

► Que peut faire le syndicat ?

⇒ Dans l'entreprise

Le syndicat va soutenir le salarié victime d'une discrimination.

Il intervient auprès de l'employeur pour faire cesser la discrimination.

Il aide le salarié à constituer son dossier pour agir ensuite en justice. C'est-à-dire qu'il aidera le salarié à rassembler les faits susceptibles d'établir l'existence d'une discrimination.

⇒ Le droit d'alerte des délégués du personnel

Les délégués du personnel sont habilités par le code du travail à constater une discrimination, et en saisir l'employeur qui est tenu de mener une enquête et de faire cesser la discrimination si elle est avérée. En cas de désaccord avec l'employeur, ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes, qui statue en urgence en la forme des référés.

⇒ Dans l'Union Départementale

Le salarié peut aussi saisir l'Union départementale FO qui l'aidera à constituer son dossier de discrimination.

⇒ En justice

En matière de discriminations, le syndicat peut utiliser l'action de substitution, c'est-à-dire qu'il agit en justice sans mandat exprès du salarié. Il est seulement tenu d'informer l'intéressé. Sans objection du salarié, il poursuit l'action.

Revendications FO

- Lutter pour le respect et la dignité de tous ;
- Lutter contre les préjugés et les stéréotypes ;
- Réaffirmer le principe du respect des valeurs fondamentales républicaines ;
- Lutter contre les politiques de quotas ;
- S'opposer au fichage ethnique ;
- Lutter contre les dérives communautaristes ;
- Prévenir les discriminations ;
- Demander l'ouverture de négociations sur tous les critères de discrimination ;
- Privilégier les accords aux chartes (l'ANI du 12 octobre 2006 sur la diversité est un premier pas) ;
- Impliquer les organisations syndicales et les IRP ;
- Agir à tous les niveaux, national, européen et international.

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

Secteur Juridique

141 avenue du Maine - 75680 PARIS CEDEX 14

Tél 01 40 52 83 47 / Fax 01 40 52 84 48

e.mail : andree.thomas@force-ouvriere.fr

www.force-ouvriere.fr

FO
la force syndicale



**« La différence
est une richesse,
luttons tous
contre les
discriminations ».**

Pour tout renseignement, contacter :

► Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme le sexe, l'origine, le handicap et dans un des domaines visés par la loi (emploi, logement, éducation...).

⇒ Pratiques discriminatoires

Discriminer c'est interdire ou limiter l'accès d'une personne à un emploi, à un logement, à des biens et des services ou à une formation en raison de critères interdits par la loi.

ATTENTION !

Toutes les inégalités de traitement ne sont pas des discriminations au sens juridique. Pour qu'il y ait discrimination, il faut que l'inégalité de traitement soit fondée sur un des critères interdits par la loi.

► Quels sont les critères interdits par la loi ?

Il s'agit :

- des activités syndicales ;
- de l'âge ;
- de l'apparence physique ;
- de l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ;
- des caractéristiques génétiques ;
- des convictions religieuses ;
- de l'état de grossesse ;
- du handicap ;
- de l'état de santé ;
- des mœurs ;
- des opinions politiques ;
- de l'orientation sexuelle ;
- de l'origine ;
- du patronyme ;
- du sexe ;
- de la situation de famille.

Discrimination directe Discrimination indirecte

La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi.

La discrimination est indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'avoir le même impact qu'une discrimination directe et d'entraîner un effet défavorable pour un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi.

Ex : demander à des candidats à un emploi de satisfaire à des critères de taille peut entraîner l'exclusion de beaucoup de femmes. Si l'employeur ne démontre pas que cette exigence de taille est indispensable pour l'exécution du travail, il y a alors discrimination indirecte.

Un exemple : La discrimination fondée sur l'apparence physique

Trop gros, trop grand, trop maigre, pas une assez « bonne présentation ». L'apparence physique peut constituer un obstacle à une embauche ou à une évolution de carrière.

La discrimination, la difficulté c'est de la prouver !

**Mais, le syndicat peut vous aider
et vous accompagner
dans vos démarches.**

► Que faire ?

En interne, il faut saisir le syndicat FO dans l'entreprise, les délégués du personnel, le CHSCT.

En externe, l'inspecteur du travail, le médecin du travail, la HALDE (haute autorité de lutte contre les discriminations).

► Quels recours ?

Le code du travail (art. L.1132-1 à L.1134-5) et le code pénal (art. 225-1 à 225-4) sanctionnent les comportements discriminatoires.

Quels recours possibles ?

⇒ Le recours pénal

La personne faisant l'objet d'une discrimination peut déposer plainte auprès du procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction auprès du tribunal de grande instance (qui statue en matière correctionnelle).

Les sanctions peuvent aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

⇒ Le recours civil

Le salarié victime d'une discrimination peut également saisir le conseil des prud'hommes. L'objectif est alors de faire annuler la mesure ou la décision discriminatoire et d'obtenir réparation.

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination mais la réparation (le montant des dommages et intérêts) devra couvrir l'intégralité du préjudice pendant toute sa durée.