTI000038025995#LEGIARTI000038025995))
	+ des coordonnées de l’inspection du travail ([article D. 4711-1 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018493740?init=true&page=1&query=D4711-1&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGIARTI000018527636#LEGIARTI000018527636))
* *Entreprise de +300 salarié·es* : **de bien vouloir nous transmettre la preuve de la formation régulière à la non-discrimination** de l’ensemble des salarié·es chargé·es de missions de recrutement conformément à ce que prévoit l’[article L. 1131-2 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033957410).

Nous vous rappelons que cette alerte écrite vaut information sur l’existence d’un risque pour les salarié·es et le collectif de travail. A ce titre nous vous informons qu’en l’absence d’action de prévention de votre part **nous prendrons nos responsabilités** en mettant en œuvre les moyens dont nous disposons pour garantir la sécurité de nos collègues, y compris l’inspection des services et la mise en œuvre d’enquêtes du CSE.

Cordialement,