

GUIDE

ABÉCÉDAIRE DES DISCRIMINATIONS

LDH

Fondée en 1898



Revu en mars 2024, ce document a été réalisé en mars 2017.
La législation et la jurisprudence évoluent de façon continue.
Il convient donc de vérifier régulièrement les informations.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	P.04
I. LES NOTIONS GÉNÉRALES	P.07
II. QUE FAIRE ?	P.17
III. LE DROIT : SOURCES, JURISPRUDENCE.....	P.20

INTRODUCTION

En France, la question de la discrimination est arrivée tardivement et récemment, à la fin des années 1990. Depuis, dans un mouvement de balancier, elle tend à occuper tout l'espace public et à absorber tous les sujets. Dès qu'une injustice se produit, elle est qualifiée de discrimination. Cette situation est porteuse de graves dérives : elle tend à faire oublier la règle commune, c'est-à-dire le principe républicain d'égalité et l'action pour la justice, en particulier la justice sociale. Elle est de nature à favoriser un éclatement du droit commun et une balkanisation des droits, chaque porte-parole de groupe s'estimant discriminé, revendiquant alors des droits spécifiques, « identitaires », ignorant les situations des autres et le bien commun ; le libéralisme concurrentiel intégrant très bien ces démarches.

Sont en jeu ici la conception de la Cité et du contrat social. Le combat pour l'égalité dans une République « sociale » est essentiel pour toutes et tous, pour chacune et chacun et pour le bien commun. Les règles de non-discrimination sont à penser comme un complément au principe d'égalité, et non comme un substitut. Ce sont des ressources supplémentaires pour nommer et pour voir des inégalités que le principe d'égalité saisissait mal.

Par conséquent, il convient, tâche complexe, de penser l'articulation entre le principe d'égalité et les règles de non-discrimination. Toute rupture d'égalité, toute inégalité injustifiée, toute injustice est à combattre. Cependant, toute rupture d'égalité, toute inégalité injustifiée, toute injustice n'est pas une discrimination. Une discrimination est une atteinte particulière à l'égalité, qu'il est nécessaire d'identifier et de combattre de façon spécifique. Une discrimination est une violation des droits. Il s'agit d'un traitement défavorable, injustifié, en lien avec une ou plusieurs caractéristiques concernant l'être ou l'agir de personnes.

Il est nécessaire de réfléchir à l'articulation entre droit commun et droits spécifiques. Le principe d'égalité n'exige pas l'uniformité. D'une part, des règles et des pratiques présentées comme communes et neutres sont à interroger au regard de leurs effets discriminatoires. D'autre part, le principe d'égalité implique la possibilité pour chacune et chacun d'exercer sa liberté d'être autrement ; des droits particuliers au regard de spécificités, des « aménagements raisonnables » sont à reconnaître. Il s'agit d'articuler « droit à l'indifférence » et « droit à la différence » : la demande de ne pas être discriminé et d'être traité comme les autres, avec la demande, en tension, qui coexiste, parfois formulée par les mêmes

personnes/groupes, de la prise en compte de situations/demandes particulières. Entre l'uniformité et le multiculturalisme, le modèle universaliste d'égalité demeure à développer avec l'apport de la non-discrimination.

Les processus discriminatoires sont souvent cachés. La discrimination va bien au-delà de l'oppression d'une personne par une autre. Elle relève de mécanismes (institutionnels, juridiques, économiques, sociologiques, idéologiques, etc.) qui peuvent ne pas être intentionnels. Ainsi, l'action contre la discrimination raciale, la discrimination sexuelle, les discriminations liées à l'orientation sexuelle, au handicap, etc., vont au-delà de la lutte contre le racisme, le sexisme, l'homophobie, l'handiphobie, etc. Ces différents terrains d'investissement contre l'exploitation et la domination sont tous nécessaires, dans cette période où la crise économique, sociale et culturelle renforce le rejet de l'autre, mais ils ne doivent pas être confondus.

I. LES NOTIONS GÉNÉRALES

Action positive

Mesures prises dans le cadre d'une politique active (publique ou privée) en faveur de personnes faisant l'objet d'une discrimination* (au regard de différents critères* : situation sociale, handicap*, activités syndicales*, etc.). L'action est temporaire. Il s'agit d'une action de prévention ou de réparation. L'action positive sur la base du seul critère n'est pas légale. Ne pas confondre avec la « discrimination positive* ».

Ainsi, une entreprise peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise, mettre en œuvre une action positive, pendant une durée déterminée (trois ans, par exemple), au bénéfice des femmes salariées, en leur accordant une priorité pour les embauches, les augmentations de rémunération, l'accès à la formation professionnelle, etc., quand ces femmes ont été discriminées au cours des années écoulées.

