



LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Session de sensibilisation du 4 octobre 2024

Slimane LAOUFI – Chef du pôle régional Normandie Centre Val de Loire du Défenseur des droits

OBJECTIFS

- ❖ Comprendre le **contexte historique et sociologique** du droit de la non-discrimination
- ❖ Approfondir la **définition légale des discriminations** (critères et domaines)
- ❖ Savoir **mobiliser les ressources**
- ❖ Savoir **accompagner les personnes victimes de discrimination**



APPROCHE SOCIOLOGIQUE ET HISTORIQUE DE LA DISCRIMINATION

UNE NOTION À L'INTERSECTION DE PLUSIEURS SCIENCES

- ✓ **Définition sociologique** = un phénomène qui se situe au niveau du groupe. « C'est un comportement qui désavantage des membres des groupes minoritaires par rapport à des membres des groupes majoritaires en raison de leur appartenance de groupe »
- ✓ **Définition psycho-sociale** = la tendance systémique à évaluer un individu ou les individus membres de son groupe d'appartenance de manière plus favorable qu'un individu ou que les individus d'un autre groupe.
- ✓ **Définition juridique** = un traitement différent au regard d'un critère et d'un domaine défini par la loi



COMMENT LA DISCRIMINATION SE CONTRUIT-ELLE ?

PROCESSUS DE CATÉGORISATION

Consiste à classer des personnes ou des objets ayant des traits caractéristiques de même nature.



Processus automatique et involontaire.



STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS



STÉRÉOTYPE

« *Formule toute faite* », cliché.

« *Les personnes handicapées ne peuvent pas danser* ».

PRÉJUGÉ

« pré-juger » = juger avant de connaître.

Jugement formé à l'avance qui peut conduire à adopter une attitude négative.

« *Paul est handicapé, le videur pense qu'il ne peut pas danser car il va gêner les autres* ».

**REFUS D'EMBAUCHE
DANS UN GARAGE**



**TROP DOUCE
POUR LA MÉCANIQUE**

DOUCE



FILLE

**ACTES
ET COMPORTEMENTS
DISCRIMINATOIRES**



**STÉRÉOTYPES /
PRÉJUGÉS**



CATÉGORISATION

**REFUS D'EMBAUCHE
DANS UNE CRÊCHE**



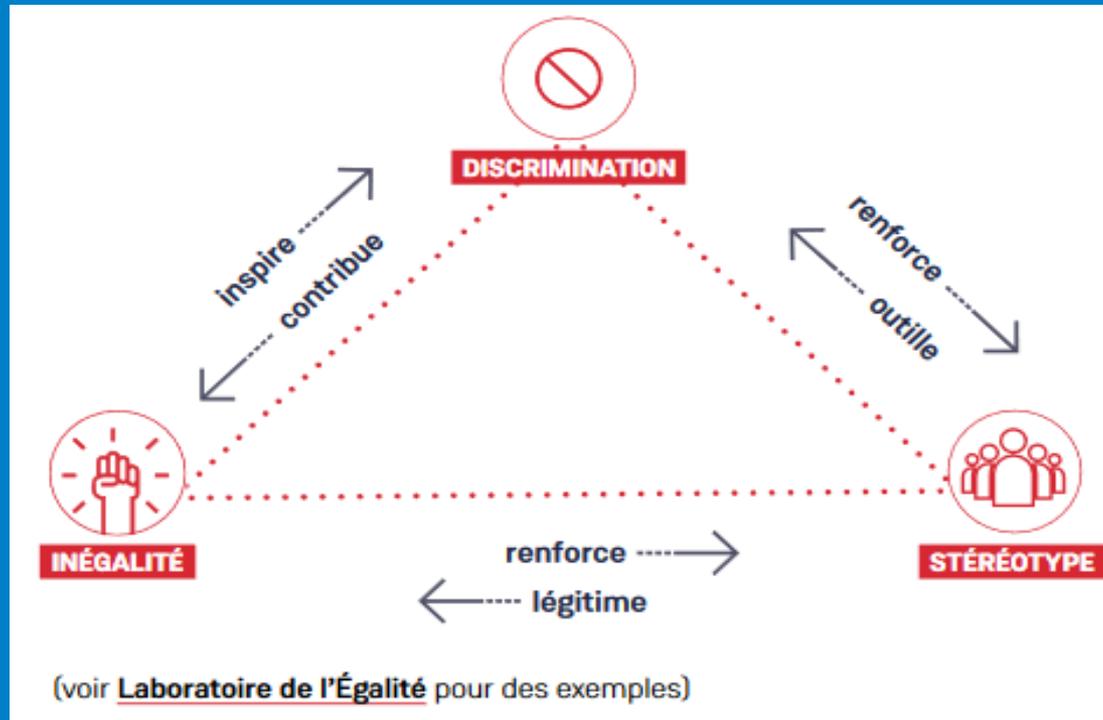
**PAS ASSEZ SENSIBLE
POUR LA PUÉRICULTURE**

