



Lutte contre les discriminations

Livret animateur



Définir la discrimination 5

1. Photolangage..... 5
2. Vidéos 5
3. Apports théoriques 5
 - 3.1. Principe 5
 - 3.2. Catégories de discrimination interdite 6
 - 3.3. Catégories de discrimination légale 6
 - 3.4. Formes de discrimination..... 7
 - 3.5. Les comportements qui ne sont pas des discriminations visées par la loi 7

Identifier des situations de discrimination 8

4. Vidéos 8
5. Quizz 8
 - 5.1. La première loi pénale contre les discriminations en France date de : 8
 - 5.2. L'esclavage a été officiellement aboli en France par décret le 27 avril 8
 - 5.3. L'antisémitisme désigne : 8
 - 5.4. Qui a lutté contre l'Apartheid en Afrique du Sud : 8
 - 5.5. Combien d'actes de racisme sont condamnés en France par an ? 9
 - 5.6. Qu'est-ce que l'islamophobie ? 9
 - 5.7. En quelle année les femmes ont-elles eu le droit de vote en France..... 9
 - 5.8. Qu'est-ce qui permet de prouver que les races n'existent pas : 9
 - 5.9. Les discriminations prennent leur source :10
 - 5.10. Qui a des préjugés ?10
 - 5.11. La discrimination est un processus à ne pas confondre avec le racisme, car :10
 - 5.12. Lutter contre les discriminations, c'est d'abord :11
 - 5.13. La législation française définit un certain nombre de critères de discrimination. Combien ?.....11
 - 5.14. En octobre 2009, un fait marquant a agité le milieu du football et la presse nationale. Il y était fortement question de préjugés. Quel était cet évènement ? 11
 - 5.15. En Allemagne, dans le cadre de la loi contre les discriminations, on recrute des policiers ayant une caractéristique particulière. Ce type de recrutement est interdit en France. Quelle est la caractéristique des policiers ?11
 - 5.16. Un maître nageur a-t'il le droit de refuser l'accès à la piscine à une jeune fille malentendante pour des raisons de sécurité ? Selon lui, elle ne pourra entendre ses consignes et risque de se noyer.11
 - 5.17. Un réalisateur a-t'il le droit de refuser un acteur en lui expliquant "je ne peux pas prendre un noir pour jouer le rôle d'Obélix" ?11



5.18. Parmi cette liste de métiers, quel est celui pour lequel il est autorisé de préciser le sexe recherché ?.....	12
5.19. Le président de la république doit être de nationalité française. C'est une discrimination.....	12
5.20. Les allocations familiales sont une forme de discrimination ?.....	12
5.21. Le chef de la religion du Pepito Bleu recherche une personne pour le secrétariat, gérer les dossiers des croyants. Il a fixé 3 conditions pour le recrutement : une bonne expérience de l'informatique, croire dans le Pepito Bleu, être une femme. Quelles sont les conditions illégales ?.....	13
5.22. Un professeur dit que les enfants asiatiques travaillent mieux que les enfants blancs. Cette situation est-elle discriminante ?.....	13
5.23. Un professeur note plus strictement "les filles que les garçons car elles sont plus douées pour les études. Il faut bien aider les garçons à avoir des notes correctes". Cette situation est-elle discriminante ?.....	13
5.24. Philibert, 14 ans, est nain. Il veut s'inscrire au saut en hauteur. L'entraîneur refuse "pour son bien" car les autres jeunes vont se moquer de lui lors des sauts et le discriminer.....	13
5.25. Vincent, âgé de 12 ans, diabétique insulino-dépendant pratique le judo. Il termine deuxième de sa catégorie à une compétition en vue du championnat du Rhône. A l'issue des épreuves, l'arbitre l'encourage à participer à ce stage de niveau supérieur. Arguant du problème de santé de Vincent, le directeur administratif du comité du Rhône de judo s'oppose à son inscription. Cette situation est-elle discriminante ?.....	13
5.26. L'entreprise de mes parents n'accepte que les enfants du personnel dans le cadre de stage. Est-ce une discrimination ?.....	14
5.27. Pour les remercier, le maire de la ville a décidé de ne recevoir dans son bureau que les citoyens ayant voté pour lui. Les autres doivent prendre rendez-vous avec ses adjoints. Cette situation est-elle discriminante ?.....	14
5.28. "La taxe sur les obèses d'Air France KLM".....	14
5.29. Quatre moniteurs suspendus pour avoir observé le jeûne du ramadan.....	15

Comprendre les processus conduisant à la discrimination.... 16

6. Etudes de cas	16
6.1. La discothèque.....	16
6.2. Les jeunes en maison de quartier	16
6.3. Le sport collectif.....	16
6.4. La maison de retraite.....	17
6.5. Les heures supplémentaires.....	17
6.6. Le restaurant scolaire	17
6.7. Le sport individuel.....	17
6.8. Les conditions de travail.....	18
6.9. L'accès à l'emploi	18
7. Etude d'une conversation	18
8. Saynètes à jouer	20
8.1. Le fils annonce à ses parents son projet de vacances pour cet été. Il a décidé de partir seul au Maroc faire un voyage itinérant avec son sac à dos.	20



- 8.2. *La fille, 17 ans, souhaite sortir en boîte avec ses ami(e)s samedi soir prochain. Il en parle à ses parents pour obtenir leur autorisation.....20*
- 8.3. *Le fils, en recherche d'emploi depuis plus de 6 mois, après l'obtention de son CAP/BEP de restauration, annonce à ses parents et à sa sœur son intention de partir en mission humanitaire en Mauritanie pour 10 mois.20*
- 8.4. *Au cours d'une discussion familiale, le fils explique son projet de vie : il aimerait avoir 4 enfants, se consacrer à sa famille sans travailler à l'extérieur. Il va donc passer son bac en fin d'année et arrêter ses études.20*
- 8.5. *Un garçon (17 ans) vient de se faire « larguer » par sa petite copine. Il en éprouve un énorme chagrin. Dans la rue, il en parle à un copain qui le console en le serrant affectueusement dans ses bras. 3 passants les observent et en discutent.....20*

Connaître le cadre légal..... 21

9. Quizz 21
- 9.1. *La discrimination est un délit qui peut valoir une peine d'emprisonnement.21*
- 9.2. *La discrimination est puni seulement si elle a lieu en public.....21*
10. Articles du code pénal 21

Connaître les voies de recours 24

11. Saisine du Défenseur des droits (ex-HALDE) 24
12. Engagement d'un procès pénal..... 24
13. Demande de réparation du préjudice devant la justice..... 25
14. Quelles preuves puis-je apporter ?..... 25

Annexes 26

15. Les chiffres de la discrimination..... 26
16. Tests de discrimination 27
17. Pistes de réflexion (citations) 27
18. Démarche pour les saynètes à jouer 28



Définir la discrimination

En préambule, le formateur incite les jeunes à définir à l'oral la notion de discrimination. Il reformule les différents apports mais ne définit pas la discrimination, ne valide ou n'invalide pas les propositions des jeunes.

