

Livret pédagogique de la formation

***"Identifier et prévenir les discriminations
pour maintenir l'égalité de traitement ?"***

SOMMAIRE LIVRET PEDAGOGIQUE

1. **La législation relative à la lutte contre les discriminations** page 3
 - L.122-45 du Code du Travail
 - La loi de 2001 relative à la lutte contre les discriminations
 - Les critères prohibés
 - La charge de la preuve

2. **Les différents types de discriminations**.....page 17

3. **Ne pas confondre : discrimination et racisme**.....page 18

4. **Comment agir**page 19
 - face à une personne victime de discrimination ?
 - face à une personne qui discrimine ?

5. **Références et documentation**.....page 21

1 - La législation relative à la lutte contre les discriminations

La discrimination est un acte dans lequel une personne se voit attribuer un traitement moins favorable qu'une autre personne sur la base de critères illicites.

CADRE LEGAL

- **La constitution de 1958**
« Nul ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires en raison de son origine ».
Extrait du préambule de la Constitution du 4 octobre 1958.
- **La Loi Pleven du 1er juillet 1972**
Inscrite dans le code pénal, elle permet de réprimer les agissements discriminatoires.
- **LOI N° 2001-1066 du 16 Novembre 2001 relative à la Lutte contre les discriminations et Article L.122-45 du code du travail**
*« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut-être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, **notamment en matière de :***
 - *de rémunération, de formation, de reclassement,*
 - *d'affectation, de qualification, de classification,*
 - *de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat. »*

Aucune personne ne peut être écartée en raison de :

- l'origine
- le sexe
- les mœurs
- l'orientation 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 une nation,
- l'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée une race
- l'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée à une religion
- les opinions politiques
- les activités syndicales ou mutualistes
- les convictions religieuses
- l'apparence physique
- le patronyme
- le handicap
- l'état de grossesse
- lieu de résidence
- l'identité de genre
- la perte d'autonomie
- la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur.
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

LES CRITERES PROHIBES

1. L'origine



La discrimination est fondée sur l'origine nationale, ethnique, raciale ou religieuse de la victime. Elle peut concerner des citoyens originaires des départements et territoires d'outre-mer, des citoyens français issus de l'immigration, des étrangers mais aussi des personnes qui n'appartiennent à aucun des groupes précédents.

Exemple : le refus de laisser entrer dans un camping deux jeunes femmes en raison de leur origine maghrébine.

2. Le sexe



L'incrimination s'applique aux discriminations, non seulement lorsqu'elles sont opérées au détriment des femmes, mais également lorsqu'elles le sont au détriment des hommes. Dans les faits, ce sont les femmes qui en sont le plus souvent victimes.

Exemple : l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

3. La situation de famille



Entrent dans cette catégorie les distinctions opérées en raison de la situation matrimoniale, ou de la nature de la filiation, de l'existence d'un concubinage, de l'absence ou de l'existence d'enfants.

Exemples : la préférence familiale ne peut être accordée aux enfants du personnel pour occuper des emplois saisonniers ; pour une location d'appartement, la préférence ne peut être donnée aux couples mariés par rapport aux concubins, aux couples avec ou sans enfants.

4. La grossesse



Cette discrimination s'apparente à celle pratiquée en raison du sexe. Elle aboutit à entraver le droit des femmes.

Exemple : Le refus d'embauche ou le licenciement d'une femme parce qu'elle est enceinte

5. L'apparence physique



L'auteur de l'infraction s'appuie sur l'analyse des traits d'une personne ou de ses caractéristiques physiques pour prendre à son encontre une décision préjudiciable. Ce critère autorise la poursuite de l'auteur d'une discrimination qui fait un rapprochement entre l'apparence physique de la victime et son appartenance, vraie ou supposée, à une race, ethnie ou religion.

Exemples :

- Refus d'embauche d'une personne obèse ou en raison de son aspect physique jugé disgracieux ;
- Affectation d'un salarié à des tâches ne le mettant pas en contact avec la clientèle en raison de sa couleur de peau.

