Fiche 03

la cgt

Repères revendicatifs

ÉGALITÉ D'ACCÈS ET BÉNÉFICE DES DROITS SANS DISCRIMINATION

ÉGALITÉ D'ACCÈS ET BÉNÉFICE DES DROITS SANS DISCRIMINATION

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

Chaque personne, qu'elle soit en demande d'emploi ou de stage, salariée, stagiaire, doit effectivement bénéficier d'une situation d'emploi, de formation et de travail sans discrimination. Pour cela, le droit à la non-discrimination (européen et français), globalement satisfaisant, doit être mis en œuvre de manière efficace en s'appuyant sur des moyens mobilisables et opposables.

Tous les motifs et actes discriminatoires doivent être dénoncés et combattus avec la même intensité, que la discrimination soit en lien avec le sexe, l'identité de genre, la situation de famille, l'origine sociale, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, 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, le lieu de résidence...

Ce qui existe aujourd'hui

Grâce au droit européen (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);*
- *prévenir et réparer (comité social et économique, administratif, territorial et d'établissement, commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE, accords collectifs);*
- *alerter (représentant·es 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);*
- *Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (2006).*

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);*
- *Convention n° 190 concernant la lutte contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail.*

CONSEIL DE L'EUROPE

- *Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (Rome, 1950 ; Protocole n° 1 sur les biens : salaires, prestations sociales);*
- *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 ;*
- *Règlement n° 491/2001 du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleur·ses dans l'UE – actuellement l'accès aux corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique et des entreprises publiques est ouvert aux seul·es ressortissant·es des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie de l'espace économique européen (avec la réserve de souveraineté et de prérogatives de puissance publique);*
- *la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (la dignité, les libertés, l'égalité, la solidarité, les droits des citoyen·nes, la justice) a été rendue contraignante par le traité de Lisbonne. Les institutions de l'UE doivent respecter les droits inscrits dans la charte, laquelle s'applique également aux États membres lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'UE.*

EN FRANCE

- *Code du travail :*
  - *définition de 25 critères légaux,*
  - *interdiction de toute discrimination (article L. 1132-1 et suivants),*
  - *obligation d'emploi des travailleur·ses handicapé·es de négocier et de prendre des mesures appropriées (« aménagements raisonnables ») pour insérer et maintenir dans l'emploi, assurer la progression professionnelle, le refus constituant une discrimination,*
  - *dans la Fonction publique, la discrimination est prohibée par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite « Le Pors » ;*

- *le Code pénal (article 225-1);*
- *l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 1er 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 salarié·es 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 ou la salarié·e en a pris conscience (cf. la révélation de la discrimination),*
  - *la réparation du préjudice n'a pas 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 (2 décembre 2008);*
- *le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (novembre 2018).*

Des actions judiciaires sont menées contre les discriminations, mais elles sont très inégalement réparties suivant les motifs (la majorité concerne la discrimination syndicale, comme le confirme le rapport du Défenseur des droits – 2019).

En France, l'adoption de l'action de groupe dans le Code du travail (article L. 1134-7) est un nouveau moyen pour lutter contre les discriminations structurelles et systémiques.

Les moyens pour y parvenir

Supprimer tous les stéréotypes culturels, de genre et les comportements sexistes[1], sources de discrimination en intégrant une culture de l'égalité dans l'éducation, la formation, la communication de l'entreprise (interne et externe), par exemple en modifiant les règles en matière de publicité.

Mettre en place 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.

Mettre en place et utiliser l'indicateur « nuages de points » pour identifier et lutter contre toutes les discriminations.

Mettre en place des formations et des campagnes de sensibilisation aux thèmes liés à la discrimination dans toutes les entreprises et établissements.

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.).

Permettre l'accès à tous les emplois, de la fonction publique et des entreprises publiques, sans condition de nationalité.

Exiger que l'employeur·se tienne à jour un registre de candidatures qui permette aux représentant·es de consulter un tableau récapitulatif de toutes les candidatures à un emploi ou un stage (spontanées ou suite à une annonce), avec le sexe, les noms et prénoms, date et lieu de naissance. Dans ce registre de candidatures, les représentant·es pourraient également compulser les lettres de motivation et curriculum vitæ. Ce registre permettrait d'identifier de possibles discriminations.

Mettre en œuvre l'égalité d'accès aux droits et le droit effectif à la non-discrimination par des processus transparents, contrôlables par les salarié·es et leurs représentant·es et en faire 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 (état des lieux).

Inclure des dispositions anti-discriminations dans les accords contractés, dans les branches, aux niveaux national et européen.

Faciliter l'action en justice en privilégiant l'action de groupe (mobilisation des procureur·es de la République, modulation des niveaux de consignation pour déposer plainte en fonction des revenus du ou de la justiciable, augmentation des seuils de revenu pour bénéficier de l'aide juridictionnelle, etc.).

Agir pour rendre plus contraignants les textes législatifs ou réglementaires traitant de la discrimination pour les auteur·ices d'actes discriminatoires. Il convient notamment qu'il leur incombe la totalité de la charge de la preuve.

Agir pour faire respecter les obligations des employeur·ses.

Agir pour faire appliquer effectivement toutes les sanctions prévues, quelle que soit la discrimination, pour assurer la réparation intégrale de l'ensemble des préjudices subis.

1. Voir repères revendicatifs, fiches 4 et 25a.