Activités syndicales et mutualistes

Ce critère vise l'ensemble des mesures relatives à l'embauche, au licenciement, à la rémunération, au déroulement de carrière, à l'avancement, à l'octroi, l'exclusion ou la limitation d'un bénéfice, qu'un employeur peut prendre à l'égard d'un salarié en considération de son appartenance ou de son activité

syndicale. Ce critère vise également ces mêmes mesures prises par un employeur en considération de l'appartenance ou de l'activité mutualiste d'un salarié.

Age

Ce critère concerne à la fois les personnes jeunes (exemple : les jeunes de moins de 26 ans) et les personnes âgées (exemple : les salariés de plus de 50 ans).

Apparence physique

Ce critère vise les personnes au regard de leur morphologie (poids et taille notamment) et de leur apparence (« esthétique », selon des critères forcément subjectifs). Ce critère peut également viser la tenue (le port de boucles d'oreilles pour un homme, l'obligation de talons hauts pour les femmes, etc.).

Biens et services (privés)

Un individu, en tant que consommateur, ne doit pas subir de discrimination :

- dans l'accès aux biens et services, qu'ils soient proposés par des entreprises (entreprises commerciales, notamment – magasins, banques avec le refus opposé par celle-ci d'ouvrir un compte bancaire à des personnes domiciliées en outre-mer, sociétés d'assurance,

* Notions définies dans cette partie.

agences immobilières, salle de sport, entreprises artisanales, de livraison, etc.) ou, par d'autres acteurs (professions libérales, notamment – médecins, notaires, etc.). Cela concerne aussi les services publics, par exemple le refus d'un directeur d'école de scolariser dans son établissement un enfant en raison de son handicap ;

- dans l'usage de biens et services.

Toute personne doit bénéficier de l'égalité de traitement.

Le refus est discriminatoire et prohibé dès lors qu'il n'est justifié par aucune raison objective (ex: est autorisée la condition d'âge pour entrer dans un club).

CV anonyme

La loi (2006) avait rendu obligatoire le « CV anonyme », mais le décret d'application n'a jamais été adopté. La loi du 17 août 2015 supprime cette obligation ce qui n'empêche pas des entreprises volontaires de l'utiliser. Il a été considéré par les pouvoirs publics que, d'une part, la majorité des recrutements aujourd'hui ne se fait plus par le biais de CV (recrutement via les réseaux sociaux, etc.), et, d'autre part, que les expériences menées n'étaient pas concluantes (en matière de discrimination liées aux origines ; elles étaient en revanche intéressantes au regard de la discrimination à l'égard des femmes).

Discrimination

La discrimination est le traitement défavorable et injustifié, appliqué à certaines personnes en lien avec

un critère de discrimination reconnu par la loi (ou un texte international ratifié par la France). En droit, la discrimination est directe* ou indirecte* ; elle appelle des actions positives*.

Discrimination (critères)



Je vous promets une réduction de votre temps de travail et une prime de productivité... durant votre congé de maternité !



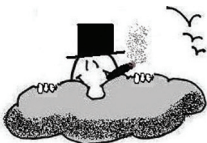
© Patrick Mignard

Selon le droit applicable en France, aucune personne ne doit subir une discrimination au regard :

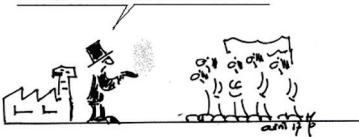
- de son origine, sociale ou nationale ;
- de son sexe ;
- de sa situation de famille ;
- de sa grossesse ;
- de son apparence physique* ;
- de la particulière vulnérabilité* résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- de son patronyme ;
- de son lieu de résidence* ;
- de son état de santé* ;
- de sa perte d'autonomie ;
- de son handicap ;
- de ses caractéristiques génétiques ;
- de ses mœurs* ;
- de son orientation sexuelle* ;
- de son identité de genre* ;
- de son âge ;

- de ses opinions politiques* ;
- de ses activités syndicales* ;
- de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie*, une Nation, une prétendue race* ou une religion déterminée ;
- de l'exercice normal du droit de grève ;
- du fait d'avoir subi ou refusé de subir des actes de harcèlement sexuel ;
- de la couleur ;
- de la fortune ;
- de la naissance.

Cette liste de critères devient trop longue et risque de diluer le droit des discriminations. Certains critères peuvent se recouper (exemples : nom de famille avec l'origine ou l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ; la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique avec l'origine sociale ou le lieu de résidence ; les caractéristiques génétiques et l'état de santé).



Mais non les inégalités sociales ne sont pas des discriminations... seulement la conséquence des lois du marché !!!



Discrimination cumulée ou multiple

Une discrimination cumulée/multiple se produit lorsqu'une personne est discriminée en lien avec plusieurs critères de discrimination. Il peut s'agir, par exemple, d'une personne de sexe féminin et d'origine maghrébine et/ou de plus de 50 ans et/ou ayant des activités syndicales, d'une personne noire en situation de handicap, d'une personne homosexuelle ayant une activité syndicale.