6. Le patronyme



Une personne ne doit pas être victime de discrimination en raison:

- de la consonance étrangère de son nom;
- d'un patronyme jugé ridicule.

Exemple : refus du responsable d'une agence immobilière de préparer un contrat de bail à une personne en raison de son patronyme d'origine arabe (Cass. crim. 7 juin 2005, n°04-87.354).

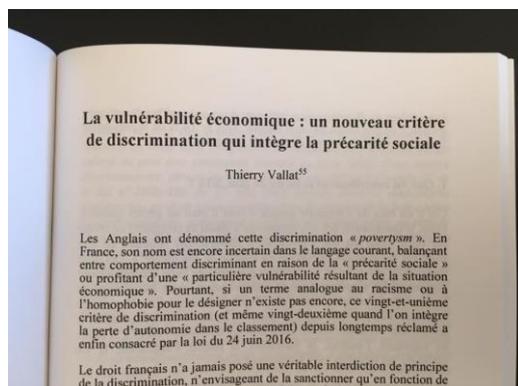
7. Le handicap



Une personne handicapée peut être victime de discrimination dans différentes situations de la vie courante. L'accès à la vie professionnelle est l'une des plus fréquemment rencontrées.

Constitue un handicap, au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. ».

8. La discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur.



Dans un pays en constante évolution et mondialisé, un fléau demeure : la pauvreté. Loin d'être isolée, elle touche actuellement 14,3% de la population, soit 1 enfant sur 5 et 1 enfant sur 2 dans les zones urbaines sensibles.

Selon la loi du 24 juin 2016, toute distinction opérée en raison de la particulière vulnérabilité de la personne, résultant de sa situation économique apparente ou connue, constitue une discrimination.

9. Le lieu de résidence



La loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine établit le lieu de résidence comme critère de discrimination dans le code du travail et dans le code pénal. Ce critère peut concerner l'emploi, l'accès aux biens et services, l'accès à la formation professionnelle et l'entrave à l'activité économique.

Le Défenseur des droits est déjà saisi de plusieurs dossiers relatifs au critère du lieu de résidence. Il a, par exemple, reçu une réclamation d'un collectif de parents d'enfants quant à la qualité de l'accueil des enfants par l'Éducation nationale en Seine-Saint-Denis, soulevant à la fois les absences à répétition d'enseignants, souvent non remplacés, et le manque de formation des contractuels chargés de pallier ce manque.

10. La perte d'autonomie



Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une formation en entreprise, ni sanctionner ou licencier pour un motif lié à sa perte d'autonomie.

Ce motif a vocation à protéger les personnes en situation de dépendance, et notamment les personnes handicapées qui vieillissent et qui, compte tenu du recul de l'âge de la retraite, peuvent se retrouver en situation difficile dans les entreprises.

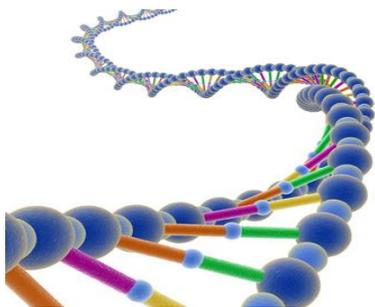
11. La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français



Dans un climat d'austérité sociale et sociétale l'intégration de ce nouveau critère vient répondre à une inégalité de traitement croissante, envers les personnes d'origine étrangère. En effet, le fait de maîtriser une autre langue que le français peut être perçu comme un manque d'intégration sociale voire, comme un moyen de véhiculer une idéologie « antirépublicaine, ce qui n'est pas sans poser de potentiels cas de discrimination notamment lors de l'embauche. En témoigne le testing réalisé en 2016 par ISM Chorum et le Ministère du travail (**écart moyen de 11 points à compétences égale** entre le candidat de référence et un candidat maghrébin).

