



AGIR ET PREVENIR LES DISCRIMINATIONS
DÈS LA FORMATION INITIALE EN RÉGION CENTRE



Les notions de base

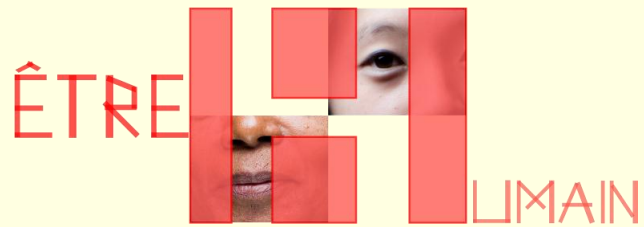
2013

OUTILS SUR LA LUTTE ET LA PREVENTION DES DISCRIMINATIONS

FORMATION ACSE- GIPALFA CENTRE



LES NOTIONS DE BASE



LES NOTIONS DE BASE

DISCRIMINER :

Crimen : accusation, chef d 'accusation, grief, reproche, prétexte, moment critique.

Discrimen : ce qui sépare, l 'intervalle, la séparation, ce qui différencie, désaccord.

Etymologiquement, discriminer c 'est faire une séparation, une distinction.

LES NOTIONS DE BASE.

Mais la discrimination n'est ni un point de vue, ni un jugement de valeur, ni une intention. C'est un traitement concret, une pratique différenciée.

On parle de discrimination, lorsqu'à situation égale, des personnes subissent un traitement différent, fondé sur des critères illégitimes, et qui produit une illégalité.

La discrimination est une atteinte au principe d'égalité.

LES NOTIONS DE BASE

LA DEFINITION LEGALE.

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques ou morales 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 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 ».

(Article 225-1 du Code pénal).

LES NOTIONS DE BASE

DISCRIMINATION DIRECTE.

Elle se produit, lorsqu 'une personne est traitée de manière différente, de manière moins favorable qu 'une autre ne l 'est, ne l 'a été ou ne le sera, pour des raisons définies par la loi

... et que le motif soit ou non explicité verbalement.

LES NOTIONS DE BASE

DISCRIMINATION INDIRECTE.

Elle se produit lorsqu 'une discrimination, un critère ou une pratique apparemment neutres sont susceptibles d 'entraîner un désavantage particulier pour des personnes ou des groupes déterminés par rapport à d 'autres, à moins que cette disposition [...] ne soit objectivement justifiée par un motif légitime.

Elle peut aussi être intentionnelle ou pas.

LES NOTIONS DE BASE

DISCRIMINATION LEGALE.

Discrimination inscrite dans la loi.

Dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à limiter l'accès à certaines fonctions ou droits, notamment en matière de nationalité (Fonction Publique), ou d'âge (quand elle vise, par exemple la protection des mineurs).

LES NOTIONS DE BASE

DISCRIMINATION AUTORISEE.

Dans certains cas, encadrés par le code du travail, il est possible de poser un critère discriminatoire si le moyen est proportionné au but poursuivi (dans le cas des tournages de films, par exemple, le critère de l'apparence physique peut être pris en compte).

LES NOTIONS DE BASE

DISCRIMINATION POSITIVE ET ACTION POSITIVE.

Par discrimination positive, on entend toute mesure de rattrapage temporaire permettant de corriger les effets produits par des discriminations, notamment liées au sexe et à l'origine.

L'action positive est autorisée par des directives européennes mais reste très encadrée. Seuls les pouvoirs publics peuvent initier des actions positives, en général à partir d'une entrée territoriale (zones franches, zones d'éducation prioritaire...).

Rien n'interdit, en revanche, aux entreprises de prendre des mesures pour restaurer l'équité : crèche d'entreprise, développement du télé travail...

LES NOTIONS DE BASE

DISCRIMINATION SYSTEMIQUE.

Discrimination consécutive à ce qu'un système d'acteurs participe à une vision discriminante d'un individu ou d'un groupe, en intégrant ou en véhiculant des préjugés ou des stéréotypes, qui ne sont pas nécessairement explicites, volontaires ou conscients, mais contribuent à créer ou perpétuer des situations d'inégalité.

