Fiche argumentaire n° 6

Le coût économique des discriminations

Le gouvernement vient de présenter son **nouvel outil de mesure des inégalités salariales femmes-hommes pour réduire les écarts de salaires entre ces derniers**. À cause de certaines faiblesses, cet outil **ne supprimera pas complètement ces écarts, mais il représente néanmoins une opportunité pour lutter concrètement** contre les discriminations en général.
L'urgence de supprimer les écarts est valable à tout point de vue. **Un nouvel argument vient confirmer cela :** de nombreux rapports pointent que les discriminations représentent un coût considérable.

LE COÛT DES DISCRIMINATIONS, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Si de nombreux rapports et chiffres sur les discriminations sont régulièrement publiés, force est de constater qu'étude après étude, rapport après rapport, loi après loi, le constat reste inchangé : **les chiffres de la discrimination demeurent très élevés.**
Un **individu sur trois** (34 %) décrit avoir subi une expérience de discrimination au cours de ces cinq dernières années, on peut considérer ce phénomène comme étant un problème de masse[1].
Depuis quelques années, les rapports sont de plus en plus enclins à mettre en avant le « coût » des discriminations[2]. **Cet aspect constitue un nouvel argument dans la lutte contre ces dernières. La preuve est ainsi faite** que **réduire les inégalités** salariales entre les femmes et les hommes (rapprocher la moyenne du salaire des femmes vers la moyenne du salaire des hommes et des femmes) en prenant en compte leur origine **permettrait d'augmenter le PIB de 6,9 %, soit 150 milliards d'euros**, d'obtenir une hausse de 2 % des recettes publiques et une baisse de 0,5 % des dépenses.
L'étude France stratégie présente aussi deux autres scénarios : **si en plus de la réduction des inégalités** salariales on opère une **convergence de la durée du travail hebdomadaire**, on obtient une augmentation de **11,7 %** du PIB.
Si on ajoute à ces deux critères précédents la **convergence des niveaux d'éducation** (c'est-à-dire la réduction des écarts de niveau d'éducation), alors l'augmentation du PIB serait de **14,1 %.**

DES SOLUTIONS EXISTENT

La CGT combat les discriminations depuis toujours. Pour cela, elle a mis en place plusieurs collectifs (femmes-mixité, libertés syndicales, jeunes, lutte contre les discriminations envers les LGBT, lutte contre l'extrême droite et le racisme) dans le but **d'outiller nos militants pour prévenir et combattre les discriminations et obtenir la justice sociale. La CGT obtient régulièrement des victoires** (par exemple avec la méthode du triangle reconnue par la jurisprudence).

LA CGT PROPOSE NOTAMMENT[3]

- de mettre en œuvre l'égalité d'accès aux droits et le droit effectif à la non-discrimination par des processus transparents, contrôlables par les salariés et leurs représentants et en faire des thèmes obligatoires de la négociation ;
- la conduite de négociations doit donner lieu à la validation par les organisations syndicales d'un bilan contradictoire (état des lieux). Inclure des dispositions anti-discrimination dans les accords contractés, dans les branches, au niveau national et européen (avec l'utilisation de la méthode du nuage de points) ;
- faciliter l'action en justice en privilégiant l'action de groupe ;
- tenir un « dossier » regroupant toutes les candidatures à un emploi (spontanées ou suite à une annonce) dans chaque entreprise.

1. Un actif sur trois déclare avoir subi des discriminations liées au sexe, à l'âge, à la grossesse ou la maternité, à l'origine, aux convictions religieuses ou au handicap et à la santé au cours des cinq dernières années d'après le dernier baromètre du défenseur des Droits.
2. Rapport France stratégie : « le coût des discriminations », 2016.
3. https://www.cgt.fr/documents/repere-revendicatif-ndeg-3-egalite-dacces-et-benefice-des-droits-sans-discrimination