**ДИСКРИМИНАЦИЯ**  **НА РАБОТЕ**

Слишком стар, с неправильным цветом кожи, слишком низким, слишком толстым ... вот примеры тех характеристик, которые компания могла бы рассмотреть, применяя неравное обращение во время собеседования при приеме на работу, назначении заработной платы, присуждения повышения по службе или расторжения контракта (увольнение, окончание срочного контракта CDD, окончание испытательного срока ...) Разница в обращении, основанная на этих критериях, составляет ДИСКРИМИНАЦИЮ НА РАБОТЕ.

**Дискриминация на работе. Что говорит закон?**

Трудовой кодекс устанавливает принцип недискриминации, который не позволяет любому лицу или группе обращаться иначе, чем с другими лицами или группами, на основе 24 критериев: происхождения, пола, обычаев, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, возраста, семейного положения, беременности генетической характеристики, особой уязвимости, возникающая в результате явной или установленной экономической ситуации, принадлежности или непринадлежности – реальной или предполагаемой – к этнической группе, нации , «Расы», политических взглядов, профсоюзной или благотворительной деятельности, религиозных убеждении, физической внешности, фамилия, места жительства, кредитного состояния, состояния здоровья, потери автономии, инвалидности, способности выразить себя на другом языке, кроме французского[[1]](#footnote-1).

**Различные формы дискриминации**

-**Прямая дискриминация**: Прямая дискриминация соответствует ситуации, в которой с человеком обращаются хуже, чем с другим человеком, который находится, который находился или будет в сопоставимой ситуации из-за или на основе одного из «запрещенных» критериев. Ситуация хорошо видна, отображается или даже утверждается..

*Например: пункт о внутреннем регулировании компании, который оставляет за мужчинами право оставаться в компании после 50 лет. Судья решил, здесь идет речь о возрастной дискриминации и дискриминация по половому признаку[[2]](#footnote-2).*

**-Косвенная дискриминация**: гораздо более скрытая. Это положение, критерий, очевидно нейтральная практика, но она может причинить определенный ущерб некоторым людям, а не в отношении остальных, если только это положение, критерий или практика объективно не оправданы законной целью, если средства для реализации этой цели необходимы и целесообразны.

*Например: Компания устанавливает, что работники, работающие полный рабочий день, получат премию, на которую работники, работающие неполный рабочий день, не имеют права. Это может вызвать дискриминацию в отношении женщин, поскольку они в основном работают неполный рабочий день.*

**III Как понять, что вы являетесь жертвой дискриминации?**

**Чтобы определить дискриминацию:**

Необходимо продолжить сравнение прошлых и будущих, настоящих наблюдаемых фактов и ситуаций; сравнение может иметь место как с конкретными, так и с гипотетическими ситуациями, а также с реальными людьми с гипотетическими лицами (например: будет ли эта обычная схема такой же, если бы люди со светлой кожей выполняли те же функции?). Важно помнить, что намерения лиц, совершивших дискриминацию, не принимаются во внимание. Обращение, которому подвергается жертва, может быть как действием (получить предупреждение), так и бездействием (отказ в просьбе об отпуске и т. Д.).

*Исключение: единственными санкционированными различиями в обращении являются те, которые отвечают насущной и решающей профессиональной потребности, поскольку цель является законной, а потребность пропорциональной.*

**IV Ресурсы работника против дискриминации**

**-**  **НЕОБХОДИМОСТЬ** **ГОВОРИТЬ** **ОБ ЭТОМ**

Первое, что нужно сделать, это поговорить об этом. На самом деле, необходимо связаться с сотрудниками, профсоюзами, присутствующими в компании или нет, с инспекцией труда или с HALDE (Высшим органом по борьбе с дискриминацией и за равенством). Все эти организации компетентны вмешиваться в такие ситуации.

**-СРОЧНОСТЬ НАПИСАНИЯ ПИСЬМЕННОГО ОТЧЕТА**

" *«слова разлетаются, писания остаются»* ". В случае возникновения спора работнику важно доказать, что он информировал своего работодателя о дискриминационных мерах. Для этого он должен хронологически и точно описать ситуацию, сложившуюся в заказном письме с подтверждением получения. Если работодатель не отреагирует немедленно на эту жалобу, он серьезно пренебрегает своим обязательством по охране здоровья своего работника.

**-ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ДОКАЗЫВАТЬ ДИСКРИМИНАЦИЮ**

Чтобы доказать дискриминацию, наемный работник должен представить элементы, которые допускают существование дискриминации в отношении него в контексте компании со стороны его работодателя или иерархии. (Пример: доказательство сообщенных фактов)[[3]](#footnote-3) .

Исходя из этих элементов, работодатель должен доказать законное обоснование решения на основе объективных элементов, чуждых любой логике дискриминации в отношении указанного работника. Если доказательства, представленные работодателем, недостаточны, презумпция дискриминации будет иметь вес в пользу работника, и работодатель будет осужден.

Работники могут потребовать отмены всех понесенных дискриминационных мер и даже получить проценты или возмещение убытков на основании степени причиненного ущерба. В случае дискриминационного увольнения Совет Prud'hommes может распорядиться о восстановлении наемного работника в компании, от которой он все еще может отказаться. В последнем случае он получит выгоду от всех возмещений, связанных с увольнением. В дополнении к гражданско-правовым санкциям, существует уголовные наказания. Действительно, факт мотивации отказа от работы, санкции или увольнения по дискриминационному критерию наказывается лишением свободы на срок 3 года и штрафом в размере 45 000 евро.

Дискриминация на работе проявляется в особом неблагоприятном обращении, которое приводит к нарушению равенства прав и возможностей при найме на работу, в течение всего срока действия контракта и во время прерывания контракта. Даже при том, что это кажется раздражающим, служащий должен следить и сохранять бдительность в своих договорных отношениях. Трудовое законодательство требует равного отношения ко всем наемным работникам. Очень важно говорить о дискриминации, понесенной в отношении вашего личного здоровья и в равной степени для вашего дела в случае судебного разбирательства. О дискриминационных мерах, которым вы подвергаетесь, должно быть сообщено.

**V Устройство группового действия**

Статья L1134-6 трудового кодекса и последующие положения дают возможность более оплачиваемым работникам прибегать к групповым действиям в контексте дискриминации на рабочем месте.

Фактически, с представителем профсоюзной организации наемных работников или ассоциацией, которая регулярно осуществляет в течение не менее 5 лет вмешательство в борьбу с дискриминацией или действует в сфере инвалидности, в качестве представителя, можно подать групповую апелляцию в гражданскую юрисдикцию. Эта апелляция должна быть направлена ​​на установление того, что несколько кандидатов на должность, стажировку или период обучения в компании или несколько сотрудников подвергаются прямой или косвенной дискриминации по той же причине, что и в статье L. 1132 -1 и может быть отнесено к тому же работодателю.

Перед началом судебной процедуры профсоюзная организация и / или ассоциация просят работодателя всеми возможными способами разрешить проблему. Со дня этого запроса, работодатель имеет один месяц, чтобы уведомить CE / SCE профсоюзные организации. Дискуссии можно вести, чтобы положить конец ситуации коллективной дискриминации.

Через шесть месяцев после запроса профсоюзной организации и / или ассоциации, или через шесть месяцев с момента уведомления работодателя об отклонении запроса,групповой иск может быть подан в гражданский суд.

Если жертва не объединила свой иск в групповой, она всегда может привести собственный спор в суд в индивидуальном порядке.

**VI Список ассоциаций, которые борются с дискриминацией**

Иногда активное слушание проблемы со стороны работодателя абсолютно отсутствует. Из-за боязни, что вас не услышат по-настоящему в компании, за ее пределами существует множество организаций, которые могут помочь в борьбе с дискриминацией:

- La **FNMDP** (Национальная федерация домов друзей), сеть на службе ассоциаций и жителей популярных кварталов по тел. 01 44 93 23 23 - по электронной почте contact@maisondespotes.fr - адрес: 16 square Dunois 75013 Paris..

- **Для жертв расизма на работе** 42, rue du Louvre 75001 Paris Тел.: 01.45.08.08.08 licra@licra.org.:42 rue

- **Для жертв всех видов дискриминации**: **HALDE,** правозащитник. 71120 75342 Paris тел. 07. 09 69 39 00 00 00 00 й С понедельника по пятницу с 08:00 до 20:00 (стоимость в соответствии c тарифом мобильного оператора).

**Дискриминация в отношении** **Инвалидности L'APAJH** - Tour Maine Montparnasse - 33 avenue du Maine 29esimo piano – Cassetta della posta N°35 - 75 755 Paris Cedex 15 - тел: 01.44.10.23.40 - факс: 01.44.10.23.50

- **Дискриминация в отношении** **женщин**: [**http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/associations/contacts-associatifs/**](http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/associations/contacts-associatifs/)

1. Статья L1132-1 Трудового кодекса (изменения, изменения в закон No 2017-256 от 28 февраля, 2017 - ст. 70): "Никто не может быть исключен из процедуры найма или доступа к стажировке или периоду обучения на предприятии, ни один работник не может быть подвергнут санкциям, уволен или подвергнут дискриминационной, прямой или косвенной мере, как это определено в статье 1 Закона No 2008-496 от 27 мая 2008 года, касающейся различных положений, относящихся к законодательству ЕС антидискриминационные меры, включая компенсацию, в соответствии со статьей L 3221-3, меры по проценту или распределению акций, обучение, переклассификация, назначение, классификация, профессиональное продвижение по службе, передача или продление контракта по признаку происхождения, пола, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности , его возраст, его семейное положение или беременность, его генетические характеристики, особая уязвимость в результате его экономического положения, очевидной или известной, его принадлежности или не принадлежности, истинной или предполагаемой, к этнической группе, нации или так называемой расе, его политическим взглядам, его профсоюзной или взаимной деятельности, его религиозным убеждениям , его внешний вид, его фамилия, его место жительства или место жительства банка, или из-за его состояния здоровья, потеря автономии или инвалидности, его способность выражать себя на языке, отличном от французского. » [↑](#footnote-ref-1)
2. Кассационный суд, Общественная палата, 7 декабря 1993 г., 88-41.422, опубликовано в бюллетене [↑](#footnote-ref-2)
3. Статья L. 1134-1 Трудового Кодекса [↑](#footnote-ref-3)