

Prévention et lutte contre les discriminations

Support de sensibilisation



Que vous évoque le terme « discrimination »?

UN DELIT

- En France, la discrimination est plus souvent abordée sous l'angle de **l'éthique** (injustice) que du **droit** (délict).
- L'interdit n'est pas encore **intériorisé**.
- Toute action de lutte contre les discriminations doit s'appuyer (entre autres) sur le droit.



Discrimination: de quoi parle-t-on?

Sens juridique:

Une discrimination est un **traitement défavorable** d'une personne par rapport à une autre, dans une **situation comparable** et en raison de **critères** prohibés par la loi.

« Traitement défavorable »

- Il s'agit de **choix** ou de **dispositions** concernant des individus dans:
 - L'emploi (ex: recrutement, rémunération, promotion, licenciement...)
 - L'accès à un bien, un service ou un droit (ex: location d'un logement, entrée en discothèque, droit à une pension...)
- La discrimination est donc un **acte**, une décision, et non un propos, un préjugé ou une attitude.

« Situation comparable »

- On parle de situation comparable lorsque plusieurs individus disposent des **pré-requis** nécessaires (compétences, formation, expérience, solvabilité, etc.), pour prétendre à un emploi, un bien, un service...



Critères de discrimination reconnus en droit français

- Ceux liés à **l'identité** de la personne : âge, sexe, origine, patronyme, orientation sexuelle, apparence physique, caractéristiques génétiques...
- Ceux liés à une **situation** : situation de famille, état de grossesse, handicap, état de santé...
- Ceux liés à des **choix**: mœurs, convictions religieuses, opinions politiques, activité syndicale.

En amont de la discrimination, le stéréotype

- Un stéréotype est une caractéristique, positive ou négative, attribuée à un groupe social dans son entier (**généralisation**).
 - Ex: les femmes sont sensibles, les hommes sont violents, les gitans sont des voleurs...
- **Le stéréotype justifie la discrimination** qui, à son tour, renforce le stéréotype en lui donnant raison.
- Opérer un choix en fonction de stéréotypes et non d'éléments objectifs, c'est courir le risque de commettre une discrimination... et de faire le **mauvais choix**.

Les mécanismes discriminatoires

- On peut discriminer sans être raciste, sexiste, homophobe... mais par:
 - crainte de la réaction négative (des clients, des collaborateurs...)
 - anticipation de la discrimination (conseillers d'orientation, intermédiaires de l'emploi...)
 - volonté d'atteindre un « équilibre » (dans les équipes, le peuplement du parc social...)
- Les discriminations s'inscrivent souvent dans une chaîne de responsabilités. On dit qu'elles sont **systemiques**.

Comment mesurer la discrimination? Le testing

- Testing à l'embauche réalisé en 2007 sous l'égide du Bureau International du Travail
- 4 fois sur 5, l'employeur favorise le candidat majoritaire (blanc) par rapport au candidat minoritaire (origine maghrébine ou africaine).

L'impact des discriminations sur l'organisation

- Des choix inappropriés (dans l'attribution, le recrutement...) difficiles à « rattraper »
- Détérioration du climat de travail (soupçons d'injustice)
- Risque judiciaire (amende, dommages-intérêts, inéligibilité...)
- Risque d'image en cas de condamnation

L'impact des discriminations sur les personnes

- L'expérience répétée de la discrimination affecte profondément la vision qu'une personne a d'elle-même et de la société:
 - **Etats psychiques**: intériorisation du stigmata, auto-dévalorisation, haine de soi, désespoir...
 - **Comportements**: auto-censure, agressivité, victimisation, suicide...
 - **Défenses**: affirmation identitaire, haine du groupe dominant, communautarisme ou dépréciation de son propre groupe d'appartenance...
- Les discriminations ont donc de sérieuses conséquences en termes de **cohésion sociale** et de **santé mentale**.

Les ambivalences de la République

- Depuis 1789, la République n'a cessé de **proclamer l'égalité**, tout en discriminant certains groupes sociaux.
 - Peuples colonisés (Code de l'Indigénat de 1887 à 1946)
 - Femmes (droit de vote en 1944, droit de travailler et d'ouvrir un compte sans l'autorisation de leur mari en 1965...)
- Certaines **discriminations « légales »** perdurent.
 - Interdiction du mariage et de l'adoption pour les homosexuels, étrangers non-communautaires exclus de la fonction publique...

Le cadre européen

- 1953: Convention Européenne des Droits de l'Homme (art.14)
- 1976: Première directive européenne en matière de non-discrimination
- 1997: Traité d'Amsterdam, la LCD devient une compétence communautaire
- Depuis, plusieurs directives ont élargi le champ des discriminations prohibées.
- 2000: Charte des droits fondamentaux (art.21)