1. Photolangage

- Les équipes jouent les unes après les autres
- Chaque jeune se déplace et prend une photo
- Le jeune explique à son équipe pourquoi il a choisi cette photo. Quel aspect de la discrimination met elle en valeur ?
- Un rapporteur par équipe retransmet les critères prohibés par la loi relevés à l'occasion du photolangage.

Le formateur définit la discrimination et identifie à l'aide des retours des participants, les 18 critères de discrimination prohibés par la loi. Ils devront rester affichés pendant toute l'intervention afin de pouvoir s'y référer.

2. Vidéos

Courts métrages réalisés par la HALDE => situations "simples".

Les jeunes relient les critères de discrimination recensés précédemment aux propos/actes du film, s'expriment et débâtent sur les différents sujets. Les vidéos ont l'avantage d'être courtes et très parlantes. Cependant, la fin des vidéos dévoile le critère de discrimination et nuit au questionnement, à la réflexion. Le formateur peut effectuer une pause avant de dévoiler le résultat.

En cas d'absence de vidéoprojecteur, le formateur peut utiliser la retranscription des vidéos.

3. Apports théoriques

3.1. Principe

La discrimination consiste à favoriser ou défavoriser quelqu'un, en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels.

Sauf exceptions, la discrimination est illégale et sanctionnée.

Les victimes de discrimination défavorable à leur rencontre peuvent obtenir réparation du préjudice causé.

Source : Site du service public, Mise à jour le 17.08.2012 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)



Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, dans un domaine visé par la loi.

3.2. Catégories de discrimination interdite

Est interdit tout traitement inégal fondé sur :

- l'origine géographique,
- l'appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à un ensemble de personnes défini comme "ethnie" ou comme "race",
- les caractéristiques génétiques,
- le handicap, l'état de santé,
- la religion, les convictions politiques ou activités syndicales,
- le sexe ou l'identité sexuelle,
- l'âge,
- l'état de grossesse ou de maternité,
- l'orientation sexuelle,
- les mœurs,
- la situation de famille,
- le nom de famille,
- l'apparence physique.

Est également interdite toute discrimination touchant une personne qui, dans le cadre du travail, a subi ou refusé de subir un harcèlement moral ou un harcèlement sexuel. Cette interdiction vaut même si l'inégalité de traitement discriminante est favorable à la victime.

Les personnes dénonçant ou luttant contre des discriminations, sans les subir pour autant elles-mêmes, ne peuvent pas faire l'objet de mesures les sanctionnant ou les défavorisant.

3.3. Catégories de discrimination légale

Des discriminations sont autorisées lorsqu'elles poursuivent un but de rééquilibrage social et que les moyens utilisés sont proportionnés et nécessaires. C'est le cas par exemple :

- des dispositifs en faveur de la formation des jeunes,
- des contrats de travail aidés,
- des dispositifs réservés aux personnes en situation de handicap.

Sont également autorisés des recrutements réservés à certains profils, quand cette limitation ne peut logiquement être levée (par exemple afin d'embaucher une actrice appelée à tenir un rôle de personnage féminin, ou une personne assurant l'accueil dans un établissement fréquenté exclusivement par l'un ou l'autre sexe).

Les restrictions relatives à la nationalité pour intégrer la fonction publique comptent parmi les discriminations légales.

D'autres mesures discriminatoires peuvent être admises, si la situation l'exige, notamment dans le cadre du travail.



3.4. Formes de discrimination

La discrimination peut être directe lorsqu'elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée.

Mais elle peut être aussi indirecte, quand des mesures ou des comportements apparemment neutres favorisent ou défavorisent, de fait, de façon importante, une personne ou un groupe.

- La discrimination directe ou indirecte s'exerce dans les domaines les plus divers :
- au travail : accès à l'emploi, à la formation professionnelle, aux organisations professionnelles ou syndicales, détermination des conditions de travail ou de promotion professionnelle, ...
- dans l'Éducation : conditions d'inscription, d'admission, d'évaluation, ...
- dans le domaine de la protection sociale : santé, avantages sociaux,...
- pour l'accès et la fourniture de biens et services : accès au logement ou à une boîte de nuit, conditions de bail, de crédit, de souscription d'assurance....

3.5. Les comportements qui ne sont pas des discriminations visées par la loi

Attention : ne figure pas sur le site du service public

La compétence du Défenseur des droits se limite aux discriminations prohibées par la loi. Tout comportement discriminatoire n'est pas une discrimination prohibée.

Une inégalité ou un critère de sélection, de rémunération, de mutation qui n'est pas prohibé par la loi, crée une situation certes injuste mais qui ne peut pas être traitée dans le cadre du régime juridique des discriminations. Ce sont d'autres règles de droit qu'il faut alors mobiliser comme le droit du licenciement, le droit disciplinaire, le droit administratif. Ainsi des situations de favoritisme individuel, de différence de droit liée au statut, de mésentente ou encore d'exigence abusive ne sont pas visées par le droit des discriminations lorsqu'elles ne sont pas fondées sur un critère prohibé par la loi dans un domaine visé par la loi.

Par ailleurs, tout comportement violent ou abusif qui ne constitue pas une inégalité de traitement n'est pas non plus visé par le droit des discriminations même lorsqu'il met en cause un critère prohibé de discrimination. Ainsi, une injure, une violence, une mésentente privée, même lorsqu'elles sont le fait de racisme, de sexisme, d'homophobie ou d'handiphobie sont des délits punis par la loi mais ne sont pas des discriminations. Ces délits sont appréhendés par d'autres cadres juridiques tels que le recours pour injure, la voie de faits, les violences, etc.

Conformément à la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent : <http://www.halde.fr/Mentions-legale...>



Identifier des situations de discrimination

4. Vidéos

Courts métrages réalisés par la HALDE => situations "simples".

Les jeunes relient les critères de discrimination recensés précédemment aux propos/actes du film, s'expriment et débâtent sur les différents sujets.

Les vidéos ont l'avantage d'être courtes et très parlantes. Cependant, la fin des vidéos dévoile le critère de discrimination et nuit au questionnement, à la réflexion. Le formateur peut effectuer une pause avant de dévoiler le résultat.

En cas d'absence de vidéoprojecteur, le formateur peut utiliser la retranscription des vidéos.

5. Quizz

5.1. La première loi pénale contre les discriminations en France date de :

- ✓ 1972*
- ✓ 1890
- ✓ 1945

5.2. L'esclavage a été officiellement aboli en France par décret le 27 avril ...

- ✓ 1789
- ✓ 1848*
- ✓ 1900

5.3. L'antisémitisme désigne :

- ✓ la haine des juifs*
- ✓ la haine des homosexuels
- ✓ la haine des africains

5.4. Qui a lutté contre l'Apartheid en Afrique du Sud :

- ✓ Martin Luther King
- ✓ Gandhi
- ✓ Nelson Mandela*

Martin Luther King (1929-1968). Pasteur noir américain. Prêchant la non-violence, il lutta pour l'intégration des Noirs dans la société américaine et mourut assassiné. Prix



Nobel de la paix, 1964.

Mohandas Karamchand Gandhi, dit le Mahatma (1869-1948). Philosophe et homme politique indien. Apôtre de la résistance passive et de la non-violence, il lutta pour l'accession de son pays à l'indépendance (1947).

Nelson Mandela (né en 1918). Homme politique sud-africain. Il lutta pour l'abolition de l'apartheid en Afrique du Sud, dont il devint président en 1991. Prix Nobel de la paix, 1993.

5.5. Combien d'actes de racisme sont condamnés en France par an ?

- ✓ environ 50*
- ✓ environ 200
- ✓ environ 1000

5.6. Qu'est-ce que l'islamophobie ?

- ✓ la peur des arabes
- ✓ la peur des maghrébins
- ✓ la peur des musulmans*

5.7. En quelle année les femmes ont-elles eu le droit de vote en France

- ✓ 1791
- ✓ 1848*
- ✓ 1944

5.8. Qu'est-ce qui permet de prouver que les races n'existent pas :

- ✓ les croyances religieuses
- ✓ les travaux universitaires en philosophie
- ✓ les progrès de la science génétique*

Source : Wikipédia

Une race humaine est une subdivision de l'espèce humaine dite espèce Homo sapiens.

La notion de race humaine est une application à l'espèce Homo sapiens du concept de race, terme qui définit des sous-groupes d'espèces du règne végétal ou animal. La définition zoologique du terme race est la suivante : « subdivision d'une espèce qui hérite des caractéristiques la distinguant des autres populations de l'espèce. Au sens génétique une race est une population qui diffère dans l'incidence de certains gènes des autres populations, conséquence d'une isolation, le plus souvent géographique ».

Pour la communauté scientifique, le concept de race est, aujourd'hui, invalide pour caractériser les différents sous-groupes de l'espèce humaine. Toutefois, un certain nombre d'analyses génétiques basées sur des polymorphismes génétiques permettraient de distinguer une répartition géographique de certains de ces polymorphismes. Par exemple, l'équipe de Luigi Luca Cavalli-Sforza suggère que les Homo sapiens se répartissent en neuf populations de base : africains, européens, nord-africains, asiatiques de l'est, amérindiens, peuples de l'arctique, aborigènes d'Australie,



sud-est asiatique, îles du pacifique. Ces nouvelles découvertes génétiques sont reprises à leur compte par les tenants du racialisme qui considèrent que l'espèce Homo sapiens se divise en neuf grandes races.

Le terme de « race » a été employé au xix^e siècle, et souvent jusqu'au xx^e siècle, pour désigner des groupes différenciés arbitrairement les uns des autres, par exemple une religion majoritairement partagée (p. ex., la « race juive »), par leur nationalité (« race allemande », « race germanique »), notamment dans les discours nationalistes du XIX^e siècle, ou encore par leur couleur de peau (« race blanche » : leucodermes, « race noire » : mélanodermes ou « race jaune » : xanthodermes). De nos jours le terme « race » est l'objet de controverses fréquentes notamment liées aux différentes interprétations que fait l'homme de sa définition biologique, et le terme race est bien souvent abusivement employé par les idéologues racialistes. Dans les pays anglophones comme les États-Unis ou le Canada, le terme race (ou « ethnicity ») demeure utilisé dans le langage courant pour faire référence à l'origine ethnique déclarée par un individu, généralement sans qu'il y ait de consensus sur les divisions admises pour ce faire (« blanc », « africain », « afro-américain », « indien d'Amérique », « hispanique », etc.). Cette pratique totalement admise dans ces pays est officiellement rejetée dans d'autres comme la France, où l'utilisation dans un cadre officiel d'une mention raciale est interdite, bien que paradoxalement celle de « type », suivie d'une précision géographique (européen, maghrébin, africain, par exemple) soit acceptée (alors qu'il existe des Noirs européens et des Blancs africains). Au Québec, si l'utilisation du mot « race » (« race noire », « race blanche »...) ne suscite guère de débat, il est toutefois plus convenu d'utiliser dans les discours et les écrits plus formels le terme « origine ethnique », suivi de la nationalité.

5.9. Les discriminations prennent leur source :

- ✓ Dans le racisme
- ✓ Dans les milieux bourgeois
- ✓ Dans les préjugés*

Définition Antidote

- Élément qui permet de porter un jugement provisoire.
- [Péjoratif] Croyance, opinion préconçue, adoptée sans examen ou imposée par le milieu, l'éducation, l'époque. Préjugé bourgeois, petit-bourgeois. Des préjugés tenaces, indéracinables. Avoir un préjugé contre quelqu'un, quelque chose. Combattre, braver les préjugés. Faire la guerre aux préjugés. Être victime des préjugés.

5.10. Qui a des préjugés ?

- ✓ Tout le monde*
- ✓ Pas moi
- ✓ Les autres

5.11. La discrimination est un processus à ne pas confondre avec le racisme, car :

- ✓ Le racisme est antérieur à la discrimination
- ✓ Le racisme est plus fort que la discrimination
- ✓ Le racisme est une idéologie, alors que la discrimination relève d'un passage à l'acte, conscient ou inconscient, volontaire ou involontaire.*



- 5.12. Lutter contre les discriminations, c'est d'abord :
- ✓ Punir les coupables
 - ✓ Travailler sur soi-même*
 - ✓ Aider les victimes
- 5.13. La législation française définit un certain nombre de critères de discrimination. Combien ?
- ✓ 5
 - ✓ 10
 - ✓ 18*
- 5.14. En octobre 2009, un fait marquant a agité le milieu du football et la presse nationale. Il y était fortement question de préjugés. Quel était cet événement ?
- ✓ Un club de foot a refusé de jouer contre un autre à cause de la couleur de peau des joueurs
 - ✓ Un club de foot de la région Midi-Pyrénées a refusé de jouer contre un club de foot de Rhône Alpes au prétexte qu'ils n'étaient pas de la même région
 - ✓ Un club de foot de Créteil a refusé de jouer contre le Paris-Foot-Gay au prétexte que certains membres de cette dernière équipe étaient homosexuels
- 5.15. En Allemagne, dans le cadre de la loi contre les discriminations, on recrute des policiers ayant une caractéristique particulière. Ce type de recrutement est interdit en France. Quelle est la caractéristique des policiers ?
- ✓ Ils sont d'anciens militaires
 - ✓ Ils sont musulmans*
 - ✓ Ils sont Turcs
- 5.16. Un maître nageur a-t'il le droit de refuser l'accès à la piscine à une jeune fille malentendante pour des raisons de sécurité ? Selon lui, elle ne pourra entendre ses consignes et risque de se noyer.
- ✓ oui
 - ✓ non *
- Il n'a pas le droit de la refuser. C'est à lui d'organiser la baignade. Si elle ne respecte pas les consignes, il pourra lui demander de sortir... au même titre que n'importe nageur/nageuse.
- 5.17. Un réalisateur a-t'il le droit de refuser un acteur en lui expliquant "je ne peux pas prendre un noir pour jouer le rôle d'Obélix" ?
- ✓ oui *
 - ✓ non

