

# THÉMATIQUE

## SENS CRITIQUE



Fiche

Discrimination

Si en principe nous avons tous le droit d'être traité avec égalité, indépendamment de nos croyances, classe sociale, orientation sexuelle etc.... en réalité c'est loin d'être toujours le cas. Lorsqu'une personne est empêchée de jouir de ses droits, elle subit une discrimination.

La discrimination est le fait d'opérer, dans une situation précise, **un traitement inégalitaire entre différentes personnes** selon un des critères définis par la loi (voir ci-dessous). Exemple simple : traiter défavorablement un dossier de demande de location de logement en raison de la couleur de peau de la personne qui fait la demande.

Une discrimination n'est pas une opinion, un sentiment ou une revendication à partir desquels on pourrait discuter librement. **Elle est un délit** pour lequel on risque **une sanction pénale** prévue par les articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Il existe, aujourd'hui, dans le droit français **25 critères de discriminations** : L'apparence physique, L'âge, L'état de santé, L'appartenance ou non à une prétendue race, L'appartenance ou non à une nation, Le sexe, L'identité de genre, L'orientation sexuelle, La grossesse, Le handicap, L'origine, La religion, La domiciliation bancaire, Les opinions politiques, Les opinions philosophiques, La situation de famille, Les caractéristiques génétiques, Les mœurs, Le patronyme, Les activités syndicales, Le lieu de résidence, L'appartenance ou non à une ethnie, La perte d'autonomie, La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, La vulnérabilité résultant de sa situation économique.

Une discrimination **peut être directe ou indirecte**. On dit **qu'une discrimination est directe** lorsque sur le fondement de l'appartenance, réelle ou supposée, d'une personne à une ethnie, une religion, une identité sexuelle, etc., elle est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Autre exemple simple : un employeur qui demande à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures de plus de 50 ans.

On dit qu'une discrimination est indirecte si une règle ou une pratique **apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable** sur des personnes à raison d'un des critères mentionnés ci-dessus. **Exemple simple** : si vous instaurez au sein de votre entreprise une règle qui a pour effet de défavoriser les temps partiels, cela peut être considéré comme une discrimination indirecte fondée sur le sexe car les femmes occupent majoritairement les postes à temps partiel.

### Quelques chiffres :

- **42%** des personnes actives ont déclaré avoir été témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de leurs activités professionnelles. Depuis 2012, cette proportion a significativement augmenté **(+8 points)**. Les critères qui reviennent le plus sont : l'origine, le sexe et l'apparence physique.
- Près de la moitié des personnes actives ayant déclaré avoir été victimes de discriminations ont connu des **conséquences négatives sur leur emploi** (46%) (licenciement, avertissement, blâme, etc.).
- Près de la moitié d'entre elles **(49%) évoquent un sentiment de fatigue, de tristesse, de déprime ou une dégradation de l'état de santé.**
- Parmi les personnes qui n'ont rien dit au moment des faits (23,5%), 68% évoquent la **peur de représailles** de la part des auteurs, 60% indiquent **qu'elles ne savaient pas quoi faire et 56% pensent que cela n'aurait rien changé**