La non-discrimination en droit français

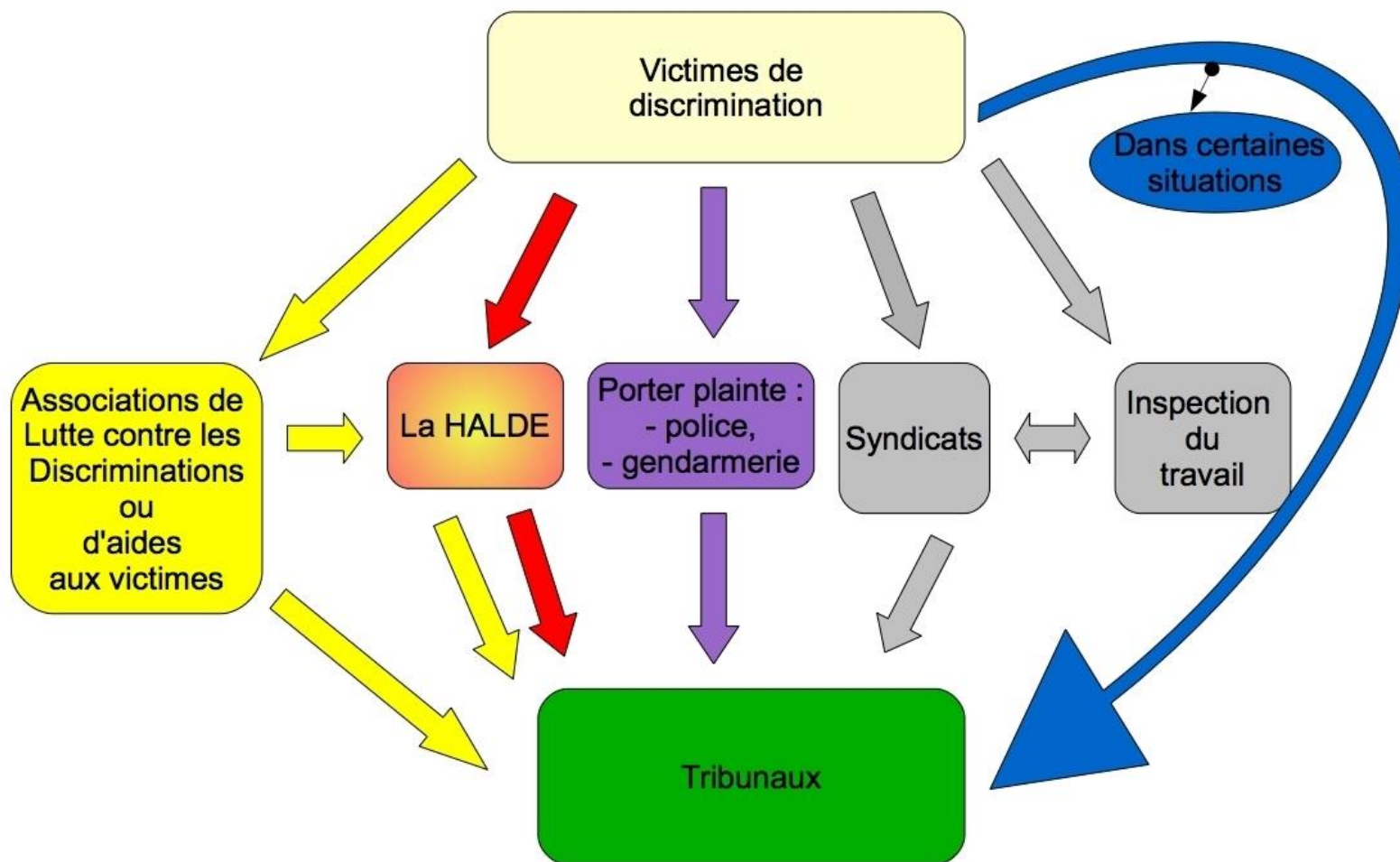
- Les textes constitutionnels
 - Préambule de la constitution de 1946
 - Constitution de 1958
- Des lois successives
 - lois Pleven (1972), Auroux (1982), Le Pors (1983), lois du 16 novembre 2001, du 28 mai 2008...
- Une reconnaissance dans les codes
 - Code pénal (art. 225-1 et suivants)
 - Code du travail (article L1132-1 et suivants)



La non-discrimination en droit français

- Aménagement de la charge de la preuve (au civil et devant le juge administratif) et liberté de la preuve (au pénal)
- Protection des plaignants et des témoins
- Des sanctions élevées
- Des exceptions

Les recours





La construction d'une politique publique

- Les limites de la politique d'intégration
- 1998: La reconnaissance publique de la discrimination
- 2000: Un dispositif de traitement et de prévention des discriminations
- 2004: Le référentiel d'action publique évolue vers la promotion de la "diversité" et de "l'égalité des chances"
- 2006: Une visibilité accrue des questions de discrimination et de diversité

La lutte contre les discriminations

- **Ce n'est pas...**

- La lutte contre le racisme
- L'intégration
- L'insertion
- La promotion de l'égalité des chances ou de la diversité

- **C'est...**

- Agir sur les **pratiques** des discriminants et non sur les *capacités* des discriminés (rôle de l'insertion, de l'égalité des chances...)
- Rendre possible l'application du **droit** (information, accompagnement des victimes, traitement des plaintes...)

Les pistes d'action

- Affirmer et afficher un engagement politique en faveur de l'égalité
- Choisir une « porte d'entrée » pour aborder cette thématique
 - Ex: l'égalité HF, l'emploi...
- Qualifier les acteurs pour partager un même cadre de référence
 - Elus, agents, partenaires...
- Construire la connaissance de la discrimination dans l'organisation ou sur le territoire