



# **GUIDE DES DISCRIMINATIONS**

**Version 2014**

**Par Association Equality**

## LA DISCRIMINATION EN DEFINITION :

Etymologie : du latin *discriminare*, de *crimen*, point de séparation.

Dans le domaine social, la discrimination est la distinction, l'isolement, la ségrégation de personnes ou d'un groupe de personnes par rapport à un ensemble plus large. Elle consiste à restreindre les droits de certains en leur appliquant un traitement spécifique défavorable sans relation objective avec ce qui permet de déterminer l'ensemble plus large.

Qu'elle soit volontaire ou inconsciente, la discrimination porte atteinte, à l'égalité des droits, à l'égalité des chances, mais aussi à l'égalité des devoirs de chacun.

L'ONU, dans le Pacte International des Droits Civils et Politiques, condamne la discrimination :

"Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation."  
(article 6)

La discrimination inclut :

- tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés ci-dessus et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

La discrimination, en tant que différenciation entre individus ou groupes d'après des critères particuliers, induit un traitement inégalitaire des personnes, renforcé par les coutumes, voire par les lois d'une société donnée.

Le terme « discrimination » est marqué par une connotation négative dans les sociétés démocratiques, qui mettent le principe d'égalité au centre de leurs valeurs (il revêt au contraire une signification plus neutre et descriptive dans les sociétés fondées sur les différences de statuts ou de castes).

Il désigne ainsi toutes les formes de distinctions opérées dans la vie sociale aux dépens d'individus ou de groupes, justifiées par une partie de la population, mais jugées comme inacceptables et contraires aux normes édictées par la majorité.

Les plus extrêmes sont les discriminations raciales (dont la politique d'apartheid en Afrique du Sud a constitué un exemple de mise en application légale) ; d'autres sont omniprésentes dans la société française : discriminations à caractère sexuel (l'inégalité de salaire entre hommes et femmes par exemple), religieux, ou encore fondées sur l'âge, le handicap, l'état de santé, l'orientation sexuelle, etc.

Il existe en outre une forme de discrimination fondée sur des critères sociaux : le chômage, la pauvreté, la résidence dans certains lieux sont autant de situations précaires qui exposent les victimes à de multiples comportements discriminatoires. Ces discriminations tendent à accentuer les inégalités auxquelles sont déjà confrontées les personnes en difficulté - l'accès à l'emploi leur est plus difficile, tandis qu'ils sont plus exposés à l'effritement du lien social -, jusqu'à les reléguer dans des situations d'exclusion sociale

### LES DISCRIMINATIONS - EN CHIFFRES (2013-2014)

En France en 2013, en matière d'embauche professionnelle, près de quatre demandeurs d'emploi sur dix déclarent avoir déjà été victimes d'une discrimination à l'embauche. Cette dernière peut prendre plusieurs formes, apparence physique, sexe, origine... et avoir lieu à différents stades du recrutement - au moment de l'étude du CV, lors de l'entretien d'embauche

Selon une étude de février 2014, qu'en est-il des travailleurs actifs ??? Trois actifs sur dix affirment avoir été victimes de discrimination au travail : Les principaux critères de discrimination cités par les victimes sont liés au genre (29% dans le public, 31% dans le privé) et à la grossesse et à la maternité (19% et 20%), les femmes étant donc naturellement plus touchées. Les salariés du privé citent aussi l'origine ethnique (27%) ou la nationalité (19%) tandis que ceux du public mettent en avant l'apparence physique (22%). Le plus souvent, l'auteur désigné est le supérieur direct (cité par 48% des victimes) ou la direction (35% dans le public et 46% dans le privé), puis des collègues de travail (34% et 33%). Relevant que les discriminations sont « toujours aussi fréquentes », les auteurs de l'étude soulignent la « relative absence de réaction des victimes ».

## LES 20 TYPES DE DISCRIMINATIONS - Reconnus en France par la loi (en 2014)

### 1 - APPARENCE PHYSIQUE

Critère de l'obésité, la calvitie, beauté, couleur des cheveux, tour de poitrine, taille, poids

Le concept de « caractéristique physique » englobe les caractéristiques présentes et indépendantes de la volonté d'une personne (exemples : tache de naissance, brûlures, cicatrices chirurgicales, mutilations...). Dès lors, les tatouages, piercings, coiffures ou autres caractéristiques de ce type ne sont pas considérés comme une caractéristique physique.

En effet, certaines personnes peuvent être discriminées par rapport à une caractéristique physique qui leur est indépendante, on tente de justifier ces discriminations par l'image à l'égard de la clientèle ou des collègues mais ceci n'est en rien une justification acceptable

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.

Exemple : Refus d'embauche d'une personne obèse ou en raison de son aspect physique jugé disgracieux.