De ce fait des questions tendancieuses comme : « Vous parlez quelle langue chez vous ? » sont à proscrire. En effet si le candidat détient la compétence de s'exprimer dans une langue autre que le français, il n'y a pas lieu d'approfondir sauf si la maîtrise de ladite langue revêt une importance pour le poste à pourvoir. Revenons à la capacité de parler le français afin de ne pas faire d'amalgame : Il faut distinguer le fait de maîtriser la langue française de celui de maîtriser la langue française en plus d'une autre langue. Entendu que **la capacité de parler une autre langue diffère complètement de l'incapacité de parler la langue française**. L'expression « langue autre que le français » ; comprend donc toutes les langues étrangères ainsi que les langues régionales, afin de prévenir toute discrimination en lien avec l'origine ou l'ethnie du candidat.

12. Les caractéristiques génétiques



La connaissance des caractéristiques génétiques d'une personne permet de déceler ses éventuelles prédispositions à des pathologies. Le risque potentiel de développer une maladie ne doit pas être utilisé afin d'adopter des mesures préjudiciables et donc discriminatoires.

Exemple : lors de la souscription d'un contrat d'assurance, les tests génétiques du client ne doivent pas être utilisés.

13. Les mœurs

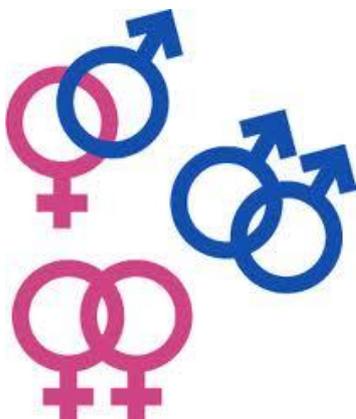


Ce critère permet de réprimer les comportements discriminatoires qui seraient déterminés par les mœurs sexuelles de la victime (fréquentation de bar dont la clientèle est majoritairement homosexuelle, de clubs de rencontres, etc.) indépendamment de son orientation sexuelle. Cette notion n'est pas limitée aux pratiques sexuelles puisqu'elle est susceptible de s'appliquer également au mode de vie, aux habitudes individuelles ou collectives.

Ainsi, la Halde avait considéré que le refus d'embauche au motif qu'une personne fume ou la subordination de l'embauche d'une personne à une condition de non-tabagisme constituait une atteinte disproportionnée à sa vie privée et une discrimination en raison de ses mœurs, prohibée par l'article L.122-45 du code du travail et les articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

Exemple : refus d'embaucher une personne dont on sait qu'elle fréquente habituellement un club échangiste.

14. L'orientation sexuelle



Une personne ne peut être victime de discrimination parce qu'elle est homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle ou hétérosexuelle. Dans la majorité des cas, les comportements discriminatoires liés à ce critère reposent sur l'attitude homophobe de son auteur.

19.20.21.22.L'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, une religion



La référence à l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion est large et permet de couvrir pratiquement toutes les discriminations fondées sur la naissance.

En particulier, le terme « ethnie » désigne un ensemble d'individus réunis par une communauté de langue ou de culture. Il permet de protéger des ensembles humains pouvant déborder le cadre des nations (les personnes de langue française) ou au contraire correspondre à des minorités nationales.

L'appartenance ou la non-appartenance est vraie ou supposée.

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers une personne en raison de l'idée qu'il s'est fait de son appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion.

Exemples :

- le fait pour un dentiste de proposer une collaboration exclusivement à des confrères musulmans (T.corr. Paris, 19 déc. 1991) ;
- sanction disciplinaire à l'encontre d'une employée du secteur privé refusant d'ôter le voile.

23. Convictions religieuses



1. Par le droit pénal

La discrimination religieuse est une distinction opérée entre les personnes en raison de leur appartenance ou leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée. Cette discrimination peut être directe (fondée sur un critère interdit comme les opinions religieuses) ou indirecte (se présentant comme basée sur un critère neutre qui entraîne des effets défavorables à l'égard d'une certaine catégorie de personnes).

2. Par le code du travail

L'article L122-45 interdit les pratiques discriminatoires dans les relations de travail. L'article L122-35 dispose en outre que le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi et leur travail en raison de leurs opinions ou confessions. Toute disposition contraire ou tout acte contraire seraient nuls.

