

Les autres acteurs à qui je peux m'adresser

La Direction des ressources humaines

Lorsqu'elle existe, elle est en charge de la **mise en place de la politique d'égalité et de prévention des discriminations dans l'entreprise**. En cas de différence de salaire injustifiée (à situation égale, travail égal ou de valeur égale) par rapport à des collègues du sexe opposé, je peux par exemple demander des explications à mon employeur. Il doit alors fournir des raisons objectives, vérifiables et pertinentes afin de prouver la non discrimination.

L'inspecteur du travail

Je peux **saisir l'inspection du travail** qui est compétente pour **veiller à l'application** des dispositions du code du travail et constater les infractions.

Le Défenseur des droits (DDD)

Si je m'estime victime d'une discrimination je peux **saisir le Défenseur des droits** par différents moyens :

- remplir un formulaire en ligne sur le site du Défenseur des droits ;
- adresser un courrier gratuit sans affranchissement ;
- rencontrer un délégué du Défenseur des droits.



En cas de doute, je peux contacter
le **Défenseur des droits** par téléphone au **06 69 39 00 00**.

Si aucune solution n'est trouvée, je saisis le conseil de Prud'hommes

Pour contester une décision ou pratique de l'employeur qui me paraît discriminatoire ou contraire au principe d'égalité de traitement, je peux saisir le conseil de prud'hommes.

Selon la situation, le juge peut :

- décider d'un rappel de salaire ;
- déclarer inapplicable une clause discriminatoire d'un contrat de travail ou d'une convention ;
- annuler un acte discriminatoire. Ce peut être une sanction ou un licenciement.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, CONNAÎTRE MES DROITS ET LES FAIRE RESPECTER



L'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise n'est toujours pas une réalité. La CFTC fait le point pour que l'égalité professionnelle soit l'affaire de tous.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE MON EMPLOYEUR ?

- Il doit **interdire** toute discrimination entre les femmes et les hommes et respecter une égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- il doit **interdire** les faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- il doit **protéger** la santé physique et mentale et **assurer** la sécurité des salariés ;
- il doit **réévaluer** le salaire de la salariée de retour de congé maternité.

QUELS SONT MES DROITS ?

- Je ne dois subir **aucune discrimination** en raison de mon sexe, de ma situation de famille, de ma grossesse ce soit lors de l'embauche ou dans le déroulement de ma carrière, en matière de rémunération ou de formation ;
- je dois être **protégé** du harcèlement et des agissements sexistes en entreprise ;
- **à travail égal ou de valeur égale** je dois bénéficier de la **même rémunération** quel que soit mon sexe ;
- **je suis protégée du licenciement** pendant **ma grossesse** et **mon congé de maternité** ;
- j'ai le droit d'être **écartée de certains postes de travail** à caractère dangereux **pendant ma grossesse** ;
- je peux demander à être **affectée à un autre emploi** si mon état de santé le nécessite **pendant ma grossesse** ;
- je dois bénéficier d'un **rattrapage salarial** lors de mon **retour de congé de maternité** en fonction de l'évolution de la situation des salaires dans l'entreprise durant mon absence.

POUR FAIRE RESPECTER MES DROITS, JE M'ADRESSE AUX ACTEURS DE L'ÉGALITÉ DANS ET EN DEHORS DE MON ENTREPRISE

Les élus et/ou la section syndicale CFTC de mon entreprise

- Je constate un **non-respect de l'obligation de l'égalité de traitement** (rémunération, formation etc.) je peux m'adresser aux membres CFTC de mon CSE pour qu'ils :
 - présentent aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives liées aux salaires ;
 - saisissent l'inspection du travail de toutes plaintes et observations liées à l'application du code du travail.
- Je constate un **non-respect du principe d'interdiction des discriminations**, je peux également m'adresser à eux. Ils peuvent saisir l'employeur lorsqu'ils constatent une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.
- En matière d'inégalité de rémunération ou de discrimination, **les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice à la place d'un salarié.**
- Je constate avec d'autres salariés des pratiques discriminatoires imputables à l'employeur, **la CFTC dans mon entreprise peut engager une action de groupe** devant le tribunal judiciaire, contre un même employeur.



Un dispositif d'alerte pour dénoncer des faits de discrimination a pu être mis en place au sein de votre entreprise. En l'absence d'information à ce sujet, renseignez-vous auprès des élus CFTC pour savoir à qui vous adresser.