La discrimination systémique procède de modes de gestion qui semblent traiter tout le monde de manière équitable, mais qui en pratique, ont pour conséquence d'exclure ou de désavantager les membres de certains groupes.

LES NOTIONS DE BASE

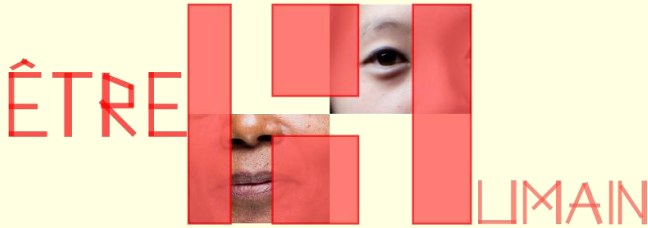
RACISME.

Caractérisation d'un ensemble humain par des attributs naturels eux-mêmes associés à des caractéristiques intellectuelles et morales, qui vaudraient pour chaque individu relevant de cet ensemble.

Le racisme renvoie à la fois à une théorie (celle de la hiérarchie des races) et à un ensemble d'attitudes et de comportements individuels ou collectifs, consistant à réduire autrui à un caractère identitaire considéré comme spécifique et inférieur.

Alors que la discrimination fait toujours référence à un acte, le racisme est structurellement de l'ordre du jugement de valeur ou de l'idéologie, avec ou non des conséquences concrètes en termes discriminatoires.

LA FABRICATION DES DISCRIMINATIONS.



LA FABRICATION DES DISCRIMINATIONS

DISCRIMINATIONS ET STEREOTYPES.

La discrimination renvoie aux stéréotypes et aux préjugés d'une société.

Le stéréotype est une idée, une opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique par une personne ou un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d'agir.

Personne n'est à l'abri de stéréotypes ou de préjugés, et la question de la discrimination concerne donc potentiellement tout le monde.

LA FABRICATION DES DISCRIMINATIONS

Le stéréotype s'installe dans le temps, déforme et reconstruit la réalité notamment dans :

- Une attention sélective aux personnes susceptibles de l'incarner.
- Des choix de relations privilégiées ou au contraire refusées : l'entente ou le désaccord entre les personnes se faisant notamment autour de stéréotypes partagés.
- Sa réalisation partielle : dans un monde où tout existe ou presque l'ensemble des stéréotypes peut se réaliser, la force du stéréotype pourra s'ancrer encore plus.
- L'interprétation sociale : une personne qui fait massivement l'objet d'un stéréotype peut être amenée à intégrer le préjugé comme étant l'attitude qu'on attend d'elle.

LA FABRICATION DES DISCRIMINATIONS

TROIS FONDEMENTS PRINCIPAUX.

Une conception différentialiste de l 'humain.

L 'anticipation de la réaction présumée négative d 'autrui.

Des logiques de quotas ou de seuil.

LA FABRICATION DES DISCRIMINATIONS

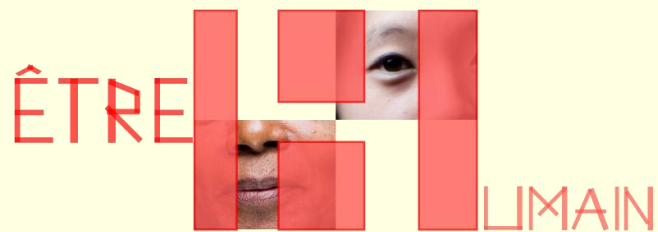
LES DEFINITIONS.

Le différentialisme consiste à établir une distinction en fonction de critères liés par exemple et notamment à l'origine, au sexe ou à l'âge, sur la base de préjugés.

L'anticipation de la réaction présumée négative d'autrui réside dans la double affirmation que sans que l'auteur ne s'inscrive lui-même dans une volonté de discrimination, celle-ci est présentée comme consécutive à la position réputée d'autres interlocuteurs (clients, salariés...).

La logique des quotas se fonde sur un principe de seuil ou d'équilibre et paradoxalement l'affirmation de la nécessité d'une mixité entre différentes catégories de personnes (en cela, elle dissimule fréquemment un arrière plan différentialiste).