L'article L120-2 rappelle que "nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché".

La liberté religieuse conférée au salarié ne peut donc nuire au fonctionnement normal de l'entreprise. Ainsi, sauf autorisation spéciale, le salarié ne peut prétendre justifier des absences ou des refus de travail par des exigences religieuses.

LOI N° 2001-1066 du 16 Novembre 2001 relative à la Lutte contre les Discriminations

Article L.122-45 du code du travail

“Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés. ”

“En cas de litige relatif à l’application des alinéas précédents, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.” (cf. aménagement de la charge de la preuve)

LA CHARGE DE LA PREUVE

Loi du 16 novembre 2001 = Renforcement du dispositif de protection de la victime

- avant, une personne victime de discrimination devait ramener seule la preuve de son préjudice.
- depuis, la personne qui estime être victime de discrimination présente des éléments de fait. L'employeur devra prouver que la décision qu'il a prise est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Application du Code pénal et du Code du travail

Délit puni à l'article 225-1 à 225-4 du Code pénal = tribunal correctionnel.

Article 225-1 Modifié par [LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86](#)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de

certaines membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1 Créé par [LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 3](#)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-1-2 Créé par [LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 177](#)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.

Article 225-2 Modifié par [LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 177](#)

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1. à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
2. à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
3. à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
4. à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
5. à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
6. à refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Article 225-3 Modifié par [LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86](#)

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1. aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ;
2. aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
3. aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur un motif mentionné à l'article 225-1 du présent code, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4. aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;
5. aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
6. aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Article 225-3-1 Créé par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 45 JORF 2 avril 2006

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4 Modifié par LOI n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 124

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

La discrimination dans le domaine de l'emploi : l'article L 1132-1 du Code du travail = Le Conseil des prud'hommes

Article L1132-1 Modifié par [LOI n°2017-256 du 28 février 2017 - art. 70](#)

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Peuvent agir en justice :

- **La victime ou son avocat,**
- **Les associations** régulièrement déclarées depuis au moins 5 ans à la date des faits et qui ont pour objet la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap,
- **Les organisations syndicales** représentatives au plan national et départemental en cas de discrimination dans le domaine de l'emploi.

Le délai pour agir :

- **3 ans** pour saisir le **tribunal correctionnel**.
- **5 ans** pour saisir le **Conseil des prud'hommes**

Les peines encourues :

1. Discrimination

Emprisonnement allant :

- **jusqu'à 3 ans et 45000 Euros d'amende au maximum.**
- **jusqu'à 5 ans et 75 000 Euros d'amende,** si refus de fourniture d'un bien ou d'un service commis dans un lieu accueillant du public

2. Discrimination à l'emploi

Versement de dommages et intérêts et / ou l'annulation de la mesure discriminatoire.

Si l'employé est licencié pour un motif discriminatoire, le licenciement est annulé ou le salarié peut demander sa réintégration ou peut exiger la résolution de son contrat et obtenir le versement :

- *d'une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois.*
- *d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement.*

Article 40

Loi n°2004-204 du 9 mars 2004 - art. 74 JORF 10 mars 2004

Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

L'injonction

Art.1 de la loi du 22 Mars 2008

La discrimination inclut le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

Harcèlement discriminatoire

La loi du 22 Mars 2008

Porter atteinte à la dignité d'une personne

Créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant

2 - Les différents types de discrimination

Quatre types de discrimination

1. les discriminations directes,
2. les discriminations indirectes,
3. les discriminations légales,
4. les discriminations justifiées.

Ces notions sont définies par la Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

1. Discrimination directe

Pour des raisons de race ou d'origine ethnique une personne est **traitée de manière moins favorable** qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

2. Discrimination indirecte

Une disposition, un critère ou une pratique **apparemment neutre** est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une catégorie donnée.