Discrimination directe

Une discrimination directe se produit quand une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été, ne le serait dans une situation comparable (pas seulement dans une situation identique), en lien avec un critère discriminatoire* (sexe, origine, apparence physique, etc.).

Une discrimination directe peut aussi se produire par :

- injonction (faire pression sur un auteur pour qu'il commette une discrimination – exemple : des clients font pression sur l'employeur pour qu'il ne recrute pas de salariés relevant de tel critère) ;
- association (une personne est discriminée du fait de son association à une autre personne relevant d'un critère de discrimination – exemple : une salariée est discriminée parce que son enfant est handicapé) ;
- propos (un responsable tient des propos ayant des effets discriminatoires – exemple : un employeur indique qu'il ne recrute pas de personnes relevant de tel critère).

Discrimination indirecte

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une norme ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner ou entraîne un désavantage particulier pour une catégorie de personnes, relevant d'un critère, par rapport à d'autres personnes. Seul compte ici l'effet défavorable produit par une mesure ou une politique. Il s'agit, par exemple, des discriminations indirectes à l'égard des salariés à temps partiel qui sont, en fait, en majorité des femmes.

Discrimination intersectionnelle

Lorsqu'une personne est victime de discrimination pour deux ou plusieurs motifs, qui agissent simultanément et interagissent d'une manière inséparable, produisant des formes distinctes et spécifiques de discrimination¹.

« Discrimination positive »

Mauvaise traduction du terme anglo-saxon « affirmative action ». Il s'agit d'une action structurelle permettant notamment de réserver des places à des personnes appartenant à des groupes qui ont été discriminés (aux Etats-Unis, en Afrique du Sud, en Inde). Le droit français et le droit européen ignorent cette notion mais emploient la notion d'action positive*, de nature différente.

Discrimination systémique

La discrimination peut être mise en oeuvre de façon structurelle à l'encontre de personnes relevant de plusieurs critères, par exemple des femmes étrangères de milieu populaire (sexe + origine nationale + situation sociale). La discrimination systémique exclut ces personnes de l'accès à certains avantages (exemple : un système de recrutement d'une entreprise).

Diversité

Politique volontariste menée par une entreprise, sur la base d'outils de soft law (charte, labels, normes), en intégrant plus ou moins les exigences du droit, avec des objectifs variables (image de l'entreprise – en interne et externe ; recrutement de personnes à « fort potentiel » issues de groupes discriminés ; prévention des risques judiciaires ; etc.).

Education (discrimination dans l'éducation)

Toute action, propos, attitude ou décision à l'égard des élèves ou des étudiants s'appuyant explicitement ou implicitement sur des critères* discriminatoires énoncés dans le droit français et contraire à la loi qui garantit l'accueil et la scolarisation de tous les enfants ainsi qu'une égalité réelle dans les parcours scolaires et l'orientation. La loi de refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013 inscrit le principe de non discrimination et d'inclusion à l'école.

1. Définition du Conseil de l'Europe.

Egalité

Principe à valeur constitutionnelle figurant dans le « bloc de constitutionnalité » de la France : Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, préambule de la Constitution de la IV^e République, Constitution de la V^e République de 1958, décisions du Conseil constitutionnel. Il s'agit notamment de l'égalité devant la loi.

Egalité des chances

Il s'agit de mettre en œuvre des « actions positives* » pour prévenir ou réparer des discriminations au bénéfice de groupes de personnes relevant de certains critères (exemple : les politiques territoriales qui visent la discrimination liée à la situation sociale).

Egalité de traitement

Les deux sens possibles sont souvent confondus :

- au sens européen (directives de l'UE), il s'agit d'un synonyme de la non discrimination : l'égalité de traitement est l'absence de discrimination directe ou indirecte (exemple : dans une situation comparable, la règle d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes) ; l'égalité de traitement s'applique ici au regard d'un critère de discrimination dans toute situation comparable ;
- au sens français, il s'agit d'une déclinaison du principe constitutionnel d'égalité entre toutes les personnes

(exemple : dans une situation identique, la règle « à travail égal, salaire égal ») ; l'égalité de traitement s'applique ici sans référence à un critère de discrimination mais seulement dans des situations identiques au regard d'un avantage donné.

Emploi et travail

La discrimination se manifeste en matière d'accès à l'emploi (procédure de recrutement, embauche) et en cours d'emploi (type de contrat – stable ou précaire, déroulement de carrière, formation professionnelle, etc.), notamment en matière de travail (organisation du travail, affectation, rémunération, etc.).