### 2 - ORIGINE

Critères : la langue, l'accent, la couleur de peau, la non acceptation de la différence, la non acceptation pour certaines fonctions professionnelles, la manière de vivre et de penser, les coutumes

La discrimination à raison de l'origine recouvre toute discrimination fondée sur la naissance.

*Exemple : Le refus de louer un logement à une personne d'origine africaine.*

### 3 - ETAT DE SANTE

Concernant l'état de santé, ce critère recouvre un grand nombre de pathologies n'impliquant pas un handicap traitement médical, infection, fragilité psychique). C'est également un critère qui permet de protéger les personnes atteintes du sida (séropositifs ou porteurs du VIH) ou d'un cancer.

### 4 - HANDICAP

Concernant le handicap, que ce soit un handicap mental, troubles envahissants du développement, handicap psychique ou physique, une personne handicapée peut être victime de discrimination dans différentes situations de la vie courante (scolarité, restauration, transports, logement, loisirs etc...), l'accès à la vie professionnelle étant l'une des plus fréquemment rencontrées.

Les employeurs sont tenus de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification ou de le conserver.

### 5 - SEXE

Entre l'Homme et la Femme

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

Par exemple : L'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

### 6 - ORIENTATION SEXUELLE

Critères : homosexualité, bisexualité, transsexualité, hétérosexualité

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.

L'orientation sexuelle n'est pas un choix. Elle est définie en fonction du genre des personnes pour lesquelles un individu éprouve de l'attirance et de l'affection, tant physiques qu'émotionnelles.

Des recherches internationales estiment que la population homosexuelle, lesbienne et bisexuelle représente entre 5 et 10 % du total de la population mondiale. Si l'on se rapporte à cette donnée statistique, les personnes homosexuelles, lesbiennes ou bisexuelles seraient en Belgique au nombre de 500.000 à 1.000.000 de concitoyens.

L'homophobie dont ces personnes peuvent faire l'objet englobe toute les manifestations de discrimination, de rejet, d'exclusion ou de violence.

Des discriminations sur base de l'orientation sexuelle peuvent également se rencontrer dans le cadre du travail que ce soit au stade du recrutement ou dans les relations au sein du personnel qui peuvent se traduire jusqu'à des phénomènes de harcèlement.

Exemple : Refus d'embaucher une personne car elle est homosexuelle.

## 7 - MŒURS

Critères : la manière de vivre, fumer, boire, jouer, populations non sédentaires (par ex.: les gens du voyage) dans les sociétés sédentaires

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.

## 8 - OPINIONS POLITIQUES

La discrimination liée aux opinions politiques est caractérisée dès lors que l'on subordonne une mesure à l'appartenance ou à la non appartenance à un parti politique.

## 9 - OPINIONS RELIGIEUSES

La discrimination à caractère religieux est caractérisée dès lors que l'on subordonne une mesure à l'appartenance ou à la non appartenance à une religion.

Les convictions concernent l'existence ou non d'un dieu ou de divinités.

## 10 - AGE

Ce critère concerne essentiellement le monde du travail : l'accès à l'emploi ne doit pas être interdit à aucune personne en âge de travailler.

Ce motif discriminatoire ne peut être retenu dans tous les cas : certaines dispositions légales (civiles et sociales) imposent ou autorisent la prise en compte de l'âge pour définir les droits et obligations des mineurs, des jeunes travailleurs ou des personnes âgées.

## 11 - PATRONYME/PRENOM

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

- De la consonance étrangère de son nom
- D'un patronyme jugé ridicule

## 12 - ETAT DE GROSSESSE

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

Exemple : Refus d'embauche d'une femme parce qu'elle est enceinte.

### 13 - SITUATION DE FAMILLE

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

Une personne ne doit pas être victime de discrimination à raison des liens qu'elle entretient avec une personne de sa famille (parent, enfant, conjoint, concubin, personne pacsée). De la même façon, une personne ne peut être avantagée au détriment d'autres personnes en raison de ces mêmes liens.

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

### 14 - CARACTERISTIQUE GENETIQUE (A.D.N)

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

Exemple : Lors d'une souscription d'un contrat d'assurance, les tests génétiques du client ne doivent pas être utilisés

### 15 - IDENTITE DU GENRE

En sociologie, l'identité sexuelle (ou *identité de genre* ou *identité sexuée*) se réfère au genre par lequel une personne est socialement reconnue; c'est-à-dire que certaines personnes parlent d'elles-mêmes comme étant un homme ou une femme ou se décrivent de façon moins conventionnelle, mais ce terme peut aussi faire référence au genre que les autres personnes attribuent à quelqu'un sur la base de ce qu'ils connaissent des indicateurs sociaux de genre (vêtements, coiffure, démarche, etc.).

Cette identité est conférée dès la naissance, voire auparavant du fait du recours à l'échographie.

Mais l'identité conférée et l'identité ressentie peuvent parfois être différentes. De plus, il peut y avoir absence d'identité ou double identité. On peut donc être asexué, bisexué.



