

# Discriminations

Connaître mes droits  
et les faire respecter



Syndicat

**cftc**

# La diversité, c'est la vie ! Garantissons les conditions du « vivre ensemble » !

Afin de respecter la dignité de la personne humaine quelles que soient son origine, son sexe, son âge, son handicap, sa situation de famille, ses activités syndicales, .... la CFTC lutte contre les discriminations et les exclusions.

Petit récap' pour que ce combat soit l'affaire de tous.

## Une protection tout le long de ma vie professionnelle

---

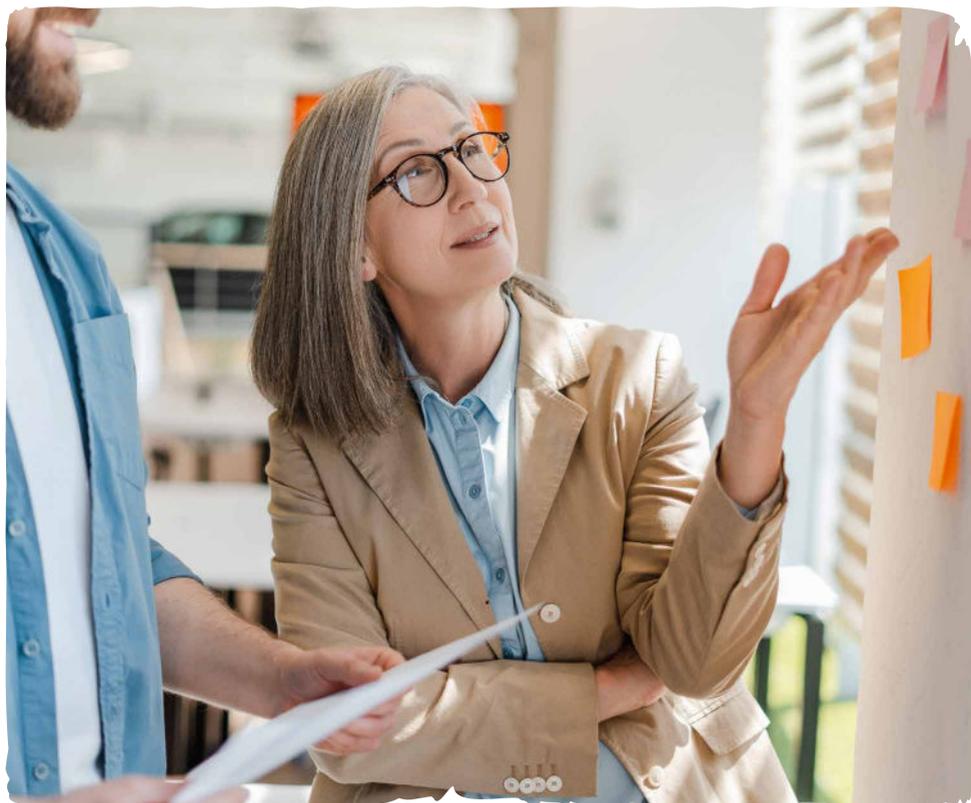
- Lors de mon entretien d'embauche, l'employeur n'a pas le droit de me demander des informations autres que celles en lien avec l'emploi ou mes aptitudes professionnelles (ex : une candidate n'a pas à révéler son état de grossesse, un candidat n'a pas à déclarer son handicap).

- Pendant l'exécution de mon contrat de travail, mon employeur ne peut pas prendre de mesures discriminatoires (en matière de rémunération, formation, reclassement, qualification, promotion etc.) ni me sanctionner

pour un motif discriminatoire (situation familiale, orientation sexuelle...).

- Si je relate ou témoigne des agissements de discrimination, mon employeur ne peut pas me sanctionner, licencier ou discriminer en représailles.

- Mon licenciement ou la rupture anticipée de ma période d'essai sont nuls si mon employeur les a fondés sur un motif discriminatoire (ex : mon état de grossesse), même s'il existe d'autres motifs valables de la sanction. J'ai le droit d'être réintégré dans l'entreprise.



