

Le coût économique des discriminations

Le gouvernement vient de présenter son **nouvel outil de mesure des inégalités salariales femmes-hommes pour réduire les écarts de salaires entre ces derniers**. À cause de certaines faiblesses, cet outil **ne supprimera pas complètement ces écarts, mais il représente néanmoins une opportunité pour lutter concrètement** contre les discriminations en général.

L'urgence de supprimer les écarts est valable à tout point de vue. **Un nouvel argument vient confirmer cela** : de nombreux rapports pointent que les discriminations représentent un coût considérable.

LE COÛT DES DISCRIMINATIONS, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Si de nombreux rapports et chiffres sur les discriminations sont régulièrement publiés, force est de constater qu'étude après étude, rapport après rapport, loi après loi, le constat reste inchangé : **les chiffres de la discrimination demeurent très élevés**.

Un **individu sur trois** (34 %) décrit avoir subi une expérience de discrimination au cours de ces cinq dernières années, on peut considérer ce phénomène comme étant un problème de masse¹.

Depuis quelques années, les rapports sont de plus en plus enclins à mettre en avant le « coût » des discriminations². **Cet aspect constitue un nouvel argument dans la lutte contre ces dernières. La preuve est ainsi faite que réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes (rapprocher la moyenne du salaire des femmes vers la moyenne du salaire des hommes et des femmes) en prenant en compte leur origine permettrait d'augmenter le PIB de 6,9 %, soit 150 milliards d'euros**, d'obtenir une hausse de 2 % des recettes publiques et une baisse de 0,5 % des dépenses. L'étude France stratégie présente aussi deux autres scénarios : **si en plus de la réduction des inégalités salariales on opère une convergence de la durée du travail hebdomadaire**, on obtient une augmentation de **11,7 %** du PIB.

Si on ajoute à ces deux critères précédents la **convergence des niveaux d'éducation** (c'est-à-dire la réduction des écarts de niveau d'éducation), alors l'augmentation du PIB serait de **14,1 %**.

DES SOLUTIONS EXISTENT

La CGT combat les discriminations depuis toujours. Pour cela, elle a mis en place plusieurs collectifs (femmes-mixité, libertés syndicales, jeunes, lutte contre les discriminations envers les LGBT, lutte contre l'extrême droite et le racisme) dans le but **d'outiller nos militants pour prévenir et combattre les discriminations et obtenir la justice sociale**. La CGT obtient régulièrement des **victoires** (par exemple avec la méthode du triangle reconnue par la jurisprudence).

LA CGT PROPOSE NOTAMMENT³

- de mettre en œuvre l'égalité d'accès aux droits et le droit effectif à la non-discrimination par des processus transparents, contrôlables par les salariés et leurs représentants et en faire des thèmes obligatoires de la négociation ;
- la conduite de négociations doit donner lieu à la validation par les organisations syndicales d'un bilan contradictoire (état des lieux). Inclure des dispositions anti-discrimination dans les accords contractés, dans les branches, au niveau national et européen (avec l'utilisation de la méthode du nuage de points) ;
- faciliter l'action en justice en privilégiant l'action de groupe ;
- tenir un « dossier » regroupant toutes les candidatures à un emploi (spontanées ou suite à une annonce) dans chaque entreprise.

1. Un actif sur trois déclare avoir subi des discriminations liées au sexe, à l'âge, à la grossesse ou la maternité, à l'origine, aux convictions religieuses ou au handicap et à la santé au cours des cinq dernières années d'après le dernier baromètre du défenseur des Droits.

2. Rapport France stratégie : « le coût des discriminations », 2016.

3. <https://www.cgt.fr/documents/repere-revendicatif-ndeg-3-egalite-dacces-et-benefice-des-droits-sans-discrimination>