

La discrimination

Acte I : C'est quoi ?

Le principe de l'égalité : une notion fondamentale

L'interdiction de discriminer repose essentiellement sur le principe de l'égalité : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits (cf. art. 1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948) ».

On parle d'inégalité de traitement lorsqu'un individu ou un groupe d'individus fait l'objet d'un traitement moins avantageux qu'un autre individu ou qu'un autre groupe d'individus, alors qu'il se trouve dans une situation identique ou comparable.

Il peut parfois être difficile de définir ce que l'on entend par identique ou non. Cette distinction repose largement sur des appréciations découlant des conceptions et opinions dominantes.

Ainsi, il y a encore peu, on considérait comme juste et nécessaire de soumettre les hommes et les femmes à des législations différentes ou à des traitements inégaux. Aujourd'hui encore, il apparaît justifié d'imposer dans certains contextes ou domaines de la vie un traitement différent aux personnes homosexuelles, aux personnes transgenres, aux enfants, aux personnes en situation de handicap, aux minorités sociales, etc...

La discrimination peut recouvrir de nombreuses formes :

- directe lorsque, volontairement ou non, la différence de traitement est fondée sur un critère prohibé ;
- indirecte lorsque la différence de traitement est fondée sur un critère apparemment neutre (diplôme, expérience, temps de travail...) mais produit des effets discriminatoires (à l'égard des femmes, des personnes handicapées...);
- intentionnelle ou non ;
- multiple lorsque sont visés plusieurs critères (apparence physique et genre, origine et orientation sexuelle...);
- par association lorsqu'une personne est traitée différemment pour les liens qu'elle entretient avec une autre identifiée par un critère de discrimination (enfant handicapé, conjoint représentant du personnel...).

L'égalité suppose que soient traitées de manière identique des personnes placées dans des situations similaires.

Aucun salarié ou agent public ne peut être discriminé au **travail** en matière d'embauche, de formation, de salaire.... Il peut s'agir de **discrimination** raciste, sexiste, homophobe, par l'âge ou selon l'état de santé. Les **discriminations** pour les opinions politiques ou syndicales sont également interdites.

Les différentes formes de discrimination les plus courantes retenues par la loi :

- L'origine
- Le sexe
- Les mœurs
- L'orientation sexuelle
- L'identité sexuelle
- L'âge
- La situation de famille
- Les caractéristiques génétiques
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- L'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une nation
- L'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race
- Les opinions politiques ou philosophiques
- Les activités syndicales ou mutualistes
- Les convictions religieuses
- L'apparence physique
- Le patronyme (nom de famille)
- Le handicap
- L'état de santé (sauf inaptitude médicale constatée par le médecin du travail)
- L'état de grossesse et de maternité
- Le lieu de résidence...

Réfléchissez, si ces situations vous concernent ou vous ont concernés à un moment de votre vie vous ou un de vos proche ?



La discrimination

Acte II : Quels textes et que risque les auteurs ?



Quels sont les principaux textes (non exhaustif) :

- Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 ;
- Préambule de la constitution de 1947 ;
- Constitution du 4 octobre 1958 ;
- Loi 72-546 relative à la lutte contre le racisme (loi Pléven) ;
- Loi 2001-1066 relative à la lutte contre les discriminations ;
- Loi 2006-396 pour l'égalité des chances ;
- Articles 225-1; 225-2; 225-3; 225-3-1; 225-4 du Code Pénal ;
- Article L 1132-1 du Code du Travail ;
- Loi 2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;
- Ordonnance 2021-1574 portant partie législative du code général de la Fonction Publique.

Trois éléments doivent être vérifiés avant de qualifier un comportement de discriminatoire. Il faut :

-  qu'il y ait une différence de traitement ;
-  que cette différence de traitement soit fondée sur l'un des critères prévus par la loi ;
-  et qu'elle s'exerce dans un domaine précis.

Si ces trois éléments sont réunis, le comportement constitue une discrimination illégale.

Les sanctions encourues se cumulent :

-  Sanctions disciplinaires si l'auteur est un salarié ou un agent public ;
-  Sanctions pénales : 3 ans d'emprisonnement et 45.000€ d'amende.



Lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et 75.000 € d'amende.