



avec **L'UNSA**

Je

lutte
contre les
discriminations



union nationale des
syndicats autonomes

L'engagement de l'UNSA

Les statuts de l'UNSA précisent que nous avons pour objet de développer un mouvement syndical réformiste de transformation sociale dans le respect des grands principes que sont notamment la laïcité, la démocratie, la liberté, la justice sociale, la solidarité, la fraternité et la tolérance.

Pour nous, à l'UNSA, ces valeurs sont inscrites dans nos textes fondamentaux, à savoir notre Charte syndicale, aussi appelée « Charte des valeurs » qui est le texte auquel adhèrent toutes les organisations, tous les militants de l'UNSA et bien sûr nos statuts.

L'UNSA fait de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail et notamment raciale un axe fort de sa politique revendicative et de ses décisions d'actions. Il faut donc mener des actions qui permettent à nos militants et responsables syndicaux de cerner les causes directes et indirectes des discriminations et d'appréhender les moyens juridiques susceptibles de leur permettre de trouver des réponses syndicales adaptées. L'action de nos militants et responsables syndicaux, sensibilisés et formés, tant au niveau local que national, est essentielle sur le terrain.

Les douzes pages de ce guide « Avec l'UNSA, je lutte contre les discriminations » sont une arme à la disposition des militants et de nos responsables syndicaux.

Alain OLIVE
Secrétaire général de l'UNSA

→ Je contacte l'UNSA

Secteur Discriminations

21, rue Jules Ferry – 93177 Bagnolet cedex

01 48 18 88 54

discriminations@unsa.org



Les discriminations un danger à combattre

La discrimination renvoie à des systèmes, des critères, des dispositions et des pratiques qui permettent, facilitent ou encouragent un traitement moins favorable envers des personnes se trouvant dans des situations semblables. La discrimination est une mise en cause de l'égalité.

Les discriminations, fondées sur des critères d'origine ethnique, de nationalité, de sexe, de handicap, d'âge, de santé, d'orientation sexuelle ou tout simplement le fait de résider dans un quartier réputé difficile, battent en brèche les valeurs de la république.

La discrimination raciale dans le domaine de l'emploi affecte indistinctement les personnes et surtout les jeunes d'origine étrangère, français ou non, quels que soient leur diplôme et leur qualification : refus d'embauche ou motif de licenciement, absence de promotion de carrière, difficultés d'accès à une formation professionnelle etc.

Sait-on que, selon une récente enquête conduite par l'Observatoire des discriminations de l'Université Paris I, «sur 258 annonces d'emploi, alors que le candidat de référence, homme, résidant à Paris, aux nom et prénom "traditionnels", est convoqué à 75 entretiens, un candidat homme, résidant au même endroit, avec

un CV identique, mais avec un nom et prénom dénotant une origine maghrébine, est convoqué à 14 entretiens d'embauche seulement».

Sait-on que, selon l'étude réalisée par le Conseil économique et social en 2002, le taux de chômage, parmi les titulaires d'un diplôme de second ou troisième cycle ou d'une grande école, était de l'ordre de 5 % chez les Français de naissance, de 7,2 % parmi les étrangers de l'Union européenne, de 11 % chez les Français par acquisition et de 18 % pour les étrangers hors Union européenne.

Sait-on aussi que, malgré l'arsenal juridique existant, les pratiques discriminatoires, bien qu'illégales, sont extrêmement répandues et socialement admises.

Les contentieux sont peu nombreux et aboutissent rarement, la preuve de la discrimination étant particulièrement difficile à apporter et la victime se trouvant le plus souvent dans une situation ne lui permettant pas d'attaquer son employeur.

La situation actuelle n'autorise personne à se montrer péremptoire sur les mesures à prendre.

Pour l'UNSA, combattre les discriminations, c'est d'abord refuser la loi du silence. Refuser de se taire devant l'injustice, faire valoir les droits et imposer l'égalité.