*Exemple : Entreprises recrutant sur la base de la **préférence familiale** (accueil en stage des enfants du personnel), d'une **solidarité de filière de formation** (association des anciens de telle grande école), de la **préférence communautaire** (dans le secteur du Bâtiment Travaux Publics, l'encadrement des chantiers a tendance à recruter des ouvriers de même origine).*

3. Discrimination légale

Inscrite dans la loi, la réglementation,
Mesure pour compenser des désavantages.

4. Discrimination dite justifiée

Ne constituant pas un délit – lorsque pour exercer un métier il faut avoir une caractéristique donnée (couleur, sexe, âge...). **L'exigence professionnelle doit être alors essentielle**, déterminante et proportionnée.

3 - Ne pas confondre : discrimination et racisme

Le racisme

Le racisme s'inscrit dans le registre des valeurs, des idéologies. Dans l'idéologie raciste, il y a toujours une dimension de domination ou de supériorité d'un groupe sur un autre. Celle-ci passe par des pratiques visant à réduire, différencier, voire éliminer l'autre.

La discrimination

La discrimination est de l'ordre des faits, des actes, des pratiques ; des actes qui visent à maintenir l'autre à l'écart (de l'emploi par exemple) ou/et à le traiter différemment. La discrimination est l'acte de différencier sur la base de critères illégaux, quelle que soit sa justification.

Important

Il est indispensable de distinguer le racisme de la discrimination. Le racisme peut être à la source de la discrimination mais ce n'est pas forcément le cas. Placer une négociation sur le registre d'une lutte contre le racisme, déplace le débat sur le registre de l'idéologie et le risque est de tourner au procès d'intention. Parler de discrimination nous renvoie au code du travail et donc au champ de compétence de l'élu de CE ou du représentant syndical.

4 - Comment agir ?

Modalités d'action vis à vis d'une victime de discrimination

- **Bien diagnostiquer la discrimination (y compris quand elle ne se dit pas).**
- **Ne pas stigmatiser les publics par un accompagnement trop centré sur leur différence.**
 - évaluer l'état de la personne face à cette situation
 - l'informer et lui proposer ensuite de continuer la démarche ensemble et de surmonter les difficultés.
 - l'informer sur les raisons, voir si elle accepte de continuer sa candidature en fonction du contexte.
- **Ne pas faire le jeu de la victimisation**

Faire attention que la personne n'entre pas dans un processus de victimisation, qu'elle soit capable de surmonter ces obstacles.
- **Renforcer les techniques classiques de préparation à l'emploi... pour renforcer les candidatures des demandeurs d'emploi qui ont un frein de plus que les autres, à savoir leur différence et leur exposition à la discrimination.**

Travailler avec la personne sur son bilan personnel et sur son projet professionnel et lui donner des pistes pour pallier ces difficultés (élargir son réseau relationnel, passer des concours, se faire parrainer par un professionnel...)
- **Savoir valoriser les différences en une force, un atout pour la personne.**

Lui rappeler qu'il faut qu'elle reste positive et qu'elle pense à tirer partie de sa différence.

Différence = atout
- **Ne pas oublier la souffrance que cela peut engendrer et les difficultés dans le contexte actuel économique (Film Manque de peau, et si...).**
- **Rappeler la loi et l'informer de l'existence du Défenseur des Droits et de son numéro d'appel **09.69.39.00.00** ou **www.defenseurdesdroits.fr****



Modalités d'action vis-à-vis d'une personne qui discrimine

- repérer sur quoi porte réellement les obstacles de la candidature par rapport aux compétences requises pour le poste.
- connaître l'entreprise, savoir en amont les caractéristiques de l'entreprise, son type de clientèle, ses atouts et faiblesses.
- mettre en lien les compétences de la personne avec les besoins de l'entreprise.

En direct

- **Neutralisez vos préjugés** : Cette personne est en train de commettre un délit et ne le sait pas : je vais être pédagogue et essayer d'empêcher cette personne de commettre un délit.
- **Mettez en œuvre une écoute neutre.**
- **Ayez des questions neutres et précises sur les non dits.**
- **Reformulez en évitant toute expression discriminatoire et donc délictueuse.**
- **En cas d'insistance du client, reformulez avec ses termes à lui en précisant que vous prenez note de ses critères** : " *vous me dites que vous ne voulez pas d'Arabes* ". Si le client persistait encore, faites intervenir votre hiérarchie (direction d'agence, de centre, de mission, inspection du travail, ...).

Les arguments :

- vous avez une démarche qualité qui empêche d'utiliser des critères discriminatoires et donc de prendre une commande discriminatoire,
- vous êtes passible de licenciement en prenant une commande discriminatoire,
- vous commettez un délit puni par le code pénal.

Éviter d'être :

- donneur de leçons
- légaliste de façon obtuse
- militant
- complice

- rester pédagogue, professionnel, responsable et ferme dans ses positions,
 - être capable de sortir du rythme de la commande urgente pour prendre le temps de poser des questions et de dialoguer.

Synthèse modalités d'action

	Il faut	Ecouter et accompagner
Vis à vis d'une personne discriminée	<ul style="list-style-type: none"> - rester calme, - neutraliser ses propres préjugés, - considérer que son interlocuteur est blessé, - ne pas s'arrêter au « déclaratif » et vérifier 	<ul style="list-style-type: none"> - mener l'interlocuteur à s'exprimer, - reconnaître l'existence des discriminations, - élargir à toutes les formes de discrimination, - condamner clairement les discriminations comme injustes, illégales et non professionnelles, - recentrer sur les faits et demander à l'interlocuteur de répéter son histoire en s'en tenant aux faits, - indiquer l'existence du 09.69.39.00.00, des COPEC, du Défenseur des Droits, de l'inspection du travail, des syndicats, des avocats et des associations, - remotiver l'interlocuteur pour sa recherche d'emploi.
Vis à vis d'une personne qui discrimine	Le professionnel doit pouvoir	Le professionnel doit alors avoir une démarche claire
	<ul style="list-style-type: none"> - rester calme et ne pas juger son interlocuteur, - considérer que son interlocuteur ignore peut-être la loi, - considérer que son interlocuteur s'apprête à commettre un acte délictueux sanctionné par le Code pénal. 	<p>Écoute neutre</p> <ul style="list-style-type: none"> - recentrage sur les compétences, - reformulation centrée exclusivement sur les compétences. <p>Si l'interlocuteur persiste et réaffirme les critères discriminatoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - noter ces critères additionnels - refuser de les intégrer pour 3 raisons <ol style="list-style-type: none"> 1. la démarche qualité 2. la faute grave, 3. le délit.

5 - Références et documentation

<p>Défenseur des Droits</p>	<p>09.69.39.00.00 www.defenseurdesdroits.fr</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Guide comprendre pour agir : l'homophobie - Guide comportements sexistes et violences sexuelles - Guide prévention des cyberviolences en milieu scolaire 	<p>www.eduscol.education.fr/</p>	
<p>Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur</p>	<p>http://www.education.gouv.fr</p>	

<p>Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons</p>	<p>http://www.education.gouv.fr</p>	 <p>Imaginez l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes</p> <p>Participez au Concours d'affiches et de vidéos 2016-2017 Rapport académique Normandie</p>
<p>Boite à outils de la lutte contre les discriminations</p>	<p>www.egalitecontreracisme.fr/.../la-boite-outils-de-lutte-contre-les-discriminations</p>	 <p>MAIRIE DE PARIS</p> <p>La boîte à outils de lutte contre les discriminations</p> <p>Courts-métrages, films, expositions, livres, sites internet pour alimenter la réflexion et animer des ateliers éducatifs</p> <p>BAO</p>
<p>Compagnie Passerelles-Théâtre</p>	<p>www.passerelles-théâtre.fr</p>	 <p>passerelles Théâtre</p>
<p>Vidéo de présentation de l'animation théâtralisée</p>	<p>http://youtube/HswXS1Y2WKw</p>	 <p>passerelles Théâtre</p> <p>Généré sur QRcode.pro.com</p>