

## FICHE D'INFORMATION POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

---

### Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Discriminer, c'est interdire ou limiter l'accès d'une personne à emploi, un logement, à des biens et des services ou à une formation pour des raisons interdites par la loi.

Ces raisons sont, notamment :

1. L'origine
2. Le sexe
3. La situation de famille
4. La grossesse
5. L'apparence physique
6. Le patronyme
7. Le lieu de résidence
8. L'état de santé
9. La perte de l'autonomie
10. Le handicap
11. Les caractéristiques génétiques
12. Les mœurs
13. L'orientation sexuelle
14. L'identité sexuelle
15. L'âge
16. Les opinions politiques
17. Les activités syndicales
18. L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
19. L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
20. L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race
21. L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion
22. La particulière vulnérabilité résultant d'une situation économique apparente ou connue
23. La capacité à s'exprimer dans une autre langue autre que le français
24. Domiciliation bancaire

### Discrimination directe

La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi. Exemple : une offre d'emploi qui précise les femmes ne peuvent postuler est une discrimination directe.

### Discrimination indirecte

La discrimination est indirecte quand une mesure, un critère ou une pratique apparemment neutre a pour résultat de provoquer une différence de traitement en défaveur d'une personne ou d'un groupe de personnes.

**Exemple** : demander à des candidats à l'emploi de satisfaire à des critères de taille peut par exemple entraîner l'exclusion de beaucoup de femmes. Dans la mesure où l'auteur de cette exigence n'arrive pas à démontrer qu'une taille spécifique n'est pas indispensable pour exécuter le travail, il s'agit d'une discrimination indirecte.

Un décret du 10 août 2010 vient d'ailleurs d'abolir les critères de taille, de poids ou encore d'élocution pour devenir policier ou gardien de prison. Il n'y a pas que les petits qui étaient mis à l'écart : les obèses et les bègues aussi. Ainsi, un ancien arrêté exigeait qu'un gardien de prison ait « un indice de masse corporelle compatible avec les missions confiées ». Un autre arrêté demandait aux douaniers d'avoir « une bonne capacité d'élocution ».

Les arrêtés ont tout simplement été abrogés car discriminants.

### Discrimination systémique

La discrimination est systémique quand elle est favorisée par un système, habitudes, usages, manières de faire. Elle implique une combinaison de facteurs dans laquelle les représentations négatives des acteurs et de leur intention ne jouent pas nécessairement un rôle déterminant.

### Harcèlement discriminatoire

- Créer un environnement hostile dégradant, humiliant, offensant

- Porter atteinte à la dignité

## L'injonction

- Ordre ou commande discriminatoire

### Les discriminations sont sanctionnées par la loi

Les discriminations qui sont interdites par la loi sont sanctionnées par les différentes juridictions selon les domaines.

### La législation française Les discriminations sont sanctionnées par la loi

**Le code pénal** prévoit des sanctions dans le secteur de l'emploi, dans l'exercice d'une activité économique et de la fourniture de biens et de services.

La discrimination à l'égard d'une personne physique ou morale est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Lorsque le refus discriminatoire est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

**Le code du travail** précise qu'aucun salarié ne peut être écarté d'un recrutement, d'une formation ou encore être sanctionné ou licencié ou voir son déroulement de carrière compromis en raison de critères discriminatoires. Il protège le salarié qui est amené à témoigner d'une discrimination contre d'éventuelles mesures de représailles.

**La loi du 16 novembre 2001** a élargi les critères de discriminations prohibés, et aménagé la charge de la preuve en droit du travail. La charge de la preuve est aménagée en faveur du salarié : en cas de litige, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

**La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002** prohibe le harcèlement moral et comporte des dispositions prohibant la discrimination dans l'accès au logement.

**La loi du 29 mars 2011** a créé une autorité constitutionnelle indépendante, le Défenseur des droits chargé de défendre les droits des citoyens face aux administrations et dispose des prérogatives particulières en matière de promotion des droits de l'enfant de lutte contre les discriminations du respect de la déontologie des activités de sécurité.

**À ces lois françaises correspondent des directives européennes** (n° 2000/43/CE, n 2000/78/CE, r 2002/73/CE, n 2004/113/CE) qui prohibent les discriminations notamment liées à l'origine et au sexe, dans des domaines tels que l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, et l'accès aux biens et aux services.

**La loi du 27 mai 2008 revue le 28 février 2017** : portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

### Les étapes visées de la vie professionnelle

La lutte contre les discriminations concerne l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle : de la formation du contrat ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, jusqu'à la rupture du contrat.

- A l'embauche

Aucun refus d'embauche, qu'elle que soit la nature du contrat proposé, ou d'accès à un stage, ne peut reposer sur un motif discriminatoire.

La notion de refus d'embauche doit être interprétée de manière large puisqu'il a été décidé que la rupture de la période d'essai pour un motif présent dans l'article L. 122-45 du Code du travail, s'apparente à un refus d'embauche. Celle-ci devient définitive une fois la période d'essai écoulée.

- En cours d'exécution du contrat

L'article L 122-45 du Code du travail condamne les pratiques discriminatoires concernant :

- L'exercice du pouvoir disciplinaire,
- Le pouvoir de licencier,
- La rémunération,
- Le reclassement,
- L'affectation,
- La qualification,
- La classification,
- La promotion professionnelle,
- La mutation
- Le renouvellement du contrat.

Toute différence de traitement ne constitue pas une discrimination pour autant qu'elle soit justifiée et légitime ; elle le devient si elle repose sur un critère que la loi écarte formellement comme pouvant justifier d'une différence.

On apprécie tout d'abord la comparabilité des situations en causes pour établir une présomption de discrimination, puis l'employeur pourra entrer dans la phase de justification de la différence de traitement constaté en invoquant un critère objectif. En matière de travail temporaire, le salarié temporaire effectuant sa mission doit être traité de la même manière et bénéficier des mêmes avantages que les salariés permanents. La qualité de salarié temporaire ne doit pas justifier une quelconque différence de traitement, dès lors que le salarié temporaire et le salarié permanent se trouvent dans des situations comparables.

## FAIRE APPEL AU MÉDIATEUR ÉDUCATION NATIONALE EN CAS DE DISCRIMINATION

---

### *Qui peut saisir le médiateur ?*

---

Le médiateur reçoit les réclamations concernant le fonctionnement du service public de l'éducation nationale, de la maternelle à l'enseignement supérieur.

### *Quand et comment saisir le médiateur ?*

Avant de s'adresser au médiateur, il est obligatoire d'avoir effectué une première démarche - demande d'explication ou contestation de la décision - auprès de l'autorité qui a pris la décision et que le désaccord persiste.

La saisine du médiateur est directe. Elle se fait par écrit (courrier ou télécopie ou courriel). Il n'est pas utile de saisir le médiateur par lettre recommandée. Le réclamant doit indiquer ses coordonnées, le lieu où se situe le différend et fournir tous les éléments nécessaires à la compréhension du litige.

### *Quel médiateur saisir ?*

---

Vous saisirez **le médiateur académique** lorsque la réclamation concerne les services et les établissements (écoles, collèges, lycées, universités...) situés dans son académie.

Il y a un ou plusieurs médiateurs par académie, parfois assisté de correspondants.

#### **Médiateurs académiques à Versailles :**

**Patrice DUTOT tél : 01 30 83 51 33**

**Claudine PERETTI tél : 01 30 83 51 06**

**Patrick SFARTMAN tél : 01 30 83 51 26**

**[ce.mediateur@ac-versailles.fr](mailto:ce.mediateur@ac-versailles.fr)**