C'est une discrimination justifiée. Si pour exercer certains métiers, il faut avoir une caractéristique donnée (couleur de peau, âge, sexe...) qui est essentielle et



déterminante, la discrimination est dite justifiée et ne constitue pas un délit. ex : cf question suivante.

5.18. Parmi cette liste de métiers, quel est celui pour lequel il est autorisé de préciser le sexe recherché ?

- ✓ Mannequin *
- ✓ Pompier
- ✓ Infirmière
- ✓ Bûcheron

Des précisions sont apportées par l'article 225-3 : les discriminations en matière d'embauche fondées sur l'apparence physique sont valides et légales si elles sont justifiées par "une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée". Au juge donc d'apprécier, au cas par cas, la légitimité et la proportionnalité de la discrimination.

5.19. Le président de la république doit être de nationalité française. C'est une discrimination.

- ✓ vrai *
- ✓ faux

Il s'agit d'une restriction légale car la loi fixe cette condition est fixée par la loi pour accéder à la présidence de la république. Autres exemples : droit de vote, emplois réservés, droit pénal spécifique.

Dans certains textes du Code du Travail, il existe des dispositions qui ferment l'accès à certains emplois (débitants de tabac assimilés à des agents des Douanes), à certaines professions (huissier de justice, directeur de salle de spectacle, capitaine de navire français, etc.), sur la base de la nationalité.

5.20. Les allocations familiales sont une forme de discrimination ?

- ✓ vrai *
- ✓ faux

... mais elles sont autorisées/organisées par la loi.

Principe : la discrimination consiste à favoriser ou défavoriser quelqu'un, en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels. Sauf exceptions, la discrimination est illégale et sanctionnée. Les victimes de discrimination défavorable à leur encontre peuvent obtenir réparation du préjudice causé.

Discrimination (définition dictionnaire Antidote) :

- [Soutenu] Distinction, discernement.
- Séparation d'un groupe social des autres, ostracisme. Discrimination raciale. Discrimination des sexes.



- 5.21. Le chef de la religion du Pepito Bleu recherche une personne pour le secrétariat, gérer les dossiers des croyants. Il a fixé 3 conditions pour le recrutement : une bonne expérience de l'informatique, croire dans le Pepito Bleu, être une femme. Quelles sont les conditions illégales ?

La religion et le sexe.

- 5.22. Un professeur dit que les enfants asiatiques travaillent mieux que les enfants blancs. Cette situation est-elle discriminante ?

- ✓ oui
- ✓ non *

Le professeur ne fait qu'annoncer. Il n'y a pas d'acte mentionné. Il ne s'agit donc pas d'une discrimination. Le professeur porte un jugement de valeur en caractérisant un ensemble humain par des caractéristiques qui valent pour chaque individu relevant de cet ensemble, et identifie une hiérarchie par rapport à un autre ensemble humain. Il s'agit donc d'un propos raciste.

- 5.23. Un professeur note plus strictement "les filles que les garçons car elles sont plus douées pour les études. Il faut bien aider les garçons à avoir des notes correctes". Cette situation est-elle discriminante ?

- ✓ oui *
- ✓ non

La notation est dotée différemment au regard du critère de sexe. Il y a donc discrimination envers les filles. La discrimination est expliquée par un jugement de valeur sexiste.

- 5.24. Philibert, 14 ans, est nain. Il veut s'inscrire au saut en hauteur. L'entraîneur refuse "pour son bien" car les autres jeunes vont se moquer de lui lors des sauts et le discriminer.

- ✓ l'entraîneur a agi conformément à la loi
- ✓ l'entraîneur a transgressé la loi *

L'entraîneur par sa décision a lui-même discriminé le jeune.

- 5.25. Vincent, âgé de 12 ans, diabétique insulino-dépendant pratique le judo. Il termine deuxième de sa catégorie à une compétition en vue du championnat du Rhône. A l'issue des épreuves, l'arbitre l'encourage à participer à ce stage de niveau supérieur. Arguant du problème de santé de Vincent, le directeur administratif du comité du Rhône de judo s'oppose à son inscription. Cette situation est-elle discriminante ?

- ✓ oui *
- ✓ non

Selon le défenseur des droits, oui. Post du 19/04/12.



5.26. L'entreprise de mes parents n'accepte que les enfants du personnel dans le cadre de stage. Est-ce une discrimination ?

- ✓ oui *
- ✓ non

C'est une discrimination indirecte liée au critère de la situation familiale. Les circuits fermés de recrutement sont un exemple de discrimination indirecte. Dans ces cas, des entreprises recrutent sur la base de la préférence familiale (accueil en stage des enfants du personnel), ou sur la base d'une solidarité de filière de formation (association des anciens de telle grande école), ou encore sur la base de la préférence communautaire (dans le secteur du Bâtiment, des Travaux Publics, l'encadrement des chantiers a tendance à recruter des ouvriers de même origine). Ceux qui n'ont pas accès à ces réseaux sont donc exclus de l'offre. Pourtant personne n'a voulu les exclure. Sauf que la mise en place de ces mécanismes aboutit à une discrimination indirecte.

5.27. Pour les remercier, le maire de la ville a décidé de ne recevoir dans son bureau que les citoyens ayant voté pour lui. Les autres doivent prendre rendez-vous avec ses adjoints. Cette situation est-elle discriminante ?

