

LA CFTC S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS



La CFTC défend les valeurs de dignité et de respect de l'autre depuis toujours. Aussi est-il naturel qu'elle lutte contre toutes les formes de discriminations et pour l'égalité.

2 grands principes régissent l'action de la CFTC en cette matière :

Ne pas compartimenter les discriminations.

Toutes les formes de discriminations font appel aux mêmes mécanismes. Il faut y répondre avec **les mêmes armes**. C'est pourquoi, la CFTC envisage toutes les formes de discriminations de manière globale. Ensuite, la CFTC s'attache à intégrer la dimension de la lutte contre les discriminations dans toutes ses politiques et actions syndicales.

Outre les nombreuses actions de **sensibilisation**, **d'information** et de **formation** mises en place par la CFTC en matière de **lutte contre les discriminations** et de promotion de la **diversité**, plusieurs actions spécifiques ont également été mises en place telles que la constitution d'un réseau dédié à la lutte contre les discriminations destinés à échanger et dégager les bonnes pratiques.

Se battre pour l'égalité des droits.

Cette volonté a d'ailleurs été réaffirmée dans la motion d'orientation adoptée lors du dernier congrès à Bordeaux en 2005 :

L'égalité des droits : le respect de la diversité dans l'ensemble de la société afin que l'égalité professionnelle devienne une **réalité** entre tous les **hommes** et toutes les **femmes**, indépendamment de leur origine nationale ou socioculturelle.

Aujourd'hui, dans notre environnement de plus en plus **interculturel**, le combat pour assurer **diversité** et **non discrimination** devient une priorité. Les travailleurs migrants installés depuis de longues années en France ainsi que les nouveaux arrivés, notamment les jeunes diplômés issus de diverses immigrations disposent des mêmes droits et devoirs que le reste de la population. Ils doivent être accueillis et soutenus à la hauteur des obstacles et des freins qu'ils rencontrent aujourd'hui dans leur vie personnelle et/ou leur milieu professionnel.

Alors tous ensemble, faisons en sorte que la **diversité** et la fin des **discriminations** deviennent une **réalité**.

Pascale COTON,
Vice-présidente de la CFTC



Contact :

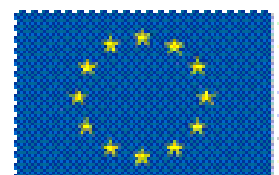
CFTC
13 rue des Ecluses Saint
Martin
75483 Paris Cedex 10

Plus d'informations sur
le site www.cftc.fr

Alice de Roffignac

Conseillère Technique
en charge
des discriminations
Tél. : 01 44 52 49 13

aderoffignac@cftc.fr



Fonds Social Européen

L'arsenal juridique français adopté pour lutter contre les discriminations est très complet, cependant les pratiques discriminatoires, bien qu'illégales, sont toujours extrêmement répandues.

Malgré ce constat alarmant, le nombre de cas de discriminations portés en justice est resté très faible en France, à ce jour.

Tous secteurs confondus (emploi, biens et services, etc.), au civil ou au pénal, et toutes qualifications ensemble (discriminations raciales, violences et injures racistes ou xénophobes, diffamations et provocations à la haine raciale), on compte en France une dizaine de condamnations en moyenne par an pour discrimination sur la « race ou l'origine », entre 1990 et 2000. Sur la même période, en Grande-Bretagne, 2 000 condamnations en moyenne par an étaient prononcées.

L'analyse du phénomène est difficile, les pratiques discriminatoires étant souvent souterraines, insidieuses, le plus souvent indirectes, très rarement écrites, il est encore très difficile de prouver un phénomène discriminatoire même si l'aménagement de la charge de la preuve mis en place par la loi du 16 novembre 2001 a aidé.

La situation hiérarchique du salarié le contraint souvent à ne pas dénoncer de telles pratiques, et certains salariés ne sont parfois mêmes pas conscients d'être eux-mêmes victimes de discriminations.

Une information et une sensibilisation accrue paraissent donc indispensables pour tenter enfin, de passer de la loi à la réalité.

Qu'est ce qu'une discrimination ?