Emplois fermés

Il s'agit d'emplois réservés, fermés aux étrangers ou fermés aux étrangers hors Union européenne. La différence de traitement entre étrangers suivant leur nationalité (d'un pays de l'UE ou d'un pays hors de l'UE) constitue une discrimination (cf. délibération de la Halde n° 2009-139 du 30 mars 2009). Cette question existe également concernant des activités commerciales et des professions libérales. Il s'agit d'une discrimination dite légale, parce que prévue par des textes internes mais illicite au regard du droit européen.

Etat de santé

Ce critère vise des personnes dont l'état de santé est dégradé ou a été dégradé. Ces personnes peuvent être discriminées dans l'accès ou dans

le maintien du bénéfice de biens et services (cf. l'emploi, certaines prestations comme les assurances, les crédits, etc.). Sont notamment concernées les personnes atteintes de maladies chroniques évolutives (Sida, cancer, etc.).

Ethnie

Ce critère vise des personnes qui seraient discriminées en raison de leur appartenance à une ethnie. Le droit français, qui ne reconnaît pas l'existence de minorités dans l'espace public, ne définit pas la notion d'ethnie.

Femmes

Le droit, aux niveaux international (convention de l'ONU de 1979), européen et interne, interdit les discriminations à l'encontre des femmes, dans tous les domaines, notamment dans l'emploi et le travail. Les femmes subissent souvent des discriminations multiples* (voir aussi « Genre » et « Sexisme »).

Formation professionnelle

La discrimination est interdite dans l'accès à la formation professionnelle et au cours des actions de formation professionnelle, que les personnes aient le statut de salariés ou un autre statut (stagiaires, etc.).

Genre

Socialement, c'est l'organisation des rapports entre les sexes, reposant universellement sur la domination du masculin sur le féminin, et le système

de représentations qui en découle. Individuellement, c'est le rôle social subi ou choisi, plus ou moins proche des déterminants biologiques, et qui constitue une part essentielle de l'identité personnelle. Le genre n'est pas une théorie, mais à la fois un outil d'analyse des rapports sociaux utilisé dans les sciences humaines, et un outil philosophique et politique d'émancipation, dans le sens de la liberté et de l'égalité.

Grève

Le droit interdit la discrimination liée à la participation à un mouvement de grève, pour une personne salariée. En cas de contentieux, sont annulées toutes les mesures discriminatoires, notamment en matière de rémunération (primes, etc.), de sanction et même de licenciement.

Handicap

La définition a évolué grâce au droit international (convention de l'ONU de 2006, ratifiée par l'Union européenne en 2010). La notion de « handicap » doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. Désormais, l'accent est mis sur l'environnement de la « personne en situation de handicap », plutôt que sur le handicap de la « personne handicapée ». Pour supprimer les

discriminations la loi (11 février 2005) prévoit la mise en accessibilité de tous les établissements recevant du public. Par ailleurs, la personne en situation de handicap doit bénéficier d'aménagements raisonnables de la part de l'entreprise, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour pouvoir accéder à l'emploi, l'exercer et progresser.

Identité de genre

Ce critère concerne la transition vers l'autre sexe ou l'adoption de comportements liés à l'autre sexe. Est également interdite une discrimination liée à un comportement considéré comme relevant de l'autre sexe, de l'autre genre* (exemple : le port de boucles d'oreilles pour un homme). Les discriminations sont interdites : licenciement d'un salarié au cours de sa période de transition (homme adoptant une tenue féminine), d'une salariée perçue comme ayant un comportement trop masculin, etc.

Lieu de résidence

Le lieu de résidence est le lieu où habite habituellement une personne.

Une discrimination se produit quand un employeur exclut du recrutement des personnes en raison de la zone géographique dans laquelle elles résident.

Tel est le cas de l'employeur qui refuse d'embaucher un candidat des quartiers nord de Marseille, du département de la Seine-Saint-Denis, etc.

Logement (discrimination dans l'accès au)

Il s'agit du refus opposé par un propriétaire ou un bailleur (public ou privé), de vendre ou de louer son bien à une ou plusieurs catégories de personnes en raison d'un critère discriminatoire (exemples : origine, état de santé, âge, orientation sexuelle, etc.).

C'est le cas d'une annonce qui précise « *pas de Noirs, pas d'Arabes, pas d'homosexuels* ».

En effet, si le propriétaire a le choix de son locataire ou de son acheteur, ce choix ne doit être fondé que sur des critères objectifs comme la stabilité financière, la solvabilité, etc. et en aucun cas sur un critère discriminatoire.

Mœurs

A l'origine, ce critère avait été ajouté pour éviter d'employer le terme d'« orientation sexuelle ». Depuis que ce dernier critère est inscrit dans la loi, le critère des mœurs peut concerner différents éléments (le fait d'être fumeur, le comportement social, etc.). Il pourrait viser le fait de vivre en nomade.

