

Dans le domaine de l'emploi, la discrimination est prohibée lorsqu'elle aboutit à un refus d'embauche, de formation ou de promotion, une sanction, un licenciement, des inégalités salariales, etc.

Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'il est lié à un critère prohibé de discrimination.

Au fil du temps, les juridictions ont précisé les caractéristiques des situations visées par la prohibition de la discrimination.

Nous pouvons schématiser les situations de discrimination au travail selon trois groupes :

- celles qui consistent à refuser d'employer des membres des minorités dans des emplois pour lesquels ceux-ci sont pourtant qualifiés,
- celles qui consistent à refuser d'employer des salarié.e.s surqualifiés dans la mesure où ces derniers pourraient revendiquer le respect de leurs droits,
- celles qui consistent à les employer mais à des salaires faibles, ou exiger d'eux des qualifications supérieures quand ils sont embauchés aux mêmes salaires que les autres salariés,
- celles qui consistent à prendre certaines mesures (sanctions, licenciement ou promotion) en raison de l'appartenance du salarié.

Cfdt: DISCRIMINATIONS DÉFINITIONS

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

« Lors de mon entretien d'embauche, on m'a dit que 52 ans, c'était trop vieux pour le poste. »

« Mon employeur m'a licenciée quand il a su que j'étais enceinte. »

« Je ne peux pas bénéficier d'un stage d'été dans l'entreprise X car mes parents n'y travaillent pas et les stages sont réservés aux enfants du personnel. »

« Lors de mon entretien, on m'a fait comprendre que ma couleur de peau posait problème. »

« On m'a refusé un poste de manager, à cause de mon orientation sexuelle, qui était soi-disant incompatible avec un poste d'encadrement. »

Retrouvez également notre tract-outil et testez vos connaissances sur le sujet avec notre questionnaire d'autodiagnostic.

DÉFINIR LA DISCRIMINATION

LA DISCRIMINATION EST UNE PRATIQUE ILLÉGALE

La notion de discrimination est différente de celles d'homophobie, de racisme, de sexisme... Mais **toutes se nourrissent de préjugés et de stéréotypes** comme : « Les handicapés ne peuvent pas faire de sport. », « Les noirs ont le sens du rythme. », « Les filles travaillent mieux que les garçons à l'école. ».

Les préjugés et les stéréotypes peuvent être positifs ou négatifs mais ils sont toujours simplificateurs et réducteurs. Aussi peuvent-ils aboutir à des erreurs de jugement, qui peuvent elles-mêmes conduire à un « passage à l'acte » discriminatoire.

Aujourd'hui, la lutte contre les discriminations est devenue un combat pour l'égalité, indissociable de l'action en faveur de l'emploi pour tous et pour toutes. C'est un axe syndical majeur pour la F3C CFDT.

QUE DIT LA LOI ?

La discrimination consiste à traiter une personne ou un groupe de personnes de manière défavorable en raison de critères prohibés.

Elle peut également consister à traiter de manière identique des personnes dans une situation différente de telle sorte qu'il en résulte un effet discriminatoire.

La discrimination est une infraction pénale punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (article 225-1 du Code pénal).

Le Code du travail énumère les critères de discrimination prohibés (article L. 1132-1) :

- âge,
- sexe,
- origine,
- situation de famille,
- orientation sexuelle,
- mœurs,
- caractéristiques génétiques,
- appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation,
- apparence physique,
- handicap,
- état de santé,
- état de grossesse,
- nom de famille,
- opinions politiques,
- convictions religieuses,
- activités syndicales ou mutualistes,
- lieu de résidence.

DIFFÉRENTES DISCRIMINATIONS

DISCRIMINATION DIRECTE

Elle se produit quand une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans le cadre de son emploi ou de sa fonction, que ce soit pour des raisons de religion, de croyance, de handicap, d'âge, d'orientation sexuelle ou d'origine ethnique.

Bien souvent, **la discrimination reste dissimulée par un mensonge plus ou moins élaboré** (par exemple : « désolé mais le poste est déjà pourvu »). Face à ce type de comportement, la personne traitée de manière défavorable peut difficilement apporter les preuves de cette discrimination. Il en résulte une impression que l'on peut qualifier de « ressenti discriminatoire ».

DISCRIMINATION INDIRECTE

Elle se produit **lorsqu'une disposition**, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible **d'entraîner un désavantage particulier**. Ce critère ou cette pratique n'est pas objectivement justifié.

Par exemple, exiger pour un recrutement, une taille minimale supérieure à 1m70 conduit à écarter les femmes de façon significative lorsque l'on sait que 70 % d'entre elles se situent en dessous de ce seuil. Il reste alors à déterminer si une telle exigence pour l'obtention d'un emploi est, ou non, objectivement justifiée au regard du poste concerné.

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

La discrimination systématique est une notion qui n'est pas définie par le droit mais est issue de l'analyse sociologique des mécanismes de fonctionnement de la société, et de leur rôle dans la production et la perpétuation des inégalités.

Elle résulte de la multiplicité des sources de la discrimination : l'effet discriminatoire sur un groupe de personnes peut ainsi **résulter non pas d'une décision** ou d'une mesure précisément identifiée **mais de la combinaison de plusieurs facteurs**, et de procédures successives qui, prises isolément, ne semblent pourtant pas être fondées sur des considérations discriminatoires.

Ainsi, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes peuvent être le résultat d'une combinaison de facteurs liés aux stéréotypes et préjugés sociaux qui rendent difficile la comparaison : orientation scolaire différenciée, concentration des femmes et des hommes dans des types, niveaux et secteurs d'activités et d'emplois différents – les femmes étant cantonnées dans une gamme restreinte d'occupations et à des niveaux inférieurs de responsabilité – inégale conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

DISCRIMINATION POSITIVE

Elle consiste à **accorder un traitement préférentiel à un groupe de personne** constitué, sur la base d'un critère dont la prise en compte est prohibée par la loi, ce dans le but de corriger une situation inégalitaire ou qui leur est défavorable. Pour la CFDT, si les quotas peuvent être nécessaires pour établir un équilibre entre deux groupes, ils ne peuvent suffire à eux seuls à résoudre les problèmes de discrimination. Ils doivent s'inscrire dans une démarche plus globale qui consiste dans la recherche de la réduction des inégalités.

DIVERSITÉ

Dans le domaine de l'emploi, la diversité vise à comprendre, à reconnaître et à **valoriser les différences** et les similitudes des personnes, car elles présentent un potentiel considérable pour l'entreprise.

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

C'est une approche qui vise à assurer que les personnes ont des chances égales de participation à la société, à l'emploi, à l'éducation...

LAÏCITÉ

La laïcité est aussi une valeur républicaine qui rassemble des femmes et des hommes qui sont libres et égaux en droit. La laïcité ne place aucune opinion au-dessus des autres et permet la libre expression de ses convictions dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public. Dans le cadre de l'entreprise privée, la prise en compte de la manifestation des convictions en matière religieuse par le salarié suppose de trouver un équilibre entre cette liberté, la liberté des autres et la bonne marche de l'entreprise. **La laïcité est un principe constitutionnel** qui juridiquement ne s'applique qu'à l'État, aux collectivités territoriales et aux services publics. (source : Observatoire de la laïcité).