L'identité de genre peut être également affectée par nombre de structures sociales, comme l'appartenance culturelle, le statut social, la situation professionnelle, l'éducation ou la famille

Des individus estiment que leur identité sexuelle ne correspond pas à leur sexe biologique, dont les transgenres, les transsexuels et beaucoup d'intersexués. Ils souffrent lorsque la société leur impose une expression sexuelle (homme ou femme) basée sur le sexe biologique qu'ils estiment contraire à leur identité sexuelle.

Les intersexes sont ceux dont le sexe chromosomique n'a pas été traduit dans les organes génitaux, de par des problèmes hormonaux ou autres pendant la gestation du fœtus. Ils peuvent donc être classés avec un genre qu'ils ressentent comme inadapté ou étranger

## 16 - ACTIVITES SYNDICALES

La discrimination liée aux activités syndicales est caractérisée dès lors qu'une mesure est subordonnée à l'appartenance ou à la non appartenance à une organisation syndicale

## 17 - NATIONALITE / APPARTENANCE OU NON A UNE NATION

Discrimination qui est la plupart du temps liée dans le domaine de l'emploi. Le Code du Travail prohibe les discriminations au travail liées notamment à la nationalité. La possession de la nationalité française est en principe exigée pour tout un ensemble de métiers (souvent dans les secteurs privés)

Exemple : Refus d'embaucher une personne qui est de nationalité étrangère ou ne possédant pas la nationalité française.

Concernant la question de la nationalité en France, Patrick Weil dénombre depuis 1875, date à laquelle la République a été durablement établie en France, quatre catégories de Français qui ont connu des discriminations au niveau de la nationalité : les femmes, les Musulmans d'Algérie, les naturalisés et les Juifs.

Deux de ces discriminations se sont inscrites dans la mémoire collective : celles à l'égard des Musulmans d'Algérie et des Juifs, alors que les deux autres ont été oubliées.

## 18 - APPARTENANCE OU NON A UNE ETHNIE

Le terme « ethnie » désigne un ensemble d'individus réunis par une communauté de langue ou de culture : il désigne des ensembles humains pouvant dépasser le cadre des nations ou, au contraire, correspondre à des minorités nationales.

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 faite de son appartenance à une ethnie, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

## 19 - APPARTENANCE OU NON A UNE RACE

La discrimination à raison de l'appartenance réelle ou supposée à une race recouvre toute discrimination fondée sur la naissance.

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 faite de son appartenance à une race, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

## 20 - LIEU DE RESIDENCE (reconnue depuis le 13 Fevrier 2014)

Aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation dans l'entreprise pour ce motif. Et aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de promotion professionnelle... en raison de son lieu de résidence (État, ville, quartier, etc.).

## Les Discriminations - sont punies par la Loi En France

En France, l'article 225-1 du *Code pénal* définit une liste de critères qui entrent dans la constitution d'une discrimination :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes : physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

L'article 225-1-1 du Code pénal y ajoute les actes discriminatoires faisant suite à un harcèlement sexuel :

« 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. »

L'article 225-2 du *Code pénal* précise dans quelles situations la discrimination effectuée est répréhensible :

« La discrimination définie à l'article 225-1, 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 ;
- 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 ;
- 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. »

Cela semble interdire l'utilisation, pour distinguer entre les personnes, des critères cités à l'article 225-1 et ce dans pratiquement toute situation. Les articles suivants nuancent quelque peu cette perception. L'article 225-3 fournit une liste de situations dans lesquelles l'usage d'un critère de la liste de l'article 225-1 est acceptable. Parmi ces situations, on trouve notamment :

« [...] [les] discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. »

Le fait de choisir un acteur de cinéma en fonction de son physique n'est pas discriminatoire (l'Othello de Shakespeare est un Maure, et Hamlet un prince Danois : une couleur de peau est associée à ces personnages, même si les metteurs en scène peuvent les tirer vers l'universel et choisir un acteur d'une couleur de peau différente). De même, qu'un club de football se fonde sur l'état de santé d'un joueur pour renouveler ou non son contrat n'est pas discriminatoire, parce que le fait d'être en bonne santé est nécessaire pour jouer au football.

### **Notre association Equality aide les victimes de discriminations**

Notre association milite activement contre toutes les formes de discriminations depuis 2010. Notre association est nationale (en France).

Que vous soyez victimes de discriminations, à l'embauche, par licenciement, au niveau de votre logement, mais également dans la vie courante ou sur internet.

Notre association Equality peut vous accompagner et vous aider juridiquement, en nous portant partie civile (uniquement sur demande de la ou les victimes)

Vous pouvez nous contacter :

- Soit par email : [asso.equality@gmail.com](mailto:asso.equality@gmail.com)
- Par téléphone : 06-27-39-28-71
- Sur les réseaux sociaux : Facebook et Twitter