



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRAVAIL ET VOUS

LE TRAVAIL

QUE NOUS VOULONS

FICHE REVENDICATIVE

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

CONSTATS

Selon le Défenseur des Droits¹:

- 42% des personnes actives ont déclaré avoir été témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de leurs activités professionnelles;
- 23% des personnes actives en France déclarent avoir été victimes de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans l'emploi, sans différence significative selon le secteur d'activité;
- les critères de discrimination le plus souvent évoqués sont l'apparence physique (40% des personnes ayant déclaré des discriminations ou du harcèlement discriminatoire), le sexe (40% d'entre elles) et l'état de santé (30% d'entre elles).

Ces discriminations ont un impact sur les travailleurs et les travailleuses qui en sont victimes notamment sur leur intégration dans le collectif de travail, leurs conditions de travail, leur évolution et leur parcours professionnels. Par effet rebond, les entreprises et administrations peuvent en être également pénalisées.

Depuis plusieurs mois et années, **un contexte plus dur et anxiogène s'est instauré, et favorise la xénophobie, le racisme, l'antisémitisme, l'homophobie et le rejet des différences.** Un environnement plus intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pèse dans la société comme au travail. Des propos ou des actes portent atteinte à la dignité des personnes même sur les lieux de travail.

L'arsenal législatif et réglementaire applicable dans les entreprises et les administrations existe et est particulièrement fourni². Le droit pose comme principe qu'une discrimination peut être directe (une personne traitée défavorablement par rapport à d'autres selon un ou plusieurs critères) ou indirecte (une disposition ou un principe, neutre en apparence, qui désavantage des personnes en raison par exemple de leur lieu de résidence). En complément, la discrimination systémique caractérise un cumul de discriminations envers un groupe, dans une organisation

¹ [Rapport annuel d'activité 2023](#)

² Obligation de l'employeur de protection à l'égard de ses employés (loi 83-634 art 11), obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs (L. 4121-1 du Code du travail), aucune distinction discriminante entre fonctionnaires (loi 83-634 art 6), interdiction de la discrimination et du harcèlement (loi 2008-496 art1, loi 2017-256), considérés comme des délits (art 225 du Code pénal, loi 2017-256), interdiction de discrimination liée à l'origine au recrutement (L. 1132-1 du Code du travail), obligation de formation à la prévention des discriminations et à la diversité dans la fonction publique d'Etat (Plan national interministériel janvier 2023) et dans les entreprises de plus de 300 salariés et les entreprises spécialisées dans le recrutement (L. 1131-2 du Code du travail).



ou un secteur. Par ailleurs, la discrimination intersectionnelle cumule et croise plusieurs critères: origine, convictions religieuses, âge, etc. Les entreprises et administrations peuvent donc être concernées par l'ensemble de ces types de discriminations.

Les employeurs, qu'ils soient publics ou privés, se saisissent peu du sujet, qui représente le plus souvent un non-dit, sauf incident impactant l'activité ou le collectif de travail, et sauf obligation légale.

PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS CFDT

Pour la CFDT la société et le monde du travail doivent mettre en œuvre les principes d'égalité et d'inclusion et en être garants. Les discriminations sont un frein à l'émancipation des travailleurs et une possible cause de leur exclusion. Les discriminations n'ont pas leur place dans les lieux de travail.

La CFDT promeut la lutte contre les stéréotypes et préjugés, socles des discriminations par la mise en place d'actions de prévention, d'information et de formation ainsi que par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La CFDT considère que dans le cadre du dialogue social, la lutte contre les discriminations doit devenir un réel sujet et être véritablement prise en compte. Les instances représentatives du personnel et les négociations doivent devenir des lieux et des moments pour aborder la lutte contre les discriminations, avec régularité et de manière constante afin de trouver les actions individuelles et collectives à construire en la matière.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

Pour la CFDT, une des premières conditions de mise en œuvre pour agir contre les discriminations sur les lieux de travail est la prise de conscience collective dans les entreprises et administrations de l'existence potentielle de processus discriminants dès le recrutement et tout au long de la carrière.

Au-delà des injonctions légales, les employeurs publics ou privés doivent prendre en considération toutes les formes de discriminations pour que le travail devienne un espace d'inclusion et d'égalité de traitement et de parcours, pour tous les travailleurs et les travailleuses.

Une attention doit être portée au management au travail, notamment pour permettre l'action en prévention.

Toutes les parties prenantes dans les administrations et entreprises doivent avoir la capacité de se saisir du sujet, y compris et en premier lieu les instances représentatives du personnel.

Aucun acte de discrimination ne peut rester sans réponse appropriée, tant vis-à-vis de la ou des victimes que du ou des auteurs, avec des processus adéquats pouvant aller jusqu'à la procédure judiciaire.

Pour transformer ces revendications en actions concrètes dans les entreprises et administrations, un outillage de pratique syndicale et un accompagnement sont accessibles aux militants via notamment le dispositif ARC: plateforme dédiée et réseau d'accompagnantes et d'accompagnants.

En savoir plus
sur cfdt.fr



@cfdt_officiel

/la.CFDT

@cfdt.bsky.social

CFDT

cfdt_officiel

@La_CFDT

CFDT.FR