



Dossier d'information contre les discriminations

à destination des stagiaires de formation continue

QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

Discriminer, c'est interdire ou limiter l'accès d'une personne à un emploi, un logement, à des biens et des services ou à une formation pour des raisons interdites par la loi.



Ces raisons sont, notamment :

- l'âge
- le sexe
- l'origine
- la situation de famille
- l'orientation sexuelle
- les mœurs
- les caractéristiques génétiques
- l'appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race
- l'apparence physique
- le handicap
- l'état de santé
- le patronyme
- les opinions politiques
- les convictions religieuses
- les activités syndicales

Discrimination directe

La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi. Exemple : une offre d'emploi qui précise que les femmes ne peuvent postuler est une discrimination directe.

Discrimination indirecte

La discrimination est indirecte quand une mesure, un critère ou une pratique apparemment neutre a pour résultat de provoquer une différence de traitement en défaveur d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Exemple : Demander à des candidats à l'emploi de satisfaire à des critères de taille peut par exemple entraîner l'exclusion de beaucoup de femmes. Dans la mesure où l'auteur de cette exigence n'arrive pas à démontrer qu'une taille spécifique n'est pas indispensable pour exécuter le travail, il s'agit d'une discrimination indirecte.

L'arrêté du 2 août 2010 relatif aux conditions d'aptitudes physiques particulières pour l'accès aux emplois de certains corps de fonctionnaires abolit les critères de taille, de poids ou encore d'élocution pour devenir policier ou gardien de prison. Il n'y a pas que les petits qui étaient mis à l'écart : les obèses et les bègues aussi. Ainsi, un ancien arrêté exigeait qu'un gardien de prison ait "un indice de masse corporelle compatible avec les missions confiées". Un autre arrêté demandait aux douaniers d'avoir "une bonne capacité d'élocution".

Les arrêtés ont tout simplement été abrogés car discriminants.

LES DISCRIMINATIONS SONT SANCTIONNEES PAR LA LOI

Les discriminations qui sont interdites par la loi sont sanctionnées par les différentes juridictions selon les domaines.

La législation française

Le code pénal prévoit des sanctions dans le secteur de l'emploi, dans l'exercice d'une activité économique et de la fourniture de biens et de services.

La discrimination à l'égard d'une personne physique ou morale est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Lorsque le refus discriminatoire est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Le code du travail précise qu'aucun salarié ne peut être écarté d'un recrutement, d'une formation ou encore être sanctionné ou licencié ou voir son déroulement de carrière compromis en raison de critères discriminatoires. Il protège le salarié qui est amené à témoigner d'une discrimination contre d'éventuelles mesures de représailles.

La loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations a élargi les critères de discriminations prohibés, et aménagé la charge de la preuve en droit du travail.

La charge de la preuve est aménagée en faveur du salarié : en cas de litige, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale prohibe le harcèlement moral et comporte des dispositions prohibant la discrimination dans l'accès au logement.

La loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (abrogée par la loi n°2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits) a créé la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et fixé son domaine de compétence à l'ensemble des discriminations prohibées par la loi. La loi complète la transposition de la directive 2000/43 et pose le principe général de non discrimination en raison de l'origine en matière civile ou administrative.

Conformément à **la loi organique n°2011-333 relative au Défenseur des droits et la loi n°2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**, le Défenseur des droits* succède au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS) à compter du 1er mai 2011.

À ces lois françaises correspondent des directives européennes

([n°2000/43/CE](#), [n°2000/78/CE](#), [n°2002/73/CE](#), [n°2004/113/CE](#)) qui prohibent les discriminations notamment liées à l'origine et au sexe, dans des domaines tels que l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, et l'accès aux biens et aux services.

* **Le défenseur des droits : Tél. 08 1000 5000 ou sur le site : <http://www.defenseurdesdroits.fr>**

LES ETAPES VISEES DE LA VIE PROFESSIONNELLE

La lutte contre les discriminations concerne l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle : de la formation du contrat ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, jusqu'à la rupture du contrat.

A l'embauche

Aucun refus d'embauche, qu'elle que soit la nature du contrat proposé, ou d'accès à un stage, ne peut reposer sur un motif discriminatoire.

La notion de refus d'embauche doit être interprétée de manière large puisqu'il a été décidé que la rupture de la période d'essai pour un motif présent dans l'article L. 122-45 du Code du travail, s'apparente à un refus d'embauche. Celle-ci devient définitive une fois la période d'essai écoulée.

En cours d'exécution du contrat

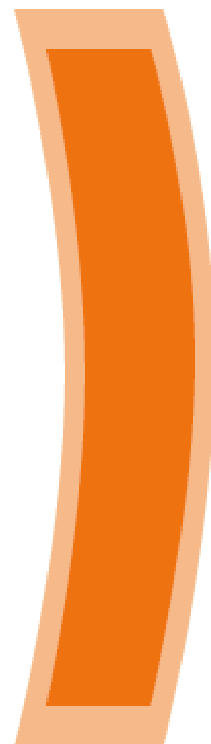
L'article [L122-45](#) du Code du travail condamne les pratiques discriminatoires concernant :

- l'exercice du pouvoir disciplinaire
- le pouvoir de licencier
- la rémunération
- le reclassement
- l'affectation
- la qualification
- la classification
- la promotion professionnelle
- la mutation
- le renouvellement du contrat

Toute différence de traitement ne constitue pas une discrimination pour autant qu'elle soit justifiée et légitime ; elle le devient si elle repose sur un critère que la loi écarte formellement comme pouvant justifier d'une différence.

On apprécie tout d'abord la comparabilité des situations en cause pour établir une présomption de discrimination, puis l'employeur pourra entrer dans la phase de justification de la différence de traitement constaté en invoquant un critère objectif.

En matière de travail temporaire, le salarié temporaire effectuant sa mission doit être traité de la même manière et bénéficier des mêmes avantages que les salariés permanents. La qualité de salarié temporaire ne doit pas justifier une quelconque différence de traitement, dès lors que le salarié temporaire et le salarié permanent se trouvent dans des situations comparables.



FAIRE APPEL AU MEDIATEUR EN CAS DE DISCRIMINATION

Qui peut saisir le médiateur ?

Le médiateur reçoit les réclamations concernant le fonctionnement du service public de l'éducation nationale, de la maternelle à l'enseignement supérieur.

Quand et comment saisir le médiateur ?

Avant de s'adresser au médiateur, il est obligatoire d'avoir effectué une première démarche - demande d'explication ou contestation de la décision - auprès de l'autorité qui a pris la décision et que le désaccord persiste.

La saisine du médiateur est directe. Elle se fait par écrit (courrier ou télécopie ou courriel). Il n'est pas utile de saisir le médiateur par lettre recommandée. Le réclamant doit indiquer ses coordonnées, le lieu où se situe le différend et fournir tous les éléments nécessaires à la compréhension du litige.

Quel médiateur saisir ?

Vous saisissez **le médiateur académique** lorsque la réclamation concerne les services et les établissements (écoles, collèges, lycées, universités...) situés dans son académie.

Il y a un médiateur par académie, parfois assisté de correspondants.

Médiateurs académiques à Paris

Colette LIOT
47 rue des Ecoles – 75230 PARIS CEDEX 05
Tél : 01 40 46 20 36
Fax : 01 40 46 20 10

Marlène CELERMAJER
Tél : 01 40 46 22 67

Michel COUDROY
Tél : 01 40 46 23 40

mediateur.acad@ac-paris.fr