



Syndicat

CFTC-CSFV

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

La Vie à Défendre

**Jeunes
& diversité**

GUIDE DE LA DIVERSITÉ

Edition 2016



© Varina Patel



© Gaufier-William



© Franz Pfluegl

LA CFTC À VOS CÔTÉS !



DÉFINITION

Nom Féminin Singulier : Caractère de ce qui est varié, divers.

L'une des caractéristiques intrinsèques de l'Homme étant d'être unique, il existe des différences entre chaque être humain.

A noter que la définition de la diversité au sens propre du terme ne peut reposer sur une liste exhaustive d'exemples.



LA DIVERSITÉ DANS L'ENTREPRISE

Appliquée à l'entreprise, la diversité désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes...).

Encore une fois, la multiplicité des différences fait que la diversité ne peut reposer sur une liste fermée d'exemples.



DIVERSITÉ OUI, DISCRIMINATION NON

Apparu récemment, le terme de diversité correspond à une nouvelle conception de l'égalité. En effet, la diversité va au-delà de l'égalité formelle et de la lutte contre les discriminations en préconisant une attitude positive envers les différences.

L'objectif n'est plus simplement de neutraliser les effets des différences mais de voir dans la reconnaissance de ces différences un atout pour le développement économique des entreprises.

Cette démarche est illustrée par le préambule de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 octobre 2006 qui énonce : « *Par rapport à la notion de non-discrimination retenue par le législateur pour figurer dans le Code du travail et le Code pénal et dans le cadre de laquelle les parties entendent s'inscrire, le concept de diversité constitue une approche complémentaire et dynamique* ».

Le concept de « diversité » sous-entend la recherche d'une représentation équitable des différentes composantes de la société française, quelque soit leur origine nationale, aux différents niveaux du monde du travail.

Mais la diversité ne doit pas se réduire uniquement à la question des personnes d'origine étrangère car la diversité ne se situe pas exclusivement sur le plan ethnique mais recouvre une multitude de dimensions, souvent imperceptibles.



L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Cet accord a été signé le 11 octobre 2006 par 4 organisations syndicales dont la CFTC. Il vise, notamment dans le domaine de l'emploi, à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière sans distinction d'origine vraie ou supposée ou d'appartenance ou de non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence. Il insiste sur les points suivants :

- ✔ Sur la sensibilisation et la lutte contre les stéréotypes, les parties signataires s'engagent à « mettre à la disposition des branches, des territoires et des entreprises les éléments susceptibles de les aider à se doter d'outils de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et en faveur de la diversité, adaptés aux caractéristiques des entreprises » par un recensement et une diffusion des « bonnes pratiques » sur le sujet.
- ✔ Sur l'appréciation objective des compétences et des capacités professionnelles requises en dehors de tout présumé tenant à l'apparence physique ou au lieu de résidence ou de naissance ; il indique à cet effet que « chaque entreprise mettra en place, après information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou des cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement ».



QUI SAISIR EN CAS DE DISCRIMINATION ?

Les délégués du personnel et le droit d'alerte : ils ont le devoir de saisir l'employeur lorsqu'ils constatent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire. (*C. trav., art. L. 2313-2*)

L'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le délégué et prendre les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation. A défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié saisit en référé le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

L'inspecteur du travail peut constater les infractions relatives à la discrimination, et procéder à des enquêtes dans l'entreprise et demander communication de tout document utile dans ce cadre. (*C. trav., art. L. 8112-1 et s.*)

Depuis le 1^{er} mars 2011, la HALDE a été remplacée par le Défenseur des Droits. Cette autorité, constitutionnellement indépendante, est notamment chargée de défendre les droits et libertés des personnes dans le cadre de leurs relations avec les administrations et de lutter contre les discriminations. Toute personne qui s'estime victime de discrimination peut directement saisir cette autorité. Celle-ci a un pouvoir d'enquête, de médiation et de recommandation : elle peut aider le salarié dans la constitution de son dossier. Le Défenseur des Droits a également le pouvoir de proposer des sanctions et notamment d'ordonner le versement d'une indemnité transactionnelle.

La CFTC peut agir en justice sur le fondement du principe de non discrimination en lieu et place du salarié victime ou aux côtés de celui-ci.



QUELLES ACTIONS EN JUSTICE PEUVENT ÊTRE INTENTÉES ?

- ✔ **Sur le plan civil**, toute disposition ou tout acte discriminatoire à l'égard d'un salarié est nul. (*C. trav., art. L. 1132-4*)

La nullité suppose la « remise en l'état ». Ainsi, par exemple, en cas de licenciement le salarié doit être réintégré dans son emploi dans ses conditions originelles. Toutefois, s'il choisit de ne pas demander sa réintégration, il a droit, d'une part, aux indemnités de rupture et à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice qu'il a subi.

A noter ! Le délai pour intenter une action au civil est de 5 ans à compter de la révélation de la discrimination. (*C. trav., art. L. 1134-5*)

- ✔ **Sur le plan pénal**, les sanctions du délit de discrimination sont :

- ➔ Pour les personnes physiques :
3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (*C. pén., art. 225-2*)
- ➔ Pour les personnes morales :
Une amende de 225 000 €. (*C. pén., art. 225-4*)

A noter ! Le Défenseur des Droits peut proposer à certaines conditions le versement d'une amende transactionnelle d'un montant maximum de 3 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une personne morale.



COMMENT PROUVER LA DISCRIMINATION ?

En matière de discrimination, la preuve est allégée au profit du salarié : celui-ci doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination : il incombe alors à l'employeur de démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination