

Fiche n° 3 : Égalité d'accès aux droits et non-discrimination

La CGT propose...

L'égalité d'accès aux droits et le droit effectif à la non-discrimination.

Le droit effectif à la non-discrimination :

- chaque personne (demandeur d'emploi ou de stage, salarié, stagiaire) doit effectivement bénéficier d'une situation d'emploi, de formation et de travail sans discrimination. Pour cela, le droit à la non-discrimination (communautaire et français), globalement satisfaisant, doit être mis en œuvre de manière efficace en s'appuyant sur des moyens mobilisables et/ou opposables ;
- tous les motifs discriminatoires doivent être combattus avec la même intensité, que la discrimination soit causée par le sexe, l'identité de genre, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale, l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses, les opinions politiques ou idéologiques, l'activité syndicale, l'activité associative, l'activité mutualiste, la participation à la grève, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap et les caractéristiques génétiques ;
- quelques points :
 - supprimer les politiques de préférence familiale à l'embauche, les réseaux de recrutement par le biais de circuits fermés (grandes écoles, associations d'anciens élèves, etc.),
 - chaque entreprise devrait tenir un « dossier » regroupant toutes les candidatures à un emploi (spontanées ou suite à une annonce),
 - la CGT est favorable à l'accès à tous les emplois, des fonctions publiques et des entreprises publiques, sans condition de nationalité,
 - par exception, la nationalité française demeure une condition pour les emplois de l'administration publique concernant les fonctions essentielles de l'État (1),
 - supprimer tous les stéréotypes culturels, et les comportements, source de discrimination en intégrant une culture de l'égalité dans l'éducation, la formation, la communication, par exemple en modifiant les règles en matière de publicité,

(1) Les emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, ou qui comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État.

- l'égalité d'accès aux droits et le droit effectif à la non-discrimination doivent faire l'objet de processus transparents, contrôlables par les salariés et leurs représentants et faire partie des thèmes obligatoires de la négociation. La conduite de ces négociations doit donner lieu à la validation par les organisations syndicales d'un bilan contradictoire.

Ce qui existe aujourd'hui

Grâce au droit communautaire (notamment aux directives et à la jurisprudence en matière d'action contre les discriminations sexuelles), le droit offre un important panel de ressources pour :

- voir les discriminations (définition des discriminations directes et indirectes) ;
- réparer et prévenir (CHSCT, DP et CE, accords collectifs) ;
- alerter (délégués du personnel) ;
- sanctionner (action en justice).

Le droit s'appuie en particulier sur :

ONU

- convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965) ;
- pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979).

OIT

- convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951) ;
- convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958).

Conseil de l'Europe

- convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fonda-

mentales (Rome, 1950 ; Protocole n° 12 de 2001) ;

- charte sociale européenne révisée (Turin, 1961 ; Strasbourg, 1996).

Union européenne

- directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- directive n° 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail ;
- actuellement l'accès aux corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique et des entreprises publiques est ouvert aux seuls ressortissants des États membres de la communauté européenne ou d'un autre État partie de l'espace économique européen (avec la réserve de souveraineté et de prérogatives de puissance publique).

En France

- l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004 (femmes-hommes) ;
- l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 13 octobre 2005 (seniors) ;
- l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 10 octobre 2006 (« diversité liée aux origines raciales/ethniques, sociales et culturelles ») ;

- les lois du 27 mai (2008-496) et du 17 juin 2008 (2008-561) concernent les salariés du privé et du public. Elles ont apporté par ailleurs deux améliorations :
 - la prescription pour agir en justice en matière de discrimination est toujours de cinq ans mais seulement à compter du jour où le salarié dispose des éléments probants,
 - la réparation du préjudice n'a plus de limite dans le temps et doit s'appliquer à l'intégralité du préjudice,
- la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique (02.12.2008).
- obligation d'emploi des travailleurs handicapés (cinquième partie, livre deuxième du Code du travail) ;
- obligation de négocier : annuelle à l'entreprise, triennale dans la branche ;
- possibilité de négocier des accords d'entreprise, de groupe, de branche ;
- actuellement l'obligation de prendre des mesures appropriées pour insérer et maintenir dans l'emploi, assurer la progression professionnelle, le refus constituant une discrimination.

Concernant le handicap :

- Code du travail : interdiction de toute discrimination (1132-1 et suites) ;

Des actions judiciaires sont menées contre les discriminations, mais elles sont très inégalement réparties suivant les motifs (l'immense majorité concerne la discrimination syndicale).

Les moyens pour y parvenir

Par la mise en place d'une politique éducative contre les discriminations reposant notamment sur des campagnes de mobilisation sous l'égide des ministères concourant à l'éducation, à la formation et à l'enrichissement culturel des jeunes.

L'action en justice doit être facilitée (mobilisation des procureurs de la République, modulation des niveaux de consignation pour déposer plainte en fonction des revenus du justiciable, augmentation des seuils de revenu pour bénéficier de l'aide juridictionnelle, etc.).

Les textes législatifs ou réglementaires traitant de la discrimination doivent être plus contraignants pour les auteurs d'actes discriminatoires et notamment il convient qu'il leur incombe la totalité de la charge de la preuve.

Des sanctions civiles et pénales minimales doivent être précisées, appliquées quelle que soit la discrimination.

