

La discrimination

Acte III: Comment se défendre ?

Une fois le constat de la discrimination acté, comment se défendre et faire valoir ses droits ? Tout d'abord, il faut être conscient que ce n'est pas un long fleuve tranquille. Pour autant, il ne faut pas partir défaitiste et se battre pour faire reconnaître ses droits.

La loi de 2008, par son article 4, permet au salarié de ne pas avoir à apporter la preuve des faits. Il doit apporter la preuve de faits laissant présumer l'existence d'une discrimination.

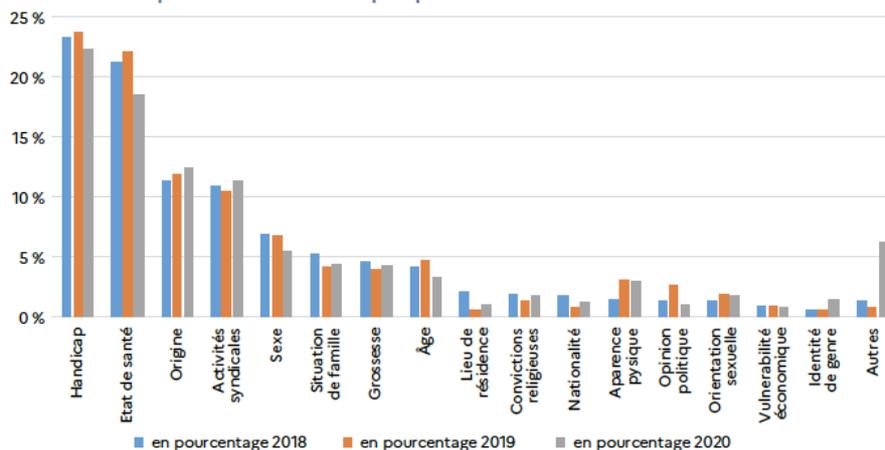
Certaines actions sont à mener directement par

l'agent qui est discriminé et d'autres doivent faire partie de l'arsenal de moyens que doit mettre en œuvre l'employeur.

L'entreprise est le lieu privilégié pour les inégalités de tous ordres. C'est un phénomène de grande ampleur, 42% des personnes actives ont été témoin de discrimination ou de harcèlement discriminatoire au cours de leur carrière.

Les premiers critères discriminatoires sont le handicap, l'état de santé, l'origine, l'activité syndicale.

Discrimination par critères dans l'emploi public de 2018 à 2020



Les employeurs privés comme publics sont obligés de s'emparer de ce problème. Ils sont chargés de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection physique et mentale de leurs personnels.

Quels sont les axes :

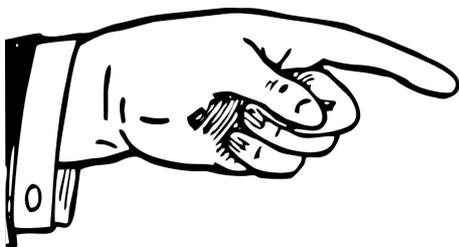
- Développer une culture d'entreprise pour l'égalité des chances et la non-discrimination et communiquer sur la lutte menée contre la discrimination au travail, diffusion des accords signés ;
- Encourager la promotion de l'égalité des chances et la non-discrimination par des actions concrètes notamment dans l'égalité au droit d'un déroulement de carrière ;
- Création de cellules d'écoute garantissant l'anonymat, que les personnes qui ont en charge la cellule aient de véritables moyens d'obtention de l'ensemble des documents nécessaires à l'instruction des dossiers. Les actions menées par ces cellules doivent être pris en considération et valorisées par l'administration.

L'agent qui est victime de discrimination peut, et surtout doit :

- Garder tous documents, messages, directives écrites ou autres laissant apparaître une discrimination ;
- Se rapprocher d'un représentant **CGT** pour une aide et être guidé ;
- Se rapprocher de la cellule Thémis (themis@intradef.gouv.fr) téléphone au 09.88.68.55.55 – voie postale : Contrôle Général des Armées – cellule Thémis – 60, bd du général Martial VALIN – 75015 PARIS Cedex - au MinArm ;
- Se rapprocher de la médecine de travail ;
- Se rapprocher du référent handicap ;
- Contacter l'inspecteur du personnel civil du MinArm : (personnel-civil.inspecteur.fct@intradef.gouv.fr) ;
- Déposer une main courante au commissariat de police ;
- Recueillir des témoignages ;
- Contacter la plateforme juridique : antidiscrimination.fr ou le 3928.

La discrimination

Acte IV : Ce que revendique la CGT :



L'accord cadre de 2013 oblige tous les employeurs publics à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux. Depuis 2017, les discriminations de toutes natures font parties d'un nouveau plan en renforçant notamment l'arsenal réglementaire. Malgré la volonté affichée pour tenter de remédier à toutes discrimination, le manque de moyens humains, matériels et la pression qui est faite aux cadres intermédiaires est un terreau fertile pour ces discriminations.

Les axes d'améliorations ne peuvent intervenir que si :

- Une véritable politique éducative contre les discriminations est menée;
- L'indicateur « nuages de points » est mis en place et utilisé pour identifier et lutter contre les discriminations ;
- L'accès à tous les emplois sans condition de nationalité est permis ;
- L'action en justice est facilitée et en privilégiant l'action de groupe ;
- Les textes législatifs ou réglementaires traitant de la discrimination sont rendus plus contraignants pour les auteurs d'actes discriminatoires ;
- Toutes les sanctions qui sont prévues sont appliquées et si la réparation intégrale des préjudices subis est assurée ;
- Des poursuites disciplinaires sont engagées contre les encadrants qui ont manqué à leurs obligations en ne signalant pas les faits ;
- Les membres des CHSCT sont formés ;
- Les victimes présumées sont protégées, en engageant la protection fonctionnelle, droit trop souvent soumis à la preuve du harcèlement ;
- Une plus grande participation des organisations syndicales aux différents groupes d'évaluation des Risques Psycho-Sociaux (RPS).



*Rendons la fin des
discriminations possible*