UNE REINTERROGATION DU CONCEPT D'ÉGALITÉ



UNE REINTERROGATION DU CONCEPT

D 'EGALITE

L 'EGALITE FORMELLE :

un postulat : tous sont égaux devant la loi quels que soient leur sexe, leur âge, leur origine...

L 'EGALITE DE TRAITEMENT :

un principe d 'action : chacun est traité de manière identique par rapport à un(e) autre.

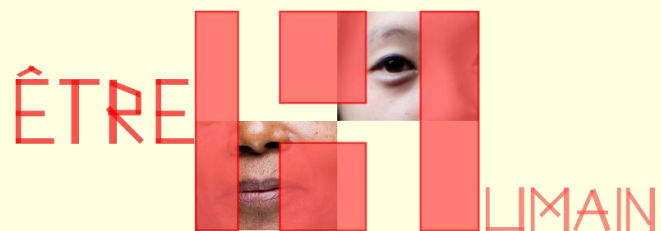
L 'EGALITE DE RESULTATS :

un objectif : la distribution égale des avantages dans les faits.

L 'EGALITE DES CHANCES :

un objectif : chacun peut accéder, de manière équitable, aux droits et aux services.

**LA CONCEPTION
EUROPÉENNE DE LA LOI
CONTRE LES
DISCRIMINATIONS**



LA CONCEPTION EUROPEENNE DE LA LOI CONTRE LES DISCRIMINATIONS

L'HISTOIRE DU DROIT COMMUNAUTAIRE ANTI- DISCRIMINATIONS, QUELQUES MOMENTS CLEFS.

La convention européenne de sauvegarde des droits fondamentaux énonce, dès 1950, les motifs à l'origine des discriminations : « sexe, race, couleur, langue, religion, opinion nationale ou sociale, appartenance à une minorité nationale, patrimoine, naissance ou toute autre situation ».

LA CONCEPTION EUROPEENNE DE LA LOI CONTRE LES DISCRIMINATIONS.

L'EGALITE HOMMES-FEMMES DANS LE TRAVAIL.

Le traité de 1957, créant la communauté économique européenne, expose, dans son article 119, une règle anti-discriminatoire : « Chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail.

LA CONCEPTION EUROPEENNE DE LA LOI CONTRE LES DISCRIMINATIONS

A la fin des années 60, une avocate belge, spécialisée dans le droit du travail, entame une action contre la SABENA, les hôtesses de l'air prenant leur retraite à 40 ans, alors que les stewards prennent la leur à 55 ans pour le même travail. Après plusieurs procédures, la Cour Européenne de Justice confirme que l'article 199 précédent crée un droit individuel pour toute femme, et qu'il relève du principe de l'égalité et de la non discrimination.

LA CONCEPTION EUROPEENNE DE LA LOI CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Dans les années 70, les instances de la communauté adoptent trois législations : une directive sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, une seconde sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, et une troisième, sur la mise en œuvre progressive d'un principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, en matière de sécurité sociale.

LA CONCEPTION EUROPEENNE DE LA LOI CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LA PRISE EN COMPTE DES DISCRIMINATIONS A L 'ORIGINE.

Au début des années 90, un réseau d 'ONG européennes propose l 'idée d 'une directive contre les discriminations sur « l 'origine raciale ou ethnique ». En 1995, au sommet du dialogue social à Florence, les partenaires sociaux européens adoptent « une déclaration commune sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie sur les lieux de travail ».

LA CONCEPTION EUROPEENNE DE LA LOI CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LA RECONNAISSANCE DE L 'AMENAGEMENT DE LA CHARGE PENALE DE LA PREUVE.

En 1997, la directive européenne « relative à la charge de la preuve » aménage la charge de la preuve en cas de discrimination, et introduit la notion de discrimination indirecte. Le traité d 'Amsterdam consacre, dans son article 13, la compétence anti-discriminatoire de l 'Union Européenne. « Sans préjudice des autres dispositions du présent traité [...] le Conseil statuant à l 'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement Européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l 'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l 'âge ou l 'orientation sexuelle.

LA CONCEPTION EUROPEENNE DE LA LOI CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LA VALIDATION DE LA DOUBLE APPROCHE « HORIZONTALE » ET « VERTICALE ».

