

Et si on en parlait ?



GUIDE PRATIQUE

Rentrée 2024

Discrimination, Egalité professionnelle, Harcèlement, Citoyenneté

- **Discrimination**

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail>

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement d'un **critère mentionné par la loi** (l'origine, le sexe, la situation de famille, l'état de santé, le handicap, l'âge, le nom de famille, etc. ; voir ci-dessous), **une personne est traitée de manière moins favorable** qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une **situation comparable**.

Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique **neutre en apparence**, mais **susceptible d'entraîner**, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un **désavantage particulier** pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un **but légitime** et que les **moyens** pour réaliser ce but ne soient **nécessaires et appropriés**.

Tout agissement subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa **dignité** ou de créer un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**

Quels sont les motifs de discriminations interdits ?

Opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou une nomination, ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) constitue une discrimination prohibée lorsqu'elle est fondée sur l'un des critères suivants :

- L'**origine**,
- Le **sexe**,
- Les **mœurs**,
- L'**orientation sexuelle**,
- L'identité de **genre**,
- L'**âge**,
- La **situation de famille**,
- La **grossesse**,
- Les **caractéristiques génétiques**,
- La particulière vulnérabilité résultant de la **situation économique** de la personne discriminée, apparente ou connue de son auteur,
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une **ethnie**, une **nation** ou une **prétendue race**,
- Les **opinions politiques**,
- Les **activités syndicales ou mutualistes**,
- L'exercice d'un **mandat électif**,
- Les **convictions religieuses**,
- L'**apparence physique**,
- Le **nom de famille**,
- Le lieu de **résidence** ou de la **domiciliation bancaire**,
- L'état de **santé**, la perte d'autonomie ou le **handicap**,
- La capacité à s'exprimer dans une **langue** autre que le français,

- La qualité de **lanceur d’alerte** au sens du [I de l’article 6 de la loi n° 2016-1691](#) du 9 décembre 2016 citée en référence, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d’alerte, au sens, respectivement, [des 1° et 2° de l’article 6-1 de cette même loi](#) (disposition applicable à compter du 1er septembre 2022).

Quelles sont les personnes protégées ?

- Tout salarié, tout candidat à un emploi ou à une nomination, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations au travail.
- Les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires ne peuvent pas non plus être sanctionnés, licenciés ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire. En outre, aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée (art. 3 de la loi du 27 mai 2008 citée en référence).
- Les salariés qui font partie de l’entourage d’un lanceur d’alerte sont également protégés contre les discriminations

Pour aller plus loin :

Source Ministère du travail : L’interdiction des discriminations | Web série droit du travail



La plateforme d’accompagnement du Défenseur des droits sur les discriminations

Par téléphone au [3928](tel:3928) ou par le tchat sur antidiscriminations.fr, les juristes du Défenseur des droits écoutent et accompagnent gratuitement les victimes de discrimination

<https://www.defenseurdesdroits.fr/lutter-contre-les-discriminations-et-promouvoir-legalite-18>

- **Egalite professionnelle**

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail>

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- Interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- Obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femmes-hommes.

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont également soumises à des pénalités à la charge de l'employeur, susceptibles d'être appliquées, soit lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, soit lorsqu'elles n'auront pas mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

Pour aller plus loin : L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | Web série droit du travail



Le collectif IndustriElles

IndustriElles mobilise les hommes et les femmes de l'industrie pour qu'ils agissent en faveur de la mixité du secteur industriel.

Le collectif recrute de nouveaux profils, femmes et hommes, technicien(nes) ou cadres supérieur(e)s, sur tout le territoire national, pour devenir porte-parole dans les médias ou sur les réseaux sociaux, devenir mentors auprès de jeunes filles, ou contribuer au partage de bonnes pratiques en matière de mixité femme / homme.

Capital Filles

Le dispositif vise dans un premier temps à déconstruire les stéréotypes de genre pour nourrir la réflexion des filles au moment de leurs premiers choix d'orientation. Puis, durant l'année du bac et en bac+1, le marrainage individuel renforce l'autonomisation et les ambitions des filleules. Il permet un accompagnement personnalisé en fonction de leur parcours et de leurs attentes.

- **Harcèlement**

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail>

Harcèlement moral

Défini par le Code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique...

Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement moral ?