Discrimination directe : traiter une personne de manière moins favorable qu'une autre personne placée dans la même situation, sur la base d'un critère illicite. **L'article L. 122-45** dresse une liste de ces critères discriminants illicites :

- ⇒ l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail).

L'exercice normal du droit de grève ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des sanctions, des mesures de licenciement ou discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Discrimination indirecte : Appliquer une mesure apparemment neutre mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes d'une origine, d'une religion, de conviction,..., (voir la liste des motifs discriminants illicites de l'article L. 122-45) données par rapport à d'autres personnes. A moins que cette mesure ne soit objectivement justifiée par un motif légitime et nécessaire, étranger à toute discrimination.

Le taux de chômage des étrangers venant de pays extérieurs à l'Union européenne est néanmoins est trois fois supérieur à celui des Français, quel que soit le niveau d'étude (Insee, 2004). L'origine reste d'ailleurs le critère de discrimination le plus invoqué. Pour sa première année d'existence, la Halde a indiqué avoir été saisi à 40% de cas discriminatoires basés sur l'origine, le second critère étant l'état de santé et le handicap. Plus de la moitié des discriminations résultent de pratiques liées à l'emploi.

(Rapport annuel de la Halde, 2006)

Aucun de ces motifs discriminants ne peut donc être invoqué pour :

- écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,
- sanctionner, licencier, rompre une période d'essai, mettre à la retraite ou décider d'une mesure discriminatoire (directe ou indirecte) contre un salarié, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat. La rémunération s'entend du salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Quelles sont les personnes protégées ?

Tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations au travail.

Les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires ne peuvent pas non plus être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Un dispositif comparable de lutte contre les discriminations a été également mis en place dans la fonction publique.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat, ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque (C. trav. art. L. 412-2).

Quelles sont les différences de traitement admises ?

L'âge

Certaines différences de traitement justifiées par un objectif légitime lié à l'âge de la personne (politique de l'emploi, aide à l'insertion professionnelle...) sont admises :

- l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés,
- la fixation d'un âge maximum pour le recrutement dans le cadre de certains contrats de travail réservés aux jeunes.

La liste des travaux interdits aux salariés de moins de 18 ans, en raison du danger qu'ils présentent, est inscrite dans le Code du travail aux articles R 234-11 et suivants. D'autres travaux sont réglementés en raison de leur pénibilité (port de charges, emploi aux étalages extérieurs...).

L'état de santé ou le handicap

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Par ailleurs, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs doivent prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les « mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Ces « mesures appropriées », prises au profit des seules personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, ne constituent pas une discrimination : c'est au contraire le refus par l'employeur de les prendre qui serait constitutif d'une telle discrimination.

Le sexe

En matière d'embauche, lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe détermine l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, l'offre peut être expressément réservée à une femme ou à un homme.

La protection contre le licenciement suite à une action en justice

Le licenciement est nul lorsqu'il est décidé par l'employeur en raison d'une action en justice engagée contre lui par le salarié concerné, une organisation ou une association le représentant.

Le salarié bénéficie d'un droit à réintégration et est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Le salarié peut refuser de reprendre son emploi : le conseil de prud'hommes lui accorde une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, en plus de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou légale.

Quels sont les recours des victimes et témoins de discriminations ?

Recours pénal

La personne faisant l'objet d'une discrimination peut déposer plainte auprès du Procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance afin que les agissements dont elle est victime soient

pénalement sanctionnés (par le Tribunal correctionnel).

Recours civil

Les salariés victimes ou témoins de discriminations disposent également d'un recours devant le conseil de prud'hommes.

L'objectif du recours : obtenir la nullité de la mesure ou de la décision fondée sur un motif discriminatoire, et leur réintégration en cas de licenciement, et demander réparation du préjudice subi. Il appartient à la personne faisant l'objet d'une discrimination de présenter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, l'employeur doit prouver au juge que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. Le juge prend une décision après avoir ordonné toutes les mesures d'instructions qu'il estime utiles, en cas de besoin.

Qui peut intervenir en cas de discrimination ?

L'inspecteur du travail

Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles du Code du travail ou du Code pénal prohibant les discriminations.