FORT



GARÇON

LA FABRIQUE DES DISCRIMINATIONS



DES PARADIGMES DE L'ÉGALITÉ A DISTINGUER

INTEGRATION/ INSERTION	DIVERSITE/ EGALITE DES CHANCES	LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
BUT : égalité en droit des citoyens	BUT : égalité des chances	BUT : égalité en droits + égalité effective de traitement
ACTION :agir sur le public pour mieux se conformer aux codes sociaux majoritaires	ACTION: visibilité des groupes minoritaires et prises des mesures compensatoires	ACTION :sur les pratiques des groupes majoritaires et le fonctionnement des institutions

D

COMMENT DEFINIT-ON UNE DISCRIMINATION EN DROIT ?

UNE DISCRIMINATION EST CARACTÉRISÉE PAR 3 ÉLÉMENTS

1

Un **traitement moins favorable** d'une personne, dans une situation comparable.

2

En lien avec un **critère** défini par la loi (le sexe, l'âge, l'apparence physique...)

3

Dans un **domaine** déterminé par la loi (l'accès à un bien ou un service, l'emploi...)

26 CRITÈRES DE DISCRIMINATION

Caractéristiques inhérentes à la personne

- Origine réelle ou supposée (origine, patronyme, appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une prétendue race)
- Sexe
- Handicap
- Âge
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Apparence physique
- Caractéristiques génétiques

Libertés individuelles et collectives

- Convictions religieuses
- Opinions politiques
- Activités syndicales ou mutualistes
- Mœurs
- Lanceur d'alerte

Caractéristiques évolutives, modifiables

- État de santé
- Grossesse
- Situation de famille
- Nationalité
- Lieu de résidence
- Vulnérabilité économique
- Perte d'autonomie
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- Domiciliation bancaire

LES DOMAINES DE DISCRIMINATION RECONNUS PAR LA LOI



*L'ACCÈS AUX SPORTS
ET LOISIRS*



*L'ACCÈS
AU LOGEMENT*



*L'ACCÈS À L'ÉDUCATION
ET AUX FORMATIONS*



*L'ACCÈS À L'EMPLOI
ET AUX STAGES*

LES DOMAINES DE DISCRIMINATION PRÉVUS PAR LA LOI

On peut distinguer les domaines relevant du **cadre professionnel** :

- ✓ recrutement (emploi ou stage),
- ✓ conditions de travail,
- ✓ montant de la rémunération, primes, promotions,
- ✓ accès à des formations,
- ✓ licenciement, etc. ;

De ceux relatifs à l'**accès à un bien ou à un service** (public ou privé) :

- ✓ logement : *refus de louer ou de vendre un appartement,*
- ✓ éducation : *refus d'inscription à l'école,*
- ✓ accès à un bâtiment public ou privé :
refus d'entrée dans une administration