Nationalité

Il est interdit de discriminer une personne au regard de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité ou de son origine nationale (cf. les enfants d'immigrés de la deuxième, troisième... génération). Des dérogations pour

réserver certains emplois aux nationaux sont prévues et concernent l'accès à des « emplois fermés »* touchant aux intérêts essentiels de l'Etat.

Opinions politiques

Il est interdit de discriminer une personne en lien avec ses opinions politiques. Cette discrimination a notamment été constatée dans des municipalités à la suite d'un changement de majorité.

Organisation du travail ethnicisée / Organisation du travail sexuée

L'ethnicisation/féminisation des tâches se produit lorsque certains métiers/fonctions, en général peu qualifiés, sont majoritairement occupés par des personnes au regard de leurs origines nationales/ethniques ou de leur sexe (femmes).

Orientation sexuelle

Ce critère concerne les personnes ayant une sexualité perçue comme minoritaire (exemples : les personnes homosexuelles – femmes et hommes ; l'asexualité).

Origine sociale

Ce critère concerne les personnes de milieux populaires, notamment les personnes en situation sociale de pauvreté ou de très grande pauvreté. Ce critère figure explicitement dans des textes internationaux ratifiés par

la France (conventions de l'OIT notamment). Le territoire (adresse dans un quartier populaire) est un indicateur de cette origine sociale.

Paroi de verre

Phénomène « invisible » selon lequel certaines personnes (femmes, personnes « d'origine étrangère », personnes handicapées, etc.) n'ont pas accès à certaines filières professionnelles (métiers). Ainsi, les femmes sont concentrées dans un nombre limité de familles professionnelles.

Plafond de verre

Phénomène « invisible » selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes « d'origine étrangère », personnes handicapées, etc.) s'arrête à un niveau déterminé, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité. Le plafond de verre se retrouve dans toutes les professions très féminisées ou occupées en majorité par des personnes « d'origine étrangère » (déroulement de carrière court ; absence de passerelle pour accéder à d'autres professions).

Chez les Québécois : « le plancher collant ».

Préjugé et stéréotype

Préjugé : idée, opinion préconçue, souvent imposée par le milieu, l'éducation, etc.

Stéréotype : opinion toute faite, cliché.

Protection sociale (légale et complémentaire – discrimination dans l'accès et le bénéfice des prestations)

Sont visées les prestations de la protection sociale, versées par les différentes institutions (Sécurité sociale, Pôle emploi, collectivités territoriales, branches professionnelles et entreprises, etc.) au regard des risques chômage, maladie, retraite, handicap, etc.

Sont particulièrement concernées les personnes au regard des critères de sexe, de nationalité et d'état de santé.

Race

Au sein de l'humanité les races n'existent pas ; cependant, la discrimination raciale existe. Ainsi, *« L'Union européenne rejette toutes théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes. L'emploi du mot "race" dans la présente directive n'implique nullement l'acceptation de telles théories. »* (directive du 29 juin 2000 interdisant la discrimination raciale). La loi utilise maintenant la formule de « prétendue race ».

Religion et convictions

Ce critère vise les personnes en raison de leurs choix religieux ou de convictions (philosophiques, morales, etc.) ou de leur expression.

Santé

Aucune personne ne peut faire l'objet de discriminations dans l'accès à la prévention ou aux soins, au regard des différents critères de discrimination.

Il en est ainsi également pour les personnes bénéficiaires de la couverture maladie universelle (CMU) et pour les étrangers bénéficiaires de l'aide médicale de l'Etat (AME).

Services publics (discrimination dans l'accès et l'usage des biens et services)

Une personne ne doit pas subir de discrimination :

- dans l'accès à un service public, qu'il soit géré par une administration publique (territoriale – état civil en mairie, etc., hospitalière ou étatique – éducation, impôts, justice, police, etc.), par une entreprise publique (entreprises de transport, d'énergie, etc.) ou par un organisme privé (Sécurité sociale – Caf, CPAM, etc.) ;
- ou dans l'usage de ce service public (la personne doit bénéficier de l'égalité de traitement, sauf dérogation prévoyant un traitement plus favorable).

Sexisme

Discrimination sexuelle et, plus largement, idéologie qui repose, comme le racisme, sur la domination de fait d'un groupe par un autre. La discrimination peut être intentionnelle, par exemple dans le cas d'une injure ou d'une inégalité

de traitement. Elle peut être aussi involontaire tant l'idéologie sexiste, avec ses stéréotypes, est passée dans les mœurs et naturalisée ou « invisibilisée ». La lutte contre le sexisme repose donc à la fois sur l'évolution de fait des sociétés, qui font aux femmes une place plus égale, sur la répression et sur l'éducation dès la petite enfance.



Au nom des Droits de l'Homme ?
Ce n'est quand même pas un groupe
de "bonnes femmes" qui va
m'expliquer ce que sont les Droits de
l'Homme !!!!