## Des différences de traitement autorisées

- Mon employeur peut me traiter différemment - de manière plus favorable - selon mon âge afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, de favoriser l'insertion professionnelle ou encore d'assurer l'emploi des travailleurs âgés.
- Mon employeur peut me traiter de manière préférentielle en raison de mon inaptitude médicale ou en raison

de mon handicap si les mesures prises interviennent en compensation et qu'elles visent à établir l'égalité de traitement entre les travailleurs.

- Mon employeur peut me traiter différemment selon que je suis une femme ou un homme lorsque l'exercice de l'emploi est conditionné à l'un des deux sexes (rôle masculin ou féminin, mannequin etc.).

# Des interlocuteurs pour défendre mes droits

## Les membres CFTC de mon CSE et/ou mon DS

Si je constate un non-respect du principe d'interdiction des discriminations, ils peuvent présenter des réclamations à l'employeur ou saisir l'inspection du travail.

Si je travaille dans une entreprise de moins de 11 salariés, je peux informer **la commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI)**.

## La CFTC dans mon entreprise

Elle peut agir en justice à la place d'un salarié en matière de discrimination ou mener une action de groupe devant le tribunal judiciaire si des pratiques discriminatoires du même employeur affectent plusieurs salariés de l'entreprise pour le même motif.

### À savoir !

Un dispositif d'alerte pour dénoncer des faits de discrimination a pu être mis en place au sein de votre entreprise. **Renseignez-vous auprès de vos élus CFTC pour savoir à qui vous adresser.**



## La direction des ressources humaines

Pour demander des explications à mon employeur sur une différence de traitement. Il devra alors me fournir des raisons objectives, vérifiables et pertinentes pour prouver la non-discrimination.

## L'inspection du travail

Qui est compétente pour constater les infractions relatives à la discrimination.

## Le médecin du travail

Une discrimination pouvant entraîner une dégradation de l'état de santé.

## Le Défenseur des droits (DDD)

Chargé de la lutte contre les discriminations, soit en ligne, soit par courrier (Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07), soit par l'intermédiaire d'un de ses délégués régionaux, soit par téléphone au 09 69 39 00 00 ou au 3928, soit par messagerie instantanée (aide gratuite).

## Les associations de lutte contre les discriminations

Lesquelles peuvent, avec mon accord, mener une action en justice.

# Des tribunaux pour faire respecter mes droits

## Saisir le conseil de prud'hommes

Pour contester une décision ou pratique de l'employeur qui me paraît discriminatoire. Le juge pourra alors selon la situation :

- annuler un acte discriminatoire ;
- déclarer inapplicable une clause discriminatoire ;
- décider une réintégration ;
- décider d'un rappel de salaire ;
- ordonner la poursuite du contrat de travail...

Pour agir aux prud'hommes, il faut réunir des éléments qui

laissent supposer l'existence d'une discrimination

**Délai pour agir : 5 ans**

## Agir au plan pénal

Toute discrimination étant un délit pénal : je peux aussi porter plainte ou agir devant les juridictions pénales pour demander la condamnation de mon employeur.

Au pénal, je dois prouver l'existence de la discrimination.

**Délai pour agir : 6 ans**

# Les critères de discrimination prohibés

Mon employeur ne peut, directement ou non, me traiter de façon moins favorable que les autres salariés de l'entreprise en raison de :

- mon origine,
- mon sexe,
- mes mœurs,
- mon orientation sexuelle,
- mon identité de genre,
- mon âge,
- ma situation de famille,
- ma grossesse,
- mes caractéristiques génétiques,
- ma vulnérabilité liée à la situation économique,
- mon appartenance ou non, vraie ou supposée à une ethnie,
- mon appartenance ou non, vraie ou supposée, à une nation,
- mon appartenance ou non, vraie ou supposée, à une prétendue race,
- mes opinions politiques,
- mes activités syndicales ou mutualistes,
- l'exercice de mon mandat électif,
- mes convictions religieuses,
- mon apparence physique,
- mon nom de famille,
- mon lieu de résidence ou ma domiciliation bancaire,
- mon état de santé,
- ma perte d'autonomie,
- mon handicap,
- ma capacité à m'exprimer dans une autre langue que le français,
- ma qualité de lanceur d'alerte/facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

# La CFTC milite et agit

Si la CFTC lutte contre toutes les formes de discrimination, elle porte cependant une attention particulière aux discriminations dans le domaine du travail : discriminations liées au sexe, au handicap et à l'appartenance/l'activité syndicale.