La loi du 16 novembre 2001 re

Les principales dispositions de cette loi résultent de la transposition de la directive européenne du 29 juin 2000 sur la mise en œuvre du principe « d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique » et sur la création d'un « cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ». (directive du 27 novembre 2000)

L'article L 122-45 du Code du travail qui définit les discriminations est élargi sur plusieurs points :

1. L'introduction de la discrimination indirecte
2. La charge de la preuve
3. La liste et le champ des discriminations sont élargis

L'introduction de la discrimination indirecte

La discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes d'une origine, d'une religion ou de conviction, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnée par rapport à d'autres personnes. Sauf si cette disposition ou ce critère ne soit objectivement justifié par un motif légitime et nécessaire.

ative à la lutte contre les discriminations

2

La charge de la preuve

La charge de la preuve est aménagée, en cas de litige, dans un sens plutôt favorable au salarié.

Le régime probatoire, désormais mis en place pour établir l'existence d'une mesure discriminatoire, s'oriente autour de deux axes, tout en donnant au juge un rôle déterminant.

Dans un premier temps, il appartient au salarié, victime d'une discrimination, de présenter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

L'employeur a l'obligation d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs et étrangers à toute discrimination.

C'est au juge de former sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

3

La liste et le champ des discriminations sont élargis

La liste des discriminations concerne désormais l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, les orientations sexuelles, l'âge, l'apparence physique et le patronyme.

La nouvelle loi stipule que toute discrimination est également interdite pour l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise.

Concernant les salariés, les mesures discriminatoires sont prohibées non seulement à l'occasion des procédures de recrutement, de sanction ou de licenciement, mais également pour l'ensemble des actes de la vie professionnelle : rémunération, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, mutation ou renouvellement de contrat.



La loi : Le Code du travail

Article L 122-45

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise, présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

La Loi : Le Code pénal

Article 225-2

L'article 225-2 du Code pénal est modifié pour tenir compte des modifications de l'article L 122-45 du Code du travail.

Les discriminations peuvent être punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1- à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2- à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4- à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 5- à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 6- à refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le n°2 de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au n°1 est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Faire valoir **ses droits**



Rôle des Conseils de Prud'hommes

Les Conseils de prud'hommes traitent de tous les différends relatifs au contrat de travail. Les litiges relatifs aux discriminations dans l'entreprise relèvent donc de leur compétence.

Devant ce tribunal la question de la preuve de la discrimination est majeure. Nous ne saurions trop conseiller aux salariés confrontés à une telle situation de s'entourer de toutes les précautions dans la constitution de leur dossier. Les défenseurs syndicaux UNSA sont à leur disposition.



Protection du salarié victime et nullité de la mesure discriminatoire

Le salarié victime, en cas de discrimination avérée, est désormais protégé contre toute action à son encontre.

Cette protection se traduit principalement par la nullité de la mesure prise à son égard.

Il s'agit de toute mesure prise, en raison de l'un des motifs discriminatoires énoncés, à un moment quelconque de la carrière du salarié.



Protection du salarié témoin

Nul ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 122-45 al. 1 et 2 du Code du travail ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. En cas de licenciement, le salarié a un droit à réintégration.



Protection du salarié ayant agi en justice

La loi introduit dans le Code du travail un article L. 122-45-2 visant à reconnaître la nullité du licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce dernier, ou en sa faveur, «... lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice ...».

Le licenciement intervenant dans ces conditions «est nul et de nul effet» et ouvre droit à réintégration du salarié qui en fait la demande. Celui-ci est alors considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Si le salarié ne demande pas sa réintégration, le Conseil de prud'hommes lui octroie une indemnité minimale de 6 mois de salaire. De plus, le salarié bénéficie également de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.