© Patrick Mignard

Situation de famille

Ce critère vise les personnes au regard de leur situation matrimoniale (divorcée, mariée, etc.) ou de leur lien avec une autre personne (le fait d'être le fils ou la fille de telle personne – syndicaliste, etc.). La « préférence familiale à l'embauche », pour des emplois permanents ou non (emplois saisonniers d'été, etc.) relève de cette discrimination. Cela peut aussi concerner les personnes dites « aidants » informels, majoritairement des femmes qui s'occupent d'un proche en état de dépendance (malade, handicapé, etc.). Cette situation peut engendrer des discriminations dans leur vie professionnelle puis leur retraite.

Testing (test de situation)

Des tests de situation peuvent être menés pour établir la preuve d'une discrimination, notamment en matière de discrimination à l'embauche. Ces tests peuvent être réalisés par des associations, le Défenseur des droits ou les pouvoirs publics. Des précautions méthodologiques doivent être respectées pour que ces tests soient pertinents. Ces tests peuvent être utilisés pour révéler des discriminations (études sociologiques) ou pour obtenir une décision de justice (action judiciaire). Ces tests sont parfois volontairement mis en œuvre par des entreprises pour tester leur politique de non-discrimination.

Vulnérabilité économique

Une discrimination se produit quand une personne est exclue de l'accès à un emploi, un lieu de loisirs ou de soins, etc. en raison de la précarité de sa situation, de son niveau de ressources, de sa grande pauvreté.

II. QUE FAIRE ?

1. L'ACTION DE LA LDH

Elle agit contre les discriminations sur trois terrains complémentaires :

- le terrain politique en faisant pression sur les pouvoirs publics pour qu'ils adoptent et mettent en œuvre des politiques contre les discriminations et pour l'égalité ;
- le terrain de l'éducation, notamment en participant à des actions d'éducation populaire auprès de différents publics notamment des enfants et des jeunes, dans le cadre scolaire, universitaire et dans des activités socioculturelles ;
- l'action judiciaire pour obtenir la réparation des préjudices causés par les discriminations et pour faire sanctionner les auteurs de discriminations.

Dans ces actions, la LDH développe des coopérations avec d'autres acteurs, institutionnels, associatifs, syndicaux, etc.

2. AUTRES ACTEURS ET POSSIBILITÉS

Mobilisation du droit

Le droit ne s'applique pas spontanément contre les discriminations. Pour que ce droit soit effectif au bénéfice de ses destinataires (personnes discriminées), il est nécessaire que

les acteurs, privés (associations, syndicats, etc.) et publics (Défenseur des droits, Inspection du travail, etc.), le mobilisent, le mettent en œuvre, notamment par le biais de négociations ou d'actions en justice.

2.1. Défenseur des droits (DDD)

Cette autorité constitutionnelle indépendante peut, en application des directives européennes, aider les personnes qui s'estiment discriminées à engager des procédures (médiation, action en justice, etc.) pour mettre fin à la discrimination et obtenir réparation des préjudices subis. Le DDD peut également rendre des avis à caractère général. La Halde a été intégrée dans le DDD en 2011.

2.2. Actions dans les entreprises (emploi et travail)

Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Dans toute entreprise d'au moins cinquante salariés, l'employeur indique dans cette base la situation comparée des femmes* et des hommes dans l'entreprise dans plusieurs domaines d'action (recrutement, rémunération effective, qualification, formation professionnelle, promotion, conditions de travail, temps de travail, santé et sécurité, articulation activité professionnelle – responsabilités

* Notion définie dans la partie I.

familiales). Dans chaque domaine, l'employeur fait figurer des données de diagnostic de la situation et d'analyse des écarts entre femmes et hommes. Cette base est mise à jour par l'employeur et est accessible aux représentants des travailleurs – syndicaux et représentants élus du personnel au comité social et économique. L'employeur consulte le comité social et économique sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (au moins tous les quatre ans).

Délégués élus du comité social et économique (CSE)

Les délégués élus du CSE (élus dans les entreprises d'au moins onze salariés) peuvent déclencher un « droit d'alerte » en cas d'atteinte aux droits des personnes (discrimination, etc.). Le délégué saisit l'employeur qui doit immédiatement faire une enquête avec le délégué. À l'issue de l'enquête, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour faire cesser la discrimination.

À défaut, le délégué peut saisir le Conseil des prud'hommes qui peut ordonner à l'employeur toute mesure pour mettre fin à la discrimination. Cette procédure s'avère efficace.

Inspection du travail

Les agents de l'Inspection du travail peuvent entrer dans toute entreprise qui emploie au moins un salarié, pour y faire des contrôles, des enquêtes, consulter tout document existant dans l'entreprise en vue d'établir l'existence d'une discrimination. À l'issue de leurs

contrôles, ils peuvent rappeler à l'employeur ses obligations légales et conventionnelles, informer les parties (salariés demandeurs notamment) de leurs constats qui pourront être utilisés devant un juge civil (Conseil des prud'hommes), dresser un procès-verbal relevant les infractions constatées qui sera transmis au procureur de la République en vue d'un jugement par le tribunal correctionnel.