LES AUTRES FORMES DE DISCRIMINATION

Le harcèlement discriminatoire/ sexuel

Les mesures de rétorsion

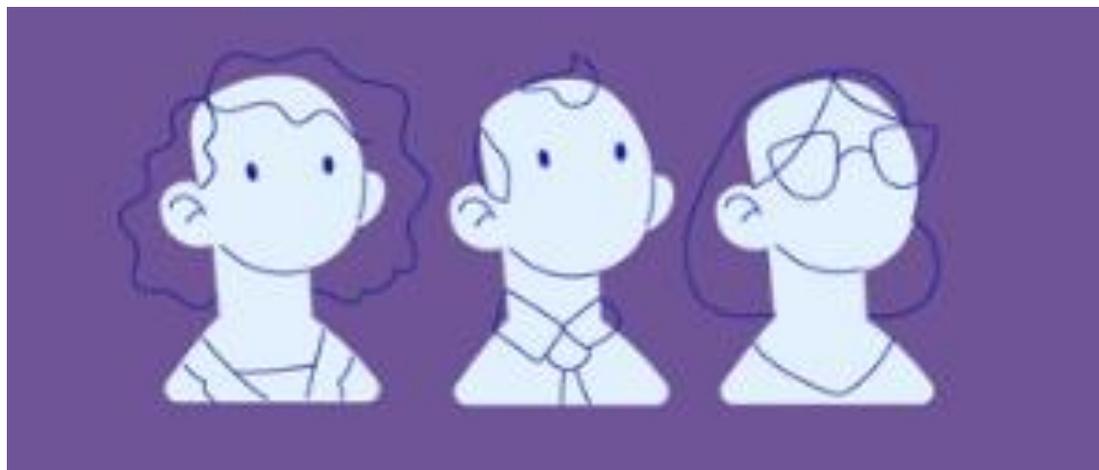
L'injonction de discriminer

La discrimination par association

Le défaut d'aménagement raisonnable

DES DISCRIMINATIONS MÊME SANS INTENTION

La discrimination peut être **intentionnelle** mais aussi **involontaire ou inconsciente**.



Les juges civils et administratifs en sanctionnent les effets quelle que soit l'intention

EN RÉSUMÉ...