Les organisations syndicales

Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Le syndicat doit notifier par écrit à l'intéressé son intention d'exercer l'action en justice. Il peut agir sans le mandat de l'intéressé, sous réserve que celui-ci ne s'y oppose pas dans un délai de 15 jours à compter de la date de la notification. L'intéressé est libre d'intervenir à l'instance engagée par le syndicat.



Les associations de lutte contre les discriminations

Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins 5 ans peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Dans le cadre de la lutte contre les discriminations liées au handicap, l'action peut également être intentée, sous les mêmes conditions, par les associations œuvrant dans le domaine du handicap. L'association doit pouvoir justifier d'un accord écrit de

l'intéressé. Celui-ci est libre d'intervenir à l'instance engagée par l'association et d'y mettre un terme à tout moment.

Les délégués du personnel

Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte. En cas d'atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles résultant notamment de mesures discriminatoires en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement, ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation.

Si l'employeur ne réagit pas à cette alerte, s'il conteste la réalité de l'atteinte ou si aucune solution n'est trouvée, le référé prud'homal peut être saisi par le salarié concerné ou par les délégués du personnel si le salarié, averti par écrit, ne s'y oppose pas.

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

La HALDE, créée par la loi du 30 décembre 2004, et dont les pouvoirs ont été renforcés par la loi du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances », est une autorité indépendante compétente pour connaître et lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, interdites par la loi ou par une convention internationale à laquelle la France est partie. Elle peut être saisie par toute personne qui s'estime victime de discrimination par lettre (11 rue St-George, 75009 Paris) ou par téléphone (08 1000 5000). La Halde peut également se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée.

La personne qui saisit la HALDE doit lui faire connaître, par écrit, en apportant toutes précisions utiles, les faits qu'elle estime constitutifs d'une discrimination, directe ou indirecte. La haute autorité enregistre sans délai les réclamations dont elle est saisie et en informe par écrit l'auteur de la saisine. Le cas échéant, elle fait connaître à ce dernier que les faits invoqués n'entrent pas dans le champ de sa compétence ou que sa réclamation apparaît manifestement infondée. Dans le cas où elle engage le traitement de la réclamation, la HALDE informe à intervalles réguliers l'auteur de la saisine des démarches accomplies. Elle veille également à l'informer, le cas échéant, de l'existence de délais de prescription des actions en matière civile ou pénale et des recours contentieux devant la juridiction administrative.

Elle dispose de pouvoirs d'investigation (droit de procéder à des auditions, de se faire communiquer des informations et des documents, de mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre et, en cas de refus, de saisir le juge des référés).

Elle assiste la victime dans la constitution de son dossier.

Elle peut procéder par voie de médiation à la résolution amiable des litiges portés à sa connaissance ou formuler des recommandations tendant à remédier à toute pratique discriminatoire ou à en prévenir le renouvellement.

Elle peut également proposer à l'employeur une transaction avec accord de la victime.

Les victimes de discrimination peuvent également saisir la HALDE par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au Parlement européen.

LA CFTC AGIT POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS

Quelles sont les sanctions prévues pour l'auteur de la discrimination ?

La personne reconnue coupable de discrimination encourt :

- une sanction disciplinaire, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise,
- des sanctions pénales (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).

Les personnes morales peuvent aussi être déclarées responsables pénalement d'actes de discriminations. Les peines encourues sont l'amende et l'interdiction d'activité.

L'interdiction des discriminations s'applique-t-elle à d'autres domaines que la relation de travail ?

La protection contre les discriminations liées à l'origine nationale, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une race, s'applique également dans les domaines suivants : la protection sociale, la santé, les avantages sociaux, l'éducation, l'accès aux biens et services, la fourniture de biens et services, l'affiliation et l'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris les avantages procurés par elle, l'accès à l'emploi, l'emploi et le travail indépendant ou non salarié.

La charge de la preuve est aménagée devant les juridictions civiles et administratives (mais pas devant les juridictions pénales) : la victime établit devant la juridiction compétente les éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination. Il incombe ensuite au défendeur de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Informer

Aujourd'hui, les phénomènes discriminatoires sont réels et avérés, mais les personnes ne l'acceptent pas toujours et n'ont pas toujours conscience de faire l'objet d'une discrimination. Les discriminations sont mal connues, mal définies, et faites de préjugés.