En 2000, deux directives communautaires (RACE et EMPLOI) renouvellent, l'une les définitions et les domaines d'application de la lutte contre les discriminations (Directive RACE du 29/06/2000), et l'autre la spécification des motifs discriminatoires : sexe, race, couleur, origines ethniques ou sociales, caractéristiques génétiques, langue, religion ou convictions, opinions politiques ou toute autre opinion, appartenance à une minorité nationale, fortune, naissance, handicap, âge, orientation sexuelle (Directive EMPLOI du 27/11/2000).

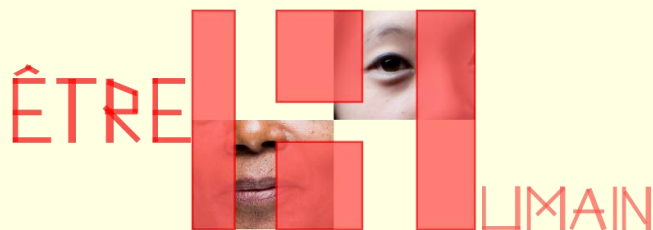
Elles aboutissent notamment à la création de délits de discriminations directes et indirectes, à l'aménagement de la charge de la preuve, à l'autorisation de discrimination positive et à la création de Hautes Autorités indépendantes pour l'Égalité dans chaque Etat membre. 27

LA CONCEPTION EUROPEENNE DE LA LOI CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La directive 2000/78/CE (« directive EMPLOI ») adopte une approche dite « horizontale », puisqu'elle permet d'englober plusieurs motifs de discrimination, handicap, sexuel, ethnique... dans un champ d'application limité au domaine de l'emploi et du travail (limitation *rationae materiae*). La directive 2000/43/CE (« directive RACE ») adopte au contraire une approche dite « verticale », puisqu'elle ne porte que sur un seul motif de discrimination, racial ou ethnique, qui peut se retrouver dans différents domaines allant de la sécurité sociale et la protection sociale, à l'éducation et l'accès aux biens et services ainsi qu'à leur fourniture.

La directive 2000/43/CE (« directive RACE ») est donc seule pertinente dans le domaine du logement.

LE DISPOSITIF FRANÇAIS DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



LE DISPOSITIF FRANÇAIS DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LA LOI DU 16 NOVEMBRE 2001.

La loi du 16 novembre 2001, porte sur l'ensemble de la vie professionnelle. Elle interdit d'écarter un candidat aux différents motifs énoncés et fait de la discrimination un délit.

Elle a des traductions dans le Code du travail (Art. L-122-45) et dans le Code pénal (Art. 225-1).

Elle est à l'origine d'une série de textes légaux, qui modifient en profondeur l'arsenal juridique existant, tant en droit civil qu'en droit pénal, afin d'assurer l'effectivité du principe de non discrimination.

LE DISPOSITIF FRANÇAIS DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

AU CENTRE DU DISPOSITIF, LA NOUVELLE REDACTION DE L'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 rémunération, 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 âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap... ».

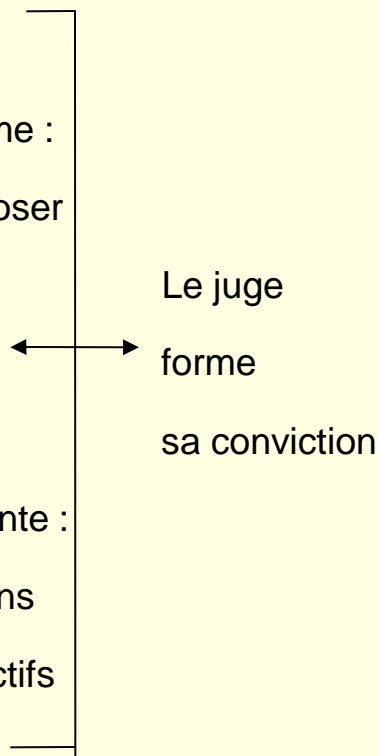
LE DISPOSITIF FRANÇAIS DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LA CHARGE DE LA PREUVE EN MATIERE DE DISCRIMINATION.

L'aménagement de la charge de la preuve, usuelle en droit français (mais pas un renversement qui créerait une présomption de discrimination).