CE QU'IL FAUT RETENIR

**SITUATION
COMPARABLE /
TRAITEMENT
DÉFAVORABLE**



CRITÈRE



DOMAINE

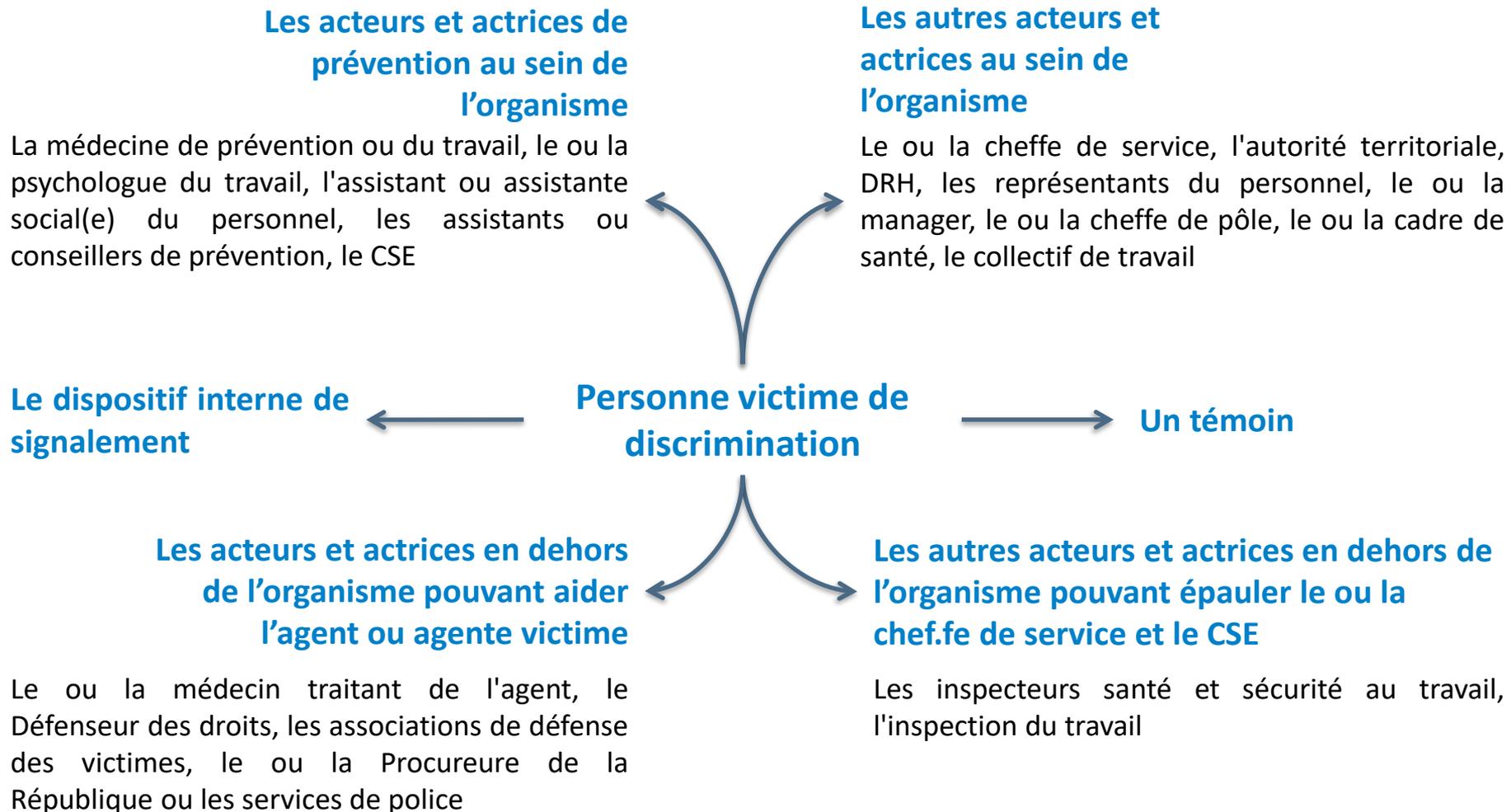


DISCRIMINATION



LEVIERS D'ACTION

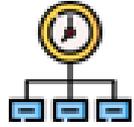
LES ACTEURS MOBILISABLES





LES RECOURS CONTENTIEUX

EXEMPLES DE MODE DE PREUVE



✓ Chronologie des faits



✓ Echanges de mails, SMS, mots manuscrits, correspondance ;



✓ Dossier médical / disciplinaire;



✓ Constatation des faits par un.e huissier.e ;



✓ Copie des mains courantes ;



✓ Attestations (collègues, parents, amis, représentants du personnel...)



✓ Enregistrements / Testing

D

ACCOMPAGNER LES VICTIMES DE DISCRIMINATION

ECOUTER LA PERSONNE : CRÉER UN CADRE SÉCURISÉ

Espace d'accueil et d'écoute => 1^{ère} étape dans le parcours de réparation
Une étape essentielle !

Brainstorming inversé : tout ce qu'il ne faut pas faire !

ÉCOUTER LA PERSONNE : CRÉER UN CADRE SÉCURISÉ

- Créer un **climat de confiance, d'écoute et de sécurité** en adoptant un ton rassurant et non culpabilisant
- Ne pas banaliser ou minimiser les faits ou mettre en doute la parole
- Délivrer un message de soutien et de valorisation de la démarche
- **Reformuler les éléments** pour les confirmer avec la personne
- Expliquer simplement **la définition légale de la discrimination** et ses sanctions
- **L'informer des différents leviers d'action**, de leurs avantages et de leurs inconvénients
- **Laisser le temps à la personne** pour réfléchir à ce qu'elle souhaite.

L'OUTIL DE L'ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF

- Laisser de l'espace à la parole
- Ne pas être trop directif dans les questions
- Poser des questions ouvertes
- Reformuler : « technique du reflet »
- Laisser du temps de libre parole
- Accepter les silences



*Eviter le questionnaire administratif ou policier
Avoir conscience de l'asymétrie de la relation*



DES OUTILS POUR PROMOUVOIR L'EGALITE

DES OUTILS POUR PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ



Retrouvez tous ces outils sur le site du Défenseur des droits :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils>