**职场歧视**

以您年龄太大为借口，抑或是肤色不正、身高不足、身材肥胖…这些仅是身体特征却可能成为公司口中的筹码，在招聘面试、发放薪水、谈及升职或劳动合同终止时（解雇、CDD（定期合同）期满、试验期满）给您加以与别人不同的待遇。建立在此类评判标准上产生的不平等的待遇，导致着一种称为“职场歧视”的现象。

1. **职场有歧视，谁来说法？**

坚决主张零歧视原则的劳动法要求任何个体、任何团体都不应遭受相比其他个体与团体而言的不平等的对待。可能导致歧视的评判标准有24种：血统、性别、习俗、性取向、性别认同、年龄、婚姻状况、有无身孕、遗传特征、经济困难（表现出来的或被知晓的）、真实的或是被判定的从属或不从属于某个民族、国籍、种族臆断、政治观点、是否参与工会或互助会活动、宗教信仰、个人形象、家姓、居住地、所属银行、健康状况、丧失自主能力、残疾、对于法语以外的语言的运用[[1]](#footnote-2)。

1. **不同形式的歧视**

* **直接歧视**：指某人在多种可进行比较的情形下，由以上的种种不平等评判标准，被、曾被或可能会被，以比其他人更不友好的方式对待。且这种情况十分显然，甚至被张贴或声明。

例如：某公司内部条款声明对于50岁以上者仅允许男性继续留下来工作。法官判定此案例包含性别歧视和年龄歧视[[2]](#footnote-3)。

* **间接歧视**：更为隐蔽。是指某种安排、某项准则或实践，表面上正常无异，但相对于其他人而言，有可能对个别人产生个别弊端。（除非这项安排、准则或实践被合理地证明了而且其实现方式是有必要且合适的）

例如：某公司规定全职员工（每周35小时）有权享受某种津贴，但兼职员工没有此项权利。这更可能导致对于女性的歧视，因为大多女性员工选择兼职。

1. **如何判定您是否为职场歧视的受害者？**

**如何揭露某种歧视：**

需要通过对比当前、过去或未来的各项事实和观察所得的情况; 对比可涉及不同情况和具体人员，但也可以用假设的人来做假设的比较（例如：假设如果是白人在做这项工作，这项规定是否依然相同）。重要的是要记住歧视者的歧视“倾向”不能作为确凿证据。

被歧视者遭受的对待可能是一种行为（受到警告），也可能是一种忽视（请假、奖金被拒绝等）。

例外：唯一被允许的差别对待是当约束是有必要且合理时。

1. **受歧视的职员有哪些对策**

* **有必要上报情况**

首要的是说明情况。告知有能力调节这种情况的相关员工代表、公司内或别处的工会组织、劳动监察局或HALDE（抗议歧视倡导平等的机构）。

* **尽快撰写书面文字**

“言易失，字易留”。如果发生争执，员工必须证明他已告知其雇主存在的歧视情况。对此，在书写需要雇主签名确认的挂号信时，有必要按时间顺序准确地描述情况。如果雇主没有作出反应，则视其严重违反保护雇员健康的义务。

* **必须为所遭受的歧视给出证据**

为了证明歧视，员工必须向其雇主或其他公司高层出示事实证据，表明歧视确实存在（如揭露事实的证据）。

面对这些受歧视者所给出的证据时，雇主应该通过客观的且不含任何歧视的因素来证明他自己的合理性。如果雇主自身给出的证据不充分，则判定雇员胜诉。雇主将被判刑。

员工可以要求取消所有带有歧视性的衡量标准，甚至根据所遭受伤害的严重程度获得相应赔偿。在受歧视性解雇的情况下，就业法庭可令员工在其公司复职，但员工有权拒绝复职。在此情况下，他将收到与受不公平解雇有关的所有赔偿金。除民事处罚外，还有刑事处罚。事实上，这种以歧视性的标准拒绝雇用某人，给其实施处分，或予其免职将可能被判三年监禁和45000欧元的罚款。

工作中的歧视表现为一种令人不快的待遇，将导致雇佣时权利平等和机会平等的丧失，不仅在整个合同有效期还包括合同的断裂期，以及劳动合同终止之际。即使听来令人生厌，员工也必须时时在合同关系中保持警惕。劳动法对所有员工的待遇是平等的，谈论受歧视的经历是非常重要的。在产生争议的情况下，为了您的个人健康以及个人档案的完全，总应勇于揭露并致力废除使自身受到歧视的评判标准。

1. **团体行动部署**

“劳动法”第L1134-6条及以下内容涉及若干雇员在工作受歧视的情况下发起集体诉讼的情况。

事实上，以某个代表员工利益的工会组织为代表，或以某个对抗歧视现象已至少五年或者在残疾领域有所作为的组织机构为代表，可以向民事法庭提起集体诉讼。上诉的目的必须是表明歧视现象出现在多位雇员应聘同一个职位时，实习时或公司培训期间，多个候选人直接或间接地受到相应歧视，其动机相同且由第L. 1132-1条劳动法所提及，并可归咎于同一个雇主。

在开始法律诉讼之前，工会组织和（或）协会将要求雇主采取任何可能的方式以避免纠纷。从发出要求之日起，雇主有一个月的时间通知CE / CSE（委员会）和工会组织。有讨论的余地以结束集体歧视的情况。

在工会组织和（或）协会提出要求六个月后，或雇主否决要求六个月后，集体诉讼可以被提交到民事法庭。

如果判决已被作出并且某受歧视者未被列入集体诉讼。在这种情况下，受歧视者始终能够将她的诉讼作为个人诉讼提交到法院。

1. **反歧视斗争组织的列表概览**

有时，公司在聆听员工心声方面有所缺失。若是对公司的作为有所疑虑，公司外还存在许多可以帮助对抗歧视的机构。

* ［La FNMDP］ (FédérationNationale des Maisons des Potes), 一个为协会和工人阶级服务的服务网络。

电话01 44 93 23 23

邮箱contact@maisondespotes.fr

地址16 square Dunois 75013 Paris.

* **职场种族歧视**: ［Licra］

地址42, rue du Louvre 75001 Paris

电话01.45.08.08.08

网址licra@licra.org

* **所有种类的歧视** : ［La HALDE ］“法律捍卫者”

地址Libreréponse 71120 75342 Paris CEDEX

电话09 69 39 00 00（周一至周五早8点至晚八点，收取本地通话费）

* **残疾人歧视**：［L'APAJH］

地址Tour Maine Montparnasse - 33 avenue du Maine 75755 Paris Cedex 15（29楼 – 35号信箱）

电话01.44.10.23.40

传真01.44.10.23.50

* **女性歧视**http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/associations/contacts-associatifs/

1. 法国“劳动法”第L1132-1条（经2017年2月28日第2017-256号法律修改 - 第70条）：“任何人不得被排除在招聘程序或实习机会之外或根据2008年5月27日第2008-496号法律第1条的规定，在公司进行一段时间的培训。任何员工都不能被制裁，解雇或成为直接或间接歧视性措施的对象。在反歧视领域制定各种适应共同体法律的规定，特别是在第L. 3221-3条意义上的利润分享或分配股份的报酬方面，公司培训，重分组，分派职位，资格，分类，职业晋升，转让或续签时，不得以血统、性别、习俗、性取向、性别认同、年龄、婚姻状况、有无身孕、遗传特征、经济困难（表现出来的或被知晓的）、真实的或是被判定的从属或不从属于某个民族、国籍、种族臆断、政治观点、是否参与工会或互助会活动、宗教信仰、个人形象、家姓、居住地、所属银行、健康状况、丧失自主能力、残疾、对于法语以外的语言的运用为由。 [↑](#footnote-ref-2)
2. 最高上诉法院，社会分庭，1993年12月7日，88-41.422，在公告中公布。 [↑](#footnote-ref-3)