Négociations collectives

Des négociations peuvent avoir lieu à différents niveaux pour mettre fin à des discriminations et réparer les préjudices subis par des personnes.

- **Entreprise** : dans toute entreprise où est constituée une section syndicale, des négociations collectives doivent avoir lieu entre l'employeur et les syndicats présents pour :
 - supprimer les discriminations ;
 - notamment les discriminations à l'encontre des femmes, des personnes handicapées ou en situation de handicap, des personnes « seniors », des salariés syndicalistes.
- **Branches professionnelles** : des négociations doivent également avoir lieu au niveau des branches professionnelles.
- **National interprofessionnel** : des accords nationaux interprofessionnels ont été conclus concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, les « seniors » et la « diversité* ».

3. ACTIONS JUDICIAIRES

Action collective et action de groupe

Un syndicat peut saisir le tribunal judiciaire pour que le juge ordonne à l'employeur de cesser des pratiques discriminatoires (**action collective**). Lorsque plusieurs personnes, placées dans une situation similaire, subissent un dommage causé par une même personne, ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles, une **action de groupe** peut être exercée devant le tribunal judiciaire au vu des cas individuels présentés par le demandeur (une association, un syndicat).

Cette action vise à faire cesser la discrimination (et, le cas échéant, à obtenir une réparation forfaitaire des préjudices patrimoniaux).

Preuve de la discrimination

En matière de discrimination, le demandeur (la personne qui s'estime discriminée) bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve : dans un premier temps, elle doit apporter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination ; dans un second temps, le défendeur (l'employeur, le propriétaire, etc.) doit prouver l'absence de discrimination et, à défaut, la preuve de la discrimination est établie. Cet aménagement s'applique devant le juge civil et devant le juge administratif (pas devant le juge pénal).

Preuve des préjudices

Il est nécessaire de faire la preuve, devant le juge saisi, des différents préjudices causés par la discrimination :

- des préjudices patrimoniaux (accès à l'emploi, à un logement, à un service, etc.) ;
- des préjudices extra-patrimoniaux (atteinte à la dignité – préjudice moral, atteinte au droit de mener une vie familiale normale, etc.).

Réparation de la discrimination

L'objectif est la réparation intégrale des préjudices* subis du fait de la discrimination. La réparation est en premier lieu une réparation en nature ; pour mettre à néant la discrimination, la personne discriminée doit bénéficier de ce qui lui a été refusé (l'accès à un bien ou un service, une évolution de carrière, etc.). La réparation est en second lieu une réparation indemnitaire (versement de dommages-intérêts), soit en substitution à la réparation en nature quand celle-ci est impossible, soit en complément à cette réparation en nature quand d'autres préjudices existent (préjudices extra-patrimoniaux – préjudice moral, etc.).

4. PÉDAGOGIE,

LUTTE CONTRE LES PRÉJUGÉS

- Rôle du Défenseur des droits (voir ci-dessus).
- Les associations : il en existe de nombreuses, certaines dédiées à des critères particuliers comme l'Association des paralysés de France (APF), SOS-homophobie, etc., et une généraliste, la LDH.

III. LE DROIT : SOURCES, JURISPRUDENCE...

Cours et tribunaux

Plusieurs juridictions peuvent être saisies en cas de discrimination ; des choix stratégiques sont à faire suivant les objectifs poursuivis (réparation des discriminations et/ou sanctions des auteurs).

• Juridictions civiles

- Conseil de prud'hommes pour obtenir réparation des discriminations dans l'emploi et le travail ;
- tribunal judiciaire (ex-tribunal de grande instance) pour imposer l'application d'une règle de non discrimination.

• Juridictions administratives

- tribunal administratif pour faire annuler une décision administrative ayant un caractère discriminatoire et pour obtenir réparation de la discrimination*.

• Juridictions pénales

- tribunal correctionnel pour faire sanctionner l'auteur de l'infraction (délit) de discrimination et obtenir réparation*.

• Juridictions européennes

- Cour de justice de l'Union européenne (CJUE de Luxembourg) pour obtenir l'interprétation d'un texte européen au cours d'un litige, devant un tribunal interne, en matière de discrimination (question préjudicielle) ;

- Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH de Strasbourg) pour faire sanctionner l'Etat qui commet ou laisse commettre une infraction de discrimination et obtenir réparation*.