Il est donc essentiel de mieux informer les victimes ou témoins de discriminations mais également tous les acteurs engagés, directement ou indirectement, dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

La CFTC a donc développé de nombreux outils d'information et de communication (plaquette, affiche, bloc-notes, dossiers d'information) destinés à mieux informer ses militants et les salariés d'entreprise sur leurs droits et leurs devoirs.

Sensibiliser

La sensibilisation est une étape essentielle dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

Elle doit parvenir à une mobilisation générale des acteurs afin de permettre une remise en cause des stéréotypes et des préjugés et de déclencher une action nationale.

Pour une meilleure prise en compte de la diversité, il faut mener des actions et développer un travail sur les représentations et les mécanismes qui concourent à l'émergence et la pérennité des discriminations.

C'est pourquoi la CFTC est très attaché au bon fonctionnement de son réseau de militants représentant la CFTC dans les diverses instances intitulé « Diversité, Discrimination, Exclusion » dont l'objet est de lutter contre les discriminations (CNCDH, ANAEM, HALDE, ...)

Les militants de la CFTC sont chargés de participer aux réunions et d'y représenter les valeurs et les positions de la CFTC. Ce réseau est aussi très utile pour échanger des informations ou comprendre et analyser l'actualité en matière de lutte contre les discriminations.

Former

Rien de plus efficace pour agir sur les comportements que la formation. La formation doit dispenser aux acteurs des éléments de réflexion et d'analyse qui permettent d'engager des actions concrètes.

Des actions de formation spécifiques à certains secteurs ou sur certains sujets comme la gestion des ressources humaines, l'accès au logement, l'accueil du public peuvent être en effet un moyen non seulement pour sensibiliser des publics différents et éveiller la vigilance de chacun, mais aussi un moyen pour développer une meilleure gestion de la diversité.

C'est pourquoi la CFTC a développé un module de formation sur la lutte contre les discriminations à destination de ses militants et de ses négociateurs. Il réunit des syndicalistes, des représentants des institutions françaises et associations actives dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Il est le lieu de nombreux échanges et partages d'expérience.

Négocier

C'est l'arme des organisations syndicales. La négociation permet d'agir là au-delà de la loi, plus près des réalités de terrain.

La CFTC a donc activement participé à la négociation de l'accord national interprofessionnel sur la diversité en entreprise signé le 12 octobre 2006.

Cet accord comporte sans aucun doute des avancées significatives dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Les partenaires sociaux témoignent de leur volonté d'en finir avec les discriminations. Qu'il s'agisse notamment de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ces composantes de la vie au travail, sans aucune discrimination. L'accord vise à garantir à tous les salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement. Il prévoit notamment qu'une réunion du comité d'entreprise portera exclusivement sur le thème de l'emploi et de la diversité. Les délégués syndicaux sont obligatoirement invités à ce comité d'entreprise spécifique (les heures ne sont pas imputées sur des heures de délégation), la formation obligatoire et inscrite dans le plan de formation de la hiérarchie intermédiaire sur les questions de discriminations ou encore, l'expérimentation des 7 premiers chiffres du numéro de la sécurité sociale inscrits dans le bilan social annuel.

Cette innovation résulte d'une proposition de la CFTC. Le premier chiffre correspond au sexe et permet de mesurer les discriminations fondées sur l'appartenance à un genre. Les quatre chiffres suivants correspondent à la date de naissance et permettent de constater l'existence d'une discrimination basée sur l'âge, enfin les deux derniers chiffres correspondent au lieu de naissance et permettront de juger si il y a discrimination en fonction de l'origine.

Pour la CFTC, faire vivre la diversité dans l'entreprise, c'est un grand pas pour le respect et la dignité de chaque personne.

Plaquette réalisée par Alice de Roffignac avec l'aide du site du ministère du travail et de la solidarité.

Sites internet utiles :

www.travail-solidarite.gouv.fr

www.halde.fr

[Www.cftc.fr](http://www.cftc.fr)