## Concernant les discriminations femmes-hommes, la CFTC se bat pour :

- mettre fin aux inégalités professionnelles persistantes ;
- faire appliquer le principe : « Un salaire égal pour un même travail ou un travail de valeur égale » ;
- faire respecter l'obligation légale de rattrapage financier au retour d'un congé de maternité ;
- lutter contre le temps partiel subi qui touche en grande majorité les femmes (emplois féminisés, inégalités salariales, poids des charges familiales) ;
- travailler sur la mixité des métiers pour renforcer l'attractivité des secteurs dévalorisés ;
- instaurer un droit fondamental à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle et familiale (organisation des journées de travail, recours au congé parental mieux rémunéré, mesures de soutien aux aidants...).





## Concernant les discriminations envers les personnes en situation de handicap, la CFTC se bat pour :

- améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- assurer un déroulement de leur parcours professionnel sans discrimination ;
- sensibiliser les entreprises à avoir une démarche proactive de recherches de travailleurs handicapés en recherche d'emploi ;
- mettre en place des mesures particulièrement protectrices contre le licenciement en cas de PSE ;
- faire du monde du travail et de la société en général des lieux accessibles et inclusifs.
- faire progresser le taux d'emploi des travailleurs handicapés qui devrait être de 6% et stagne encore à 3,5% ;
- négocier des accords handicap qui favorisent l'emploi durable des travailleurs handicapés en milieu ordinaire ;
- sensibiliser et former tous les élus sur la réalité et la complexité du handicap, de façon à lutter contre les stéréotypes et préjugés qui sont encore trop souvent source de discrimination.

## Concernant les discriminations syndicales, la CFTC se bat pour :

- rappeler les règles du bien-vivre ensemble et de justice sociale ;
- sensibiliser les salariés, développer les actions de prévention, de formation syndicale et de connaissance du dialogue social afin d'être vigilant, d'éviter ce type de discrimination, le diagnostiquer et le combattre le cas échéant ;
- agir afin qu'aucun salarié ne soit, en raison de son appartenance ou de ses activités syndicales, traité de manière moins favorable que les autres salariés (négociation d'accords de droit syndical, éviter/dénoncer tout harcèlement moral en lien avec l'exercice d'un mandat...) ;
- accompagner au mieux les victimes de discrimination syndicale (permanences juridiques, droit aux services d'un avocat gratuit, ou à une convention d'accompagnement avec un cabinet d'experts dans certains secteurs professionnels pour aider les DS/élus dans leurs démarches...), les orienter vers les acteurs dédiés, engager des actions en justice...





## Pour aller plus loin

---

**Pour suivre l'actualité et les propositions de la CFTC sur les discriminations :**  
[cftc.fr](https://cftc.fr)

**Pour décrypter ses droits en 3 minutes :**  
[ledecodeur.cftc.fr](https://ledecodeur.cftc.fr)

**Pour se former, s'outiller ou échanger :**  
[cftc-app.fr](https://cftc-app.fr)

## Pour les élus des comités sociaux et économiques d'entreprises (CSE) :

Le guide de sensibilisation à la prévention et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, réalisé par le ministère du Travail et de l'Emploi :  
<https://travail-emploi.gouv.fr/lutte-contre-le-racisme-lantisemitisme-et-les-discriminations-un-guide-pour-les-cse>

## Pour être aidé et accompagné dans vos actions contre les discriminations :

La plateforme du Défenseur des droits :  
<https://www.antidiscriminations.fr/>