→ La personne qui se présume victime :
présente des éléments laissant supposer
l'hypothèse d'une discrimination.

← La personne présumée discriminante :
prouve que les actions ou les décisions
sont justifiées par des éléments objectifs
étrangers à toute discrimination.



LE DISPOSITIF FRANÇAIS DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LES VOIES DE RECOURS.

Le contentieux des discriminations est dual, c'est-à-dire que le recours peut être réalisé, soit devant une juridiction civile (par exemple le Conseil des Prud'hommes), soit devant une juridiction pénale (Tribunal correctionnel).

Le choix de l'une ou l'autre des voies revêt une importance particulière, dans la mesure où il conditionne tant la procédure que les sanctions qui pourront être prononcées.

Dans le cas de la juridiction civile, la personne qui s'estime victime d'une discrimination cherche à obtenir réparation du préjudice qu'elle a subi.

Face au juge judiciaire, il s'agit, pour la personne ou pour la société, de s'assurer de la sauvegarde des droits et des libertés fondamentaux, la personne qui s'estime victime de la discrimination peut déposer une plainte, avec ou sans constitution de partie civile, cette deuxième option n'impliquant pas nécessairement un déclenchement de poursuite. Seule une plainte avec constitution de partie civile oblige le Parquet à instruire l'affaire.

LE DISPOSITIF FRANCAIS DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LA LOI DU 17 JANVIER 2002.

La loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale étend spécifiquement au domaine du logement les principales innovations que la loi du 16 novembre 2001 introduit dans le code du travail.

Article 158 : « Toute personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de son origine, son patronyme, son apparence physique, son sexe, sa situation de famille, son état de santé, son handicap, ses mœurs, son orientation sexuelle, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou son appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

En cas de litige relatif à l'application de l'alinéa précédent, la personne s'étant vu refuser la location d'un logement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision n'est pas fondée sur un motif discriminatoire. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

LE DISPOSITIF FRANCAIS DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LA LOI DU 9 MARS 2004.

La loi du 9 mars 2004, précise et élargit le champ des discriminations dans les autres domaines que l'emploi.

Article 225-2 : La discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale est punie [...] lorsqu'elle consiste :

- A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- A refuser l'embauche, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- A 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 ;
- A 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 ;
- A 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.

LE DISPOSITIF FRANCAIS DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

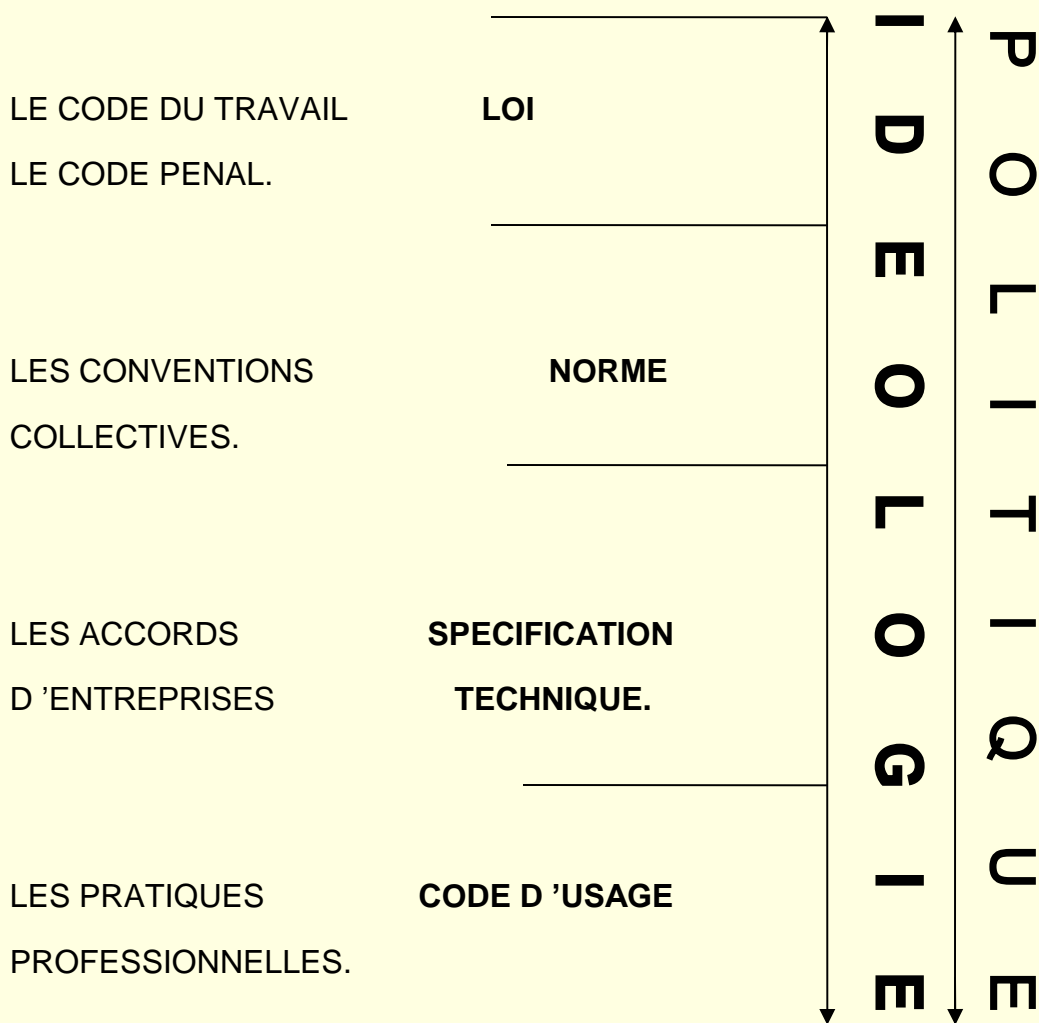
LA LOI DU 23 MARS 2006.

