



LA DISCRIMINATION SYNDICALE : COMMENT LA RECONNAÎTRE ?



Source : 12^{ème} baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Défenseur des droits et Organisation internationale du travail, 2021

D SI VOUS PENSEZ ÊTRE VICTIME DE DISCRIMINATION SYNDICALE, contactez le Défenseur des droits.

Téléphone : 09 69 39 00 00

Formulaire en ligne : defenseurdesdroits.fr

Rubrique : « Saisir le Défenseur des droits »

Le saviez-vous ?

50% des salariés syndiqués du **secteur privé** déclarent avoir été discriminés en raison de leur activité et **40%** des agents du **secteur public**.

47% des personnes syndiquées affirment que leur activité a représenté un **frein** à leur évolution professionnelle.

43% des personnes syndiquées estiment que les relations avec leur **hiérarchie** se sont dégradées en raison de leur activité syndicale.

44 % des personnes discriminées interrogées ayant tenté de faire **cesser la situation** ont fait l'objet de **mesures de représailles** de la part de leur employeur après avoir entamé des démarches pour faire cesser cette discrimination.

En 2021, **5,5 % des saisines du Défenseur des droits** sont reliées aux activités syndicales, ce qui en fait le 5^{ème} facteur de discrimination, avant l'âge ou le sexe. (**64%** des réclamations ont concerné l'emploi privé et **36%** l'emploi public.

Source : *12^{ème} édition du Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits et de l'Organisation Internationale du travail (OIT)

[12^{ème} baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi](#)

Quelques références ...

[Mémento La lutte contre les discriminations syndicales dans l'emploi privé](#)

[Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales | Le Conseil économique social et environnemental](#)

Focus sur la discrimination syndicale

L'engagement syndical en France représente aujourd'hui un risque professionnel significatif, qui n'est pas ignoré de la population active et encore moins des principales et principaux intéressés.

Le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail, au travers d'une étude*, rappellent cette réalité afin que l'ensemble des parties prenantes se mobilisent pour garantir le respect du droit à ne pas être discriminé en raison de son activité syndicale et prennent les mesures de prévention et de réparation qui s'imposent. Il en va non seulement de la vitalité du dialogue social, mais également du respect des principes qui fondent notre République.

La discrimination syndicale, qu'est-ce que c'est ?

La **discrimination syndicale** se définit comme une **différence de traitement** entre deux individus, qui n'est pas fondée sur des éléments objectifs et neutres mais **sur des motifs personnels liés à l'activité syndicale**. La notion « d'activité syndicale » comprend toute activité de défense des droits des salariés par la participation à des instances représentatives du personnel, à des mouvements de grève, à des campagnes d'information et d'affichage, la distribution de tracts, etc.

La discrimination syndicale peut occasionner pour ceux et celles qui en sont victimes des **préjudices considérables au plan humain et financier**. La protection des acteurs et actrices du dialogue social et la réparation intégrale des préjudices qu'ils ou elles peuvent subir dans l'exercice de leurs mandats sont nécessaires à son bon déroulement.



Quelques rappels juridiques :

Article L113-1 du CGFP

« La liberté syndicale est garantie aux agents publics. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent exercer des actions en justice. »

Article R122-23 du Code Pénitentiaire

« Le personnel de l'administration pénitentiaire jouit du libre exercice du droit syndical. »

Article L112-1 du CGFP

« Dans les conditions prévues au livre II, les agents publics participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires régissant les fonctionnaires et des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de certaines décisions individuelles. »