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (article 222-33-2 du code pénal).

Si les faits ont été commis par un salarié, celui-ci est, en outre, passible d'une sanction disciplinaire (qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave ; pour une illustration, voir l'[arrêt de la Cour de cassation du 17 novembre 2011](#)).

Les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les [conditions prévues à l'article 131-35](#) du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Intervention du médecin du travail

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur. L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail ; en cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

À savoir !

Avant tout contentieux, une procédure de médiation peut être engagée par l'une des deux parties

La médiation : dans quelles conditions ?

Avant tout contentieux, la victime de harcèlement moral ou la personne mise en cause peut engager une procédure de médiation.

Le médiateur est choisi d'un commun accord entre les parties. Il peut s'agir d'une personne appartenant à l'entreprise. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties et tente de les concilier. Si la conciliation échoue, il les informe des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime

Harcèlement sexuel

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail>

Comment est défini le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est défini par l'[article 222-33 du code pénal](#) :

- I. *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*
- II. *Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. [...]*

Quelles sanctions à l'encontre de l'auteur de harcèlement sexuel ?

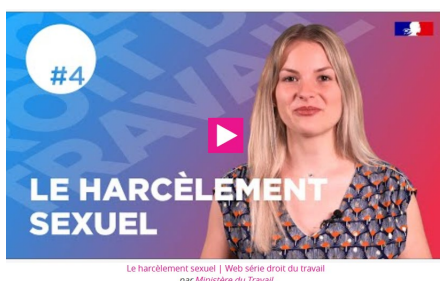
Toute personne qui commet des faits de harcèlement sexuel tel que défini aux I et au II de l'article 222-33 du code pénal (voir ci-dessus) encourt les peines prévues par ce même article, soit **deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende**. Ces peines sont portées à **trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en présence de certaines circonstances aggravantes** dont la liste est donnée au même article 222-33 du code pénal (par exemple, des faits commis par une **personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions** ou des **faits commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale** est apparente ou connue de leur auteur).

Le **harcèlement sexuel est un délit pénal**, sanctionné d'une peine de **deux ans d'emprisonnement** et de **30 000 euros d'amende majorée en cas de circonstances aggravantes**, par exemple, si les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. S'il est commis par un salarié, celui-ci sera, en outre, passible d'une sanction disciplinaire prise par l'employeur.

Dans le cadre des relations de travail, le harcèlement sexuel peut prendre des formes diverses : **chantage à l'embauche ou à la promotion, menaces de représailles** en cas de refus de céder à des avances sexuelles, etc.. L'auteur du harcèlement peut être l'employeur, mais également un collègue de la victime, un consultant chargé du recrutement, un client de l'entreprise, etc.

Victime ou agresseur, **les deux sexes sont concernés**.

Pour aller plus loin :



- **Citoyenneté**



Participer à la vie de la formation

Pour chacune des formations en alternance, deux délégués sont élus par le groupe : un délégué titulaire et un délégué suppléant.

Leurs missions ?

- Ils ont un rôle de porte-parole et de relais entre le groupe et le référent de la formation ou la direction du CFA
- Ils relèvent les dysfonctionnements et sont force de proposition
- Ils sont modérateurs en cas de conflit au sein du groupe
- Ils participent aux conseils de section et peuvent participer aux Conseils de Perfectionnement du CFA

Si vous êtes intéressés, n'hésitez pas à vous manifester à la rentrée !

Quelques liens qui pourraient vous intéresser :



Pass'culture : Le pass Culture permet aux jeunes de 18 ans de disposer d'un montant de 300€ à utiliser sur l'application pour financer des propositions culturelles et numériques

<https://pass.culture.fr/>



Devenir bénévole dans une association

<https://www.francebenevolat.org/>

<https://www.jeveuxaider.gouv.fr/>



Participer au soutien scolaire

<https://www.entraidescolaireamicale.org/devenir-benevole/>



La carte étudiant des métiers

Avec cette carte, vous pouvez bénéficier d'avantages :

- accès aux RU (restaurants universitaires)
- réductions pour des activités culturelles ou de loisirs
- tarifs préférentiels dans les transports et, d'une manière générale, tarifs réduits accordés aux étudiants

<https://www.alternance.fr/articles/aides/carte-etudiant-des-metiers/>