Action de l'organisation syndicale

La loi du 16 novembre 2001 confère aux organisations syndicales représentatives dans les entreprises (Article 122-45-1 du Code du travail) d'agir en justice en lieu et place du salarié ou du candidat à un emploi, un stage ou une formation, qui est victime de discrimination, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Cette action de substitution ne peut être engagée que si l'intéressé, dûment informé par écrit, ne s'y est pas opposé dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

En outre, l'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Faire valoir ses droits



Droit d'alerte du délégué du personnel

Le délégué du personnel bénéficie d'un droit d'alerte auprès de l'employeur lorsqu'il constate une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. L'employeur, informé par le délégué du personnel de cette atteinte, doit alors prendre les dispositions nécessaires pour régler la situation.

En cas de carence de l'employeur ou de désaccord entre le délégué du personnel et l'employeur sur l'existence de l'atteinte, le délégué du personnel, sauf opposition du salarié averti par écrit, peut saisir le Conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

La loi du 16 novembre 2001 complète l'article L. 422-1-1 du Code du travail en étendant le champ d'intervention du délégué du personnel aux cas de discrimination constatée à tous les stades de la relation de travail : 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.



Rôle du comité d'entreprise

L'article L 432-1 du Code du travail, prévoit que le comité d'entreprise est consulté sur la marche générale de l'entreprise. L'article L 432-5 du Code du travail, prévoit que dans le cas où l'entreprise met en place un plan de licenciement économique dans lequel le critère discriminant a été mis en avant, le comité d'entreprise doit demander des explications à l'employeur. Cette demande d'explication formelle et écrite sera une pièce fondamentale en cas de poursuite juridique.



Rôle de l'inspecteur du travail

L'article L. 611-1 du Code du travail est modifié afin de tenir compte de la nouvelle rédaction de l'article 225-2 du Code pénal et d'étendre la compétence de l'inspecteur du travail, qui est habilité à verbaliser les infractions constatées en matière d'égalité professionnelle, à tout acte revêtant un caractère discriminatoire. Ses moyens d'action sont accrus puisqu'il peut se faire communiquer tout document ou tout élément d'information utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une discrimination.



Les discriminations dans la fonction publique

La loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, garantit la liberté d'opinion aux fonctionnaires.

Elle prévoit, dans son article 6, « qu'aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe, de leur état de santé, de leur handicap, ou de leur appartenance ethnique ».

Les fonctionnaires sont également protégés puisque « aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : le fait qu'il a témoigné de tel agissements ou bien qu'il les a relatés ».

Création d'une Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)

- La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité aurait pour missions d'assurer le traitement des réclamations individuelles, la promotion de l'égalité, la production de rapports, avis et recommandations, la conduite et la coordination de travaux d'études et de recherches.
- La Haute autorité serait composée d'un collège de onze membres nommés par décret du Président de la République. La loi prévoit la création auprès d'elle de tout organisme consultatif permettant d'associer à ses travaux des personnalités qualifiées choisies parmi des représentants des associations, des syndicats, des organisations professionnelles et toutes autres personnes ayant une activité dans le domaine de la lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité.
- La Haute autorité peut procéder ou faire procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance par voie de médiation.

Le Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD)

- Le FASILD est un établissement public administratif national. Le décret du 20 février 2002 précise que « ... le FASILD a pour mission (...) de favoriser l'intégration des populations immigrées et de contribuer à la lutte contre les discriminations dont celles-ci pourraient être victimes... ».
- Les missions du FASILD s'articulent autour de trois axes :
- 1. L'action sociale** se concentre autour de l'accompagnement des personnes étrangères ou de conjoints de français rejoignant le territoire en privilégiant l'accueil et la maîtrise de la langue française.
 - 2. En matière de soutien à l'intégration** : des actions sont développées dans le domaine de la promotion professionnelle et dans celui de l'égalité d'accès aux droits et à la citoyenneté.
 - 3. En matière de lutte contre les discriminations** : l'action du FASILD prend appui sur l'amélioration de la connaissance des processus et formes de discrimination, sur la formation des acteurs publics et de la société civile sur l'évolution des représentations et enfin sur le soutien aux dynamiques de changement.