La loi du 23 mars 2006 modifie l'exposé des motifs de discriminations, en les élargissant à des nouvelles catégories. L'article 225-1 du code pénal :

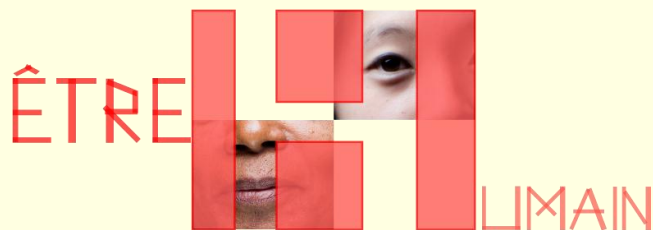
Article 225-1 : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur 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.

LE DISPOSITIF FRANCAIS DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LA HIERARCHIE DES NORMES EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS - L 'APPLICAION AU TRAVAIL.



LES CATEGORIES DEMOGRAPHIQUES ET STATISTIQUES



LES CATEGORIES DEMOGRAPHIQUES ET STATISTIQUES

ETRANGERS ET FRANCAIS.

Est étranger toute personne résidant dans un pays dont il ne dispose pas de la nationalité.

Depuis la deuxième partie du XIXème siècle, la loi distingue trois catégories : les Français de naissance, les Français par acquisition et les étrangers.

Les personnes de nationalité française possédant une nationalité double ou plurielle, ne sont pas considérées en France, que comme des Français, en application d'une règle générale de droit, applicable dans tous les pays.

LES CATEGORIES DEMOGRAPHIQUES ET STATISTIQUES

IMMIGRE :

Toute personne née étrangère dans un pays étranger, et qui vit en France (en vue de s'établir sur le territoire français de façon durable).

→ Une personne immigrée peut acquérir, au cours de son séjour en France, la nationalité française.

LES CATEGORIES DEMOGRAPHIQUES ET STATISTIQUES

PERSONNE ISSUE DE L 'IMMIGRATION.

Personne née en France, d 'un parent ou d 'un grand parent ayant immigré. Cette catégorie recouvre surtout des personnes que le système statistique enregistre comme « Français de naissance », sauf dans certaines enquêtes spécifiques, à des fins d 'études autorisées par la CNIL.

Or, en fait, dans le langage courant, il est fréquemment fait référence à l 'origine des personnes, alors qu 'elles sont très souvent françaises.