Jurisprudence

- Il s'agit de l'ensemble des décisions judiciaires rendues par les cours et tribunaux à propos d'une question donnée. Des décisions « font jurisprudence » ; elles donnent une interprétation du droit qui sera le plus souvent suivies par l'ensemble des juridictions (cours d'appels, tribunaux). Ce sont le plus souvent les décisions des juridictions de cassation (Cour de cassation et conseil d'Etat en France) et des cours suprêmes européennes (CJUE et CEDH). Elles posent des principes juridiques. Et elles bénéficient d'une large communication par la juridiction concernée.

Sources du droit

Les dispositions du droit contre les discriminations figurent dans :

• Le droit international des droits de l'Homme

- au niveau mondial : textes à portée générale (pactes et conventions de l'ONU), textes à portée particulière (conventions de l'OIT, etc.) ;

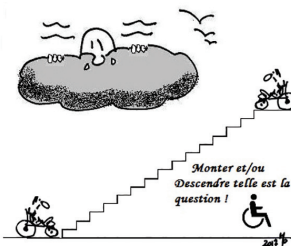
* Notion définie dans la partie II.

- au niveau régional : textes du Conseil de l'Europe (Charte sociale européenne révisée et Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales), jurisprudence de la CEDH de Strasbourg.
- **Le droit de l'Union européenne**
- traité de Lisbonne : traité sur le fonctionnement de l'UE et Charte des droits fondamentaux de l'UE ;
- règlement sur la discrimination liée à la nationalité, directives sur la discrimination raciale du 29 juin 2000, sur la discrimination liée à l'âge, la religion, le handicap et l'orientation sexuelle du 27 novembre 2000, directive sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 5 juillet 2006 ;
- jurisprudence de la CJUE de Luxembourg.
- **Le droit interne**
- législation (Codes : pénal, du travail, etc.) ;
- jurisprudence.

En attente : la directive de 2023 sur l'égalité de rémunération femmes-hommes devra être transposée en droit national avant juin 2026.

Focus

Handicap et emploi



Une discrimination liée au handicap, se traduit dès lors que cet état de fait, à différencier clairement de l'état de santé, marque un désavantage du seul fait de cette situation singulière. Pour l'emploi, par exemple, un demandeur d'emploi handicapé est contraint d'envoyer en moyenne, avant d'obtenir un poste, plus de 200 candidatures, quel que soit le niveau de diplôme, pour obtenir vingt-cinq entretiens. Quant aux taux de chômage chez les demandeurs d'emploi handicapés, il est quatre fois plus important que chez les demandeurs valides.

Roms



Terme officiellement adopté par l'Union européenne et le Conseil de l'Europe pour désigner, de manière générique, « *diverses populations qui présentent plus ou moins les mêmes caractéristiques, telles que les Sinti (Manouches), Gens du voyage, Kalé, etc.* ».

La France ne reconnaissant pas les minorités, dans les années 1970 le terme « Gens du voyage » a été utilisé pour désigner différentes catégories de populations et des situations diverses.

La plupart d'entre eux sont des sédentaires. Certains tentent de trouver une vie meilleure en migrant dans d'autres pays.

Le point commun de ces populations est le rejet et les discriminations qu'elles subissent.

L'école

Le rapport de 2016 du Défenseur des droits (« Droit fondamental à l'école : une école pour tous, un droit pour chacun ») pointe un certain nombre de discriminations à l'école :

- le refus d'inscription en écoles maternelle et primaire pour des enfants d'origine étrangère ou en grande précarité sociale ;
- les carences d'adaptation pédagogique pour les élèves à besoins éducatifs particuliers, élèves handicapés, élèves à haut potentiel intellectuel et élèves allophones nouveaux arrivants ;
- le poids de l'origine sociale pour les jeunes en échec scolaire.

Il préconise des formations à destination des enseignants pour comprendre et déconstruire les stéréotypes et les pratiques discriminatoires à l'école.



© Patrick Mignard

Pour aller plus loin, quelques pistes

Un livre

- Michel Miné, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, Editions Larcier (coll. Paradigme), 2016, 852 p.

Des sites

- Pour trouver les textes législatifs : www.legifrance.gouv.fr
www.service-public.fr
- Le Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr/fr/competences/missions-objectifs/lutte-contre-les-discriminations
- Le rapport du DDD sur l'école : www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/2016-rae-synthese.pdf

Outils

- Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) : MOOC sur les discriminations au travail www.fun-mooc.fr/fr/cours/discriminations-dans-le-travail-que-dit-le-droit/

Pour en savoir plus

- Actions et communiqués de la LDH : www.ldh-france.org

La première version de ce document a été réalisée par le groupe de travail de la LDH contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations piloté à l'époque par Nadia Doghramadjian et Michel Miné (remplacé depuis par Fabienne Messica). Il a bénéficié des contributions de Nadja Djerrah et Nicole Savy pour les rubriques « genre » et « sexisme ».



LDH

138 rue Marcadet – 75018 Paris
01 56 55 51 00 – ldh@ldh-france.org
www.ldh-france.org