- ✓ oui *
- ✓ non

Critère : opinion politique

5.28. "La taxe sur les obèses d'Air France KLM"

« Après avoir annoncé, mardi, que les personnes obèses seront appelées à payer 75 % du prix d'un second siège pour voyager sur les lignes de la compagnie — s'ils sont dans l'incapacité de s'asseoir dans un seul siège d'avion, dans le cas où le vol est complet — le transporteur a sorti d'urgence les aérofreins et a "démenti" mercredi "l'obligation de faire payer un second siège aux passagers à forte corpulence", contrairement à ce qu'avait indiqué la veille une porte-parole de la compagnie. "La seule nouveauté que la compagnie propose à compter du 1er février est, en cabine économique, si celle-ci n'est pas complète, le remboursement du second siège que le passager à forte corpulence aurait choisi d'acheter, indique la compagnie dans un communiqué. En effet, depuis 2005, la compagnie offre aux passagers à forte corpulence la possibilité d'acheter un second siège pour garantir le meilleur confort possible et leur sécurité. Ce second siège bénéficie d'une réduction de 25 % . »

Extrait LeMonde.fr 20-01-2010

- ✓ vrai
- ✓ faux

« Air France-KLM dément son projet de taxe sur les obèses »

Le Monde.fr avec AFP | 20.01.2010

Air France-KLM va devoir réviser sa communication. Après avoir annoncé, mardi, que les personnes obèses seront appelées à payer 75 % du prix d'un second siège pour voyager sur les lignes de la compagnie — s'ils sont dans l'incapacité de s'asseoir dans un seul siège d'avion, dans le cas où le vol est complet — le transporteur a sorti d'urgence les aérofreins et a "démenti" mercredi "l'obligation de faire payer un second



siège aux passagers à forte corpulence", contrairement à ce qu'avait indiqué la veille une porte-parole de la compagnie.

"La seule nouveauté que la compagnie propose à compter du 1er février est, en cabine économique, si celle-ci n'est pas complète, le remboursement du second siège que le passager à forte corpulence aurait choisi d'acheter, indique la compagnie dans un communiqué. En effet, depuis 2005, Air France offre aux passagers à forte corpulence la possibilité d'acheter un second siège pour garantir le meilleur confort possible et leur sécurité. Ce second siège bénéficie d'une réduction de 25 %."

5.29. Quatre moniteurs suspendus pour avoir observé le jeûne du ramadan

Quatre animateurs d'une colonie de vacances de la ville de Gennevilliers (Hauts-de-Seine) ont été suspendus de leurs fonctions par la mairie (PCF) en début de semaine dernière. Ils encadraient un séjour dans un centre de vacances pour enfants à Port-d'Albret (Landes), qui avait débuté le 5 juillet et s'est achevé vendredi 27 juillet.

Lors d'une visite de sécurité effectuée il y a une semaine, un responsable des centres de vacances a constaté qu'à l'heure du déjeuner, les animateurs ne se nourrissaient pas. Il les aurait alors appelés pour leur signifier que, selon leur contrat de travail, ils devaient se restaurer et s'hydrater pendant la journée. "Ils m'ont parlé de l'article 6 qui disait que je devais me restaurer et m'hydrater convenablement et que dans le cas contraire, cela pouvait mettre en danger la sécurité des enfants", a indiqué Nassim, l'un des quatre moniteurs au Bondyblog, qui révèle l'affaire.

Ses explications, selon lesquelles il "s'était hydraté et restauré convenablement et qu'en aucun cas [il] risquait de mettre en péril la sécurité des enfants" n'y ont rien fait. Dans la soirée, les quatre moniteurs étaient convoqués et "suspendus" afin qu'ils soient payés jusqu'à la fin de leur contrat. "Je m'en fiche d'être payé jusqu'à la fin ; moi, je voulais rester jusqu'à la fin de la colonie, tout se déroulait à la perfection", insiste Nassim.

L'article 6 du contrat mis en avant par la mairie pour justifier sa décision souligne que les animateurs doivent "veiller à ce que les enfants et eux-mêmes se restaurent et s'hydratent convenablement et en particulier durant les repas". Le même article évoque "le principe de laïcité" qui doit être respecté.

Cet article a été ajouté il y a deux ans par la mairie au contrat de travail des animateurs de centre de vacances à la suite d'un accident. Une monitrice qui observait le jeûne avait été victime d'un malaise alors qu'elle conduisait un véhicule. Deux enfants avaient été blessés. "A la suite de cela, nous nous étions interrogés sur notre responsabilité vis-à-vis des parents qui nous confient leurs enfants pour des séjours de longue durée, a expliqué au Monde, Jacques Bourgoïn, maire de Gennevilliers. On se doit aussi d'assurer la sécurité physique des enfants." Depuis cet épisode, la clause introduite dans les contrats est signalée aux animateurs, qui ont l'obligation de signer avant leur embauche.[...]

Extrait LeMonde.fr 31-07-2012

- ✓ vrai
- ✓ faux



Comprendre les processus conduisant à la discrimination

6. Etudes de cas

6.1. La discothèque

Deux garçons arrivent, mains dans la main, en baskets devant l'entrée d'une discothèque. L'accès leur est refusé au motif qu'une tenue correcte est exigée et que le dancing est complet. Les deux garçons restent encore quelques minutes devant l'établissement à l'écart et voit arriver une demi-douzaine de jeunes, en baskets, qui entrent sans aucun problème dans le night-club.

6.2. Les jeunes en maison de quartier

La maison de quartier connaît des tensions entre groupes. A plusieurs reprises, des jeunes se sont battus. Lors de la dernière sortie, l'équipe d'animation a emmené les jeunes au musée. Un des jeunes a déclenché une alarme dans une salle; l'autre a eu des comportements déplacés. Mélanie, la guide de 25 ans, est venue se plaindre auprès de vous car les jeunes de son groupe n'ont pas arrêté de la frôler en s'excusant et ont multiplié les petites phrases du type « trop bonne la meuf ».

L'un des animateurs se charge de recadrer le groupe. Kevin, l'un des jeunes, répond que cette technique marche car c'est comme ça qu'il a séduit Amina, sa copine du moment. Rachid explique qu'au vu de sa façon de s'habiller (jupe courte et talon), n'importe qui peut « se la faire cette pute ». Il en parlera au grand frère d'Amina pour qu'il la « calme ». Une bagarre éclate entre les 2 jeunes.

Le directeur du centre décide d'agir. Il reçoit Amina dans son bureau et lui demande de mettre dorénavant des pantalons sous peine de se voir refuser l'accès à la structure. Selon lui, « les jeunes doivent adopter une tenue vestimentaire décente et conforme à la religion de leurs parents ». Il va en informer ses derniers. Il exclut une semaine entière, Kevin qui a donné le premier coup.

6.3. Le sport collectif

Aujourd'hui, le professeur de sport organise un match de foot. Pour gagner du temps, il désigne 2 chefs d'équipe, Julio et Samba, les 2 enfants les plus sportifs du centre. Les filles sont choisies après tous les garçons sauf Barnabé. Les jeunes se moquent tous de lui car, comme d'habitude, personne ne veut de "Tigro" (petit et gros).

Le professeur prend sa défense devant le groupe en soulignant que si le sport n'est pas son point fort, il peut se révéler un très bon équipier pour les jeux faisant appel aux maths. De plus, avec sa corpulence, il fera un très bon gardien.

Après 5 minutes de jeu, Barnabé prend un but entre les jambes. Ses coéquipiers l'insultent. Barnabé quitte le terrain en pleur.



6.4. La maison de retraite

Le directeur d'une maison de retraite explique aux deux candidates d'origines africaines qu'il n'a pas retenu leur candidature car « les personnes âgées n'aiment pas être confiées à des personnes de couleur ». De plus, elles sont toutes les deux syndiquées. Il ne peut pas se permettre de risquer des mouvements de grève qui laisseraient les personnes âgées seules et sans soins. Fatimata le menace de le poursuivre en justice pour discrimination. Le directeur revient sur décision et engage Fatimata.

Pour son premier mois, elle doit s'occuper d'Huguette qui refuse que Fatimata la touche. Elle n'a rien contre les « nègres » mais elle refuse tout contact avec eux. Elle explique qu'à son âge, elle ne va pas changer et est libre de dire ce qu'elle veut, de faire ce qu'elle veut.

Dans la chambre d'à côté, Roger adore la compagnie de Fatimata qui s'occupe très bien. Il ne tarie pas d'éloges. Il éprouve beaucoup d'affection pour elle et l'appelle « sa petite noireade à lui ».

6.5. Les heures supplémentaires

Deborah a sollicité un entretien avec son chef. Elle demande à se joindre à Myriam et Fofana le weekend pour effectuer des heures supplémentaires avant les fêtes de Noël. Son chef refuse. « Ce n'est pas le rôle d'une mère de famille ». De plus, son chef souhaite réserver ces suppléments aux salariés motivés et disponibles. Selon lui, Deborah est moins impliquée dans la vie de l'entreprise. La preuve : elle part à 17h30 tous les jours pour récupérer ses enfants alors qu'eux partent rarement avant 19h.

6.6. Le restaurant scolaire

Dans le restaurant scolaire du collège, une table semble particulièrement agitée. Mia taquine Mitch qui, allergique aux arachides, mange une pomme pendant que les autres jeunes mangent un gâteau chocolat et noisette. Mitch répond qu'il préfère être allergique que pauvre et qu'il ne parlera pas "aux parasites de la société qui vole les emplois aux vrais français".

Suite à cet incident, Micheline, personnel de cantine, assistant à la scène, prend à partie un surveillant pour lui faire savoir qu'à partir de maintenant, elle constituera dès le lendemain une table « repas spécial » (allergie et sans porc). Elle refuse de prendre la responsabilité d'une nouvelle erreur dans la distribution des repas (elle a reçu un avertissement) et souhaite protéger ces « enfants particuliers » au nom des règles sanitaires et de la laïcité. Elle explique que « nous devons nous adapter à l'état de santé de chacun et permettre à tous les enfants de vivre leur religion en toute sécurité ».

6.7. Le sport individuel

Djamila voudrait s'inscrire dans un club de boxe. Au service des inscriptions, un animateur sportif l'accueille. « Je suis désolé, il n'y a pas assez de filles inscrites dans ce cours. On fonctionne toujours comme ça : soit plusieurs filles s'inscrivent, soit on n'en prend aucune sinon le groupe est déséquilibré » dit-il. Djamila discute, montre que ce n'est précisé ni sur le programme, ni dans le règlement du club. Rien n'y fait, l'animateur refuse de l'inscrire. Elle décide de choisir un autre sport de combat. Elle découvre que la ville ne propose pour le judo que 2 groupes pour les filles contre 10



pour les garçons.

6.8. Les conditions de travail

Ali effectue un apprentissage chez un patron. Il sollicite un aménagement des horaires pendant la période du ramadan (au moment de la rupture du jeûne afin de s'alimenter un quart d'heure avant de reprendre le travail). Sa demande est refusée au motif qu'elle n'entre pas dans les critères du règlement intérieur pour lesquels des aménagements d'horaires sont accordés : motifs personnels et familiaux (liste de motifs dressée à titre indicatif). Colline, la secrétaire de la société, jeune et jolie, peut, elle, quitter le travail à 15h30 pour aller rechercher ses enfants à l'école avant de revenir ensuite travailler.

6.9. L'accès à l'emploi

En reconversion, Damien, 52 ans, aimerait travailler dans une crèche. Il se présente pour participer à une formation d'éducateur de jeunes enfants. Il est le seul candidat homme. Il réussit les épreuves écrites. Un oral est prévu pour finir la sélection. A la fin de l'entretien de sélection, le responsable de la formation lui demande de se présenter à un second entretien.

Sa candidature est refusée au motif qu'il habite trop loin et n'a pas le permis. Il apprend une semaine plus tard qu'une femme sans permis habitant son quartier a été admise. De plus, il est le seul à avoir eu deux entretiens.

7. Etude d'une conversation

Le restaurant scolaire d'un collège. De nombreux collégiens sont dans la file d'attente. Il y a Tom, 14 ans, un garçon un peu fort, Medhi, 14 ans et Cynthia, 13 ans. Ils se suivent dans la file, chacun avec un plateau. Tom hésite devant les desserts. Il en prend un et le repose. Il choisit finalement une tarte aux fruits.

Medhi : Et, tu ne crois pas qu't'es assez gros ? Tu veux exploser !?

Rires dans la file d'attentes

Tom (regardant son plateau) : Occupe-toi de tes affaires !

Medhi (fort) : Mais c'est qu'il est susceptible le gros !

Tom : Arrête de m'appeler comme ça !

Medhi (fort) : Si t'es gros, j'y peux rien !

Observant la scène avec attention, Cynthia intervient.

Cynthia : Medhi, tu ne crois pas plutôt que c'est plutôt toi le lourd ? Tu es toujours à te moquer des autres !



Medhi (fort) : Je plaisante... De toute façon, j'ai trop faim !

Medhi quitte la file. Tom paraît blessé. Cynthia se penche vers lui.

Cynthia (cordiale) : Ne t'occupe pas de lui... Il est toujours comme ça.

Tom : De toute façon, ce n'est pas ma semaine !

Cynthia (étonnée) : C'est ton horoscope ? Moi aussi, c'était mauvais !

Tom (souriant) : Je voulais m'inscrire au club de foot de ma ville. J'avais le certificat médical mais l'entraîneur m'a dit que je ne pourrais pas m'intégrer dans l'équipe et qu'ils voulaient gagner le championnat ! Il veut bien m'accepter mais comme juge de ligne. Pas dans l'équipe !

Cynthia : C'est nul ! C'est de la discrimination ! Il faut te défendre !

Tom (fataliste) : Je ne sais pas si c'est de la discrimination mais juge de ligne... C'est plutôt ma ligne qu'on juge !

Le soir, Tom se confie à ses parents.

Sa mère (résignée) : C'est normal que Mehdi se comporte comme ça. Ses parents ne doivent pas beaucoup s'occuper de lui. Ils sont sûrement pauvres et rentrent tard le soir. Ils ne peuvent t'éduquer aussi bien que nous t'éduquons. C'est une autre culture, tu sais ...

Tom (agacé) : C'est complètement faux ! En plus c'est mon ami mais des fois il est lourd. Mais, comment tu parles de Mehdi ? Tu es raciste ?

Mère (sur la défensive) : Bien sûr que non. Je te signale que j'aime beaucoup le couscous. Si c'est ton ami, il vaut mieux ne rien dire. En plus, c'est vrai que tu es gros. Tu vas devoir accepter que les autres se moquent parfois de toi.

Père (distant) : Tu es assez grand maintenant. A toi de te débrouiller. Une moquerie n'est pas une discrimination. Nous ne ferons rien. Pour le foot, il existe d'autres sports. Tu n'as qu'à en trouver un autre. Le débat est clos.

Tom quitte la pièce pour se rendre dans sa chambre.



8. Saynètes à jouer

Source : LUCIDE, ensemble contre toutes les discriminations...

8.1. Le fils annonce à ses parents son projet de vacances pour cet été. Il a décidé de partir seul au Maroc faire un voyage itinérant avec son sac à dos.

Personnages : fils, père, mère, ami du fils

Variante : la fille annonce à ses parents...

8.2. La fille, 17 ans, souhaite sortir en boîte avec ses ami(e)s samedi soir prochain. Il en parle à ses parents pour obtenir leur autorisation.

Personnages : fille, père, mère, grand-mère

Variante : le fils, 17 ans, souhaite...

8.3. Le fils, en recherche d'emploi depuis plus de 6 mois, après l'obtention de son CAP/BEP de restauration, annonce à ses parents et à sa sœur son intention de partir en mission humanitaire en Mauritanie pour 10 mois.

Personnage : fils, père, mère, frère aîné

Variante : la fille, 17 ans,

8.4. Au cours d'une discussion familiale, le fils explique son projet de vie : il aimerait avoir 4 enfants, se consacrer à sa famille sans travailler à l'extérieur. Il va donc passer son bac en fin d'année et arrêter ses études.

Personnages : fils, père, mère, oncle (frère de la mère)

Variante : la fille...

8.5. Un garçon (17 ans) vient de se faire « larguer » par sa petite copine. Il en éprouve un énorme chagrin. Dans la rue, il en parle à un copain qui le console en le serrant affectueusement dans ses bras. 3 passants les observent et en discutent

Personnages : 2 garçons amies, femme de 24 ans, homme de 30 ans, homme de 55 ans

Variante : 2 filles.



Connaître le cadre légal

9. Quizz

9.1. La discrimination est un délit qui peut valoir une peine d'emprisonnement.

- ✓ vrai *
- ✓ faux

3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour les personnes physiques, 225 000 euros d'amende pour les personnes morales (Article 432-7 du Code pénal).

9.2. La discrimination est puni seulement si elle a lieu en public.

- ✓ vrai
- ✓ faux *

C'est une circonstance aggravante. 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende lorsque le fait discriminatoire est commis dans un lieu accueillant du public.

10. Articles du code pénal

Art 225-1 du code pénal

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 moeurs, de leur orientation ou identité 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.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-2

Modifié par Loi n°2004-204 du 9 mars 2004 - art. 41 JORF 10 mars 2004

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :



- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° 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 ;
- 5° 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 ;
- 6° 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.

Article 225-3

Modifié par LOI n°2011-814 du 7 juillet 2011 - art. 7

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ;

2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

Article 225-3-1

Créé par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 45 JORF 2 avril 2006

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4



Modifié par LOI n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 124

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.



Connaître les voies de recours

11. Saisine du Défenseur des droits (ex-HALDE)

(Définition saisine : Fait de soumettre une demande à une juridiction qui est tenue d'y apporter une réponse, prenant la forme d'une décision. Elle est généralement faite par citation, assignation, requête (ou requête simple devant les juridictions administratives), requête conjointe ou déclaration au greffe.)

Le Défenseur des droits reçoit les réclamations des personnes s'estimant victimes d'actes discriminatoires.

Après étude des faits, le Défenseur peut rechercher le règlement du litige par :

- une médiation : désigné par le Défenseur des droits, le médiateur entend les personnes concernées et confronte les points de vue. La médiation ne peut excéder 3 mois renouvelable 1 fois ;
- une transaction : le Défenseur des droits propose à l'auteur des faits une ou plusieurs sanctions (versement d'une amende, indemnisation de la victime, publicité des faits). En cas d'acceptation, la transaction doit être homologuée par le procureur de la République ;
- une action en justice : si le Défenseur des droits a connaissance de faits de nature à constituer un crime ou un délit ou si l'auteur refuse la transaction, le Défenseur des droits saisit le procureur de la République.

Attention : la seule saisine du Défenseur des droits ne suspend, ni n'interrompt les délais de prescription des actions (dans le cadre d'une procédure civile, pénale ou d'un recours administratif et contentieux).

12. Engagement d'un procès pénal

La personne victime de discrimination peut porter plainte dans un délai de 3 ans.

Cette action permet d'informer les autorités judiciaires de la commission de l'infraction et de voir son auteur peut-être condamné à une peine pénale.

Les auteurs d'une discrimination encourent des peines pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 d'amende. Si, en outre, les auteurs de l'infraction ont agi comme agents publics ou comme responsables d'un lieu accueillant du public, les peines peuvent être portées à 5 ans d'emprisonnement et 75.000 € d'amende.

Pour obtenir réparation du préjudice, la victime peut :

- se constituer partie civile dans le cas où la plainte déposée donne lieu à une procédure pénale,
- ou porter plainte avec constitution de partie civile, dans le cas où la plainte déposée est classée sans suite.



13. Demande de réparation du préjudice devant la justice

Pour obtenir réparation de son préjudice en dehors d'un procès pénal, la personne victime peut, dans un délai de 5 ans :

- saisir une juridiction civile (conseil des prud'hommes, tribunal d'instance ou tribunal de grande instance),
- ou, si l'auteur de l'infraction agit comme agent public, saisir le juge administratif.

La victime peut alors présenter notamment une demande de dommages-intérêts.

En cas de discrimination dans le cadre du travail, c'est à l'auteur présumé de l'infraction de prouver que les faits rapportés et établis :

- ou ne sont pas discriminatoires,
- ou constituent une discrimination légitime et légale.

14. Quelles preuves puis-je apporter ?

Partage de la charge de la preuve :

- D'une part, une personne discriminée doit exprimer l'existence de faits discriminatoires et apporter des indices matériels.
- D'autre part, la personne discriminante doit prouver la légalité de son acte en apportant également des preuves.

Les preuves :

- Des témoignages (témoins directs ou indirects)
- Dans la même situation, d'autres personnes ont-elles eu un traitement plus favorable ?



Annexes

15. Evolution Historique de la lutte contre les inégalités

1957 Traité de Rome : il entraîne la signature en 1968, d'un règlement sur la l'égalité de traitement entre les ressortissants de l'Union Européenne notamment en matière de rémunération entre les hommes et les femmes

1973 L'Homosexualité est retirée du Manuel de critères diagnostiques (DSM III)

1970/77 Traité d'Amsterdam

- Directive 43 RACE établit un cadre pour lutter contre les discriminations fondées sur l'origine ethnique ou la race dans divers domaines(emploi, logement)
- Directive 78 EMPLOI établit un cadre pour lutter contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle sur le marché de l'emploi. Elle ne prend pas les mobiles du sexe et de la race ou origine ethnique qui sont déjà traité

1972 La répression des discriminations apparaît dans le Code pénal le 1er juillet 1972 (loi n°72-546), avec l'article 187-1. La liste contient alors :

- l'origine et l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion.

2001 La liste est complétée régulièrement par des éléments qui composent les 18 critères

- le 11 juillet 1975 : sexe et situation de famille (loi n°75-625) ;
- le 25 juillet 1985 : mœurs (loi n°85-772) ;
- le 13 janvier 1989 : handicap (loi n°89-18) ;
- le 12 juillet 1990 : état de santé (loi n°90-602) ;

L'article devient l'article 225-1 :

- le 22 juillet 1992 : opinions politiques et activités syndicales (loi n° 92-684) ;
- le 16 novembre 2001 : apparence physique, patronyme, orientation sexuelle et âge (loi n°2001-1066) ;
- le 4 mars 2002 : caractéristiques génétiques (loi n°2002-303) ;
- le 23 mars 2006 : la grossesse (loi n°2006-340).

16. Les chiffres de la discrimination

En 2010, les discriminations dans l'emploi représentent près de la moitié des 12 000 réclamations reçues par la HALDE, devant le fonctionnement des services publics (20%), les biens et services privés (13%), le logement (6%) et l'éducation (5%). L'origine est le critère le plus souvent invoqué (27%) suivi par la santé et le handicap



(22%). Ces chiffres révèlent une persistance des discriminations dans le domaine de l'emploi, secteur privé et secteur public.

Attention : la HALDE a été dissoute le 1er mai 2011 et ses missions transférées au Défenseur des droits.

17. Tests de discrimination

Le test de discrimination, aussi appelé « testing », permet de déceler des discriminations et l'existence de comportements discriminatoires souvent dissimulés derrière de mauvais prétextes (le logement est déjà loué, l'emploi a déjà été attribué, l'entrée de l'établissement est limitée aux membres, etc.).

Ce mode de preuve consiste à comparer le traitement réservé à des personnes « de référence » avec celui réservé à des personnes susceptibles d'être discriminées en raison de leur origine réelle ou supposée, de leur âge, de leur sexe, de leur handicap ou de tout autre critère illicite. Les tests de discrimination apparaissent donc comme un instrument utile pour mettre en évidence les inégalités et dévoiler la nature discriminatoire de certains comportements.

La technique du test est utilisée par les chercheurs comme un instrument de mesure ; elle doit dans ce cas-là respecter une méthodologie précise. Le test est aussi un instrument de vérification et de preuve en droit pénal.

Le test de discrimination, utilisé depuis 1992 par le bureau international du travail suivant la méthode « Bovenkerk » dans le domaine de l'emploi, a été repris en France par des associations engagées dans la lutte contre le racisme et les discriminations. La méthode « Bovenkerk » conclut à une situation de discrimination dès lors qu'un seuil différentiel de 15 % est atteint. Ce seuil correspond à l'écart différentiel entre les taux de refus des candidatures des deux groupes étudiés (le groupe issu d'une minorité et le groupe référent).

Les tests de discrimination, conduits par les associations dans les années 90, ont conduit à la reconnaissance de ce mode de preuve en droit pénal par la Cour de cassation dans un arrêt du 11 juin 2000. La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a légalisé le test en matière pénale. En vertu de l'article 225-3-1 du code pénal, « les délits [de discrimination] sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie ». Les développements importants de la jurisprudence depuis 2000 ont fixé un certain nombre d'exigences de nature à garantir la valeur probante des tests. Celles-ci sont précisées par la circulaire du 26 juin 2006 du ministère de la Justice.

18. Pistes de réflexion (citations)

« Il n'y aura ni liberté, ni dignité, ni sûreté, dans un pays où l'on s'occupera des noms propres, quand il s'agit d'une injustice. », Mme de Staël (1766-1817)



« Ce n'est pas parce qu'il y a effectivement des différences entre les hommes qu'il faut conclure à la suprématie des uns et à l'infériorité des autres. Il ne faut pas confondre différence et inégalité. », Jean Rostand (1894-1977)

« Si je diffère de toi, loin de te léser, je t'augmente. », Antoine de Saint-Exupéry.

« Apprendre à vivre ensemble comme des frères, sinon nous allons mourir ensemble comme des idiots », Martin Luther King.

« Le racisme est le fléau de notre époque et bien de notre époque. Voyez le fameux dictionnaire de Pierre Larousse du XIX^e siècle en seize volumes formant un ensemble de plus de 23 000 pages. Après le mot racinophobe, " ennemi de Jean Racine " et le rack " une liqueur extraite de la canne à sucre", vous ne trouvez rien. Le mot n'existait pas dans la langue française. C'est bien là une abominable invention de notre temps. », André Castelot.

« Comme il existe un cancer des corps il existe un cancer des âmes et c'est, sans doute, le mal le plus grave parce que le moins aisément guérissable. A l'origine la jalousie, la sottise, la volonté de domination mais, plus encore, l'incompréhension

19. Démarche pour les saynètes à jouer

OBJECTIFS POURSUIVIS

- Repérer les normes, rôles et activités assignés aux personnes suivant leur appartenance de sexe.
- Mesurer l'emprise de ces normes et représentations sur nous-même, sur nos postures et nos réactions.
- Prendre conscience du fonctionnement peu visible des discriminations sexistes.
- Repérer la non symétrie des attitudes parentales qui accordent souvent aux garçons plus de « libertés » qu'aux filles.

CONTENU DE L'ANIMATION

1. Constituer des sous-groupes si possible mixtes et énoncer la consigne : « Imaginez les arguments que le jeune peut mettre en avant pour « défendre » sa position et tous les types de réactions que chacun des personnages pourrait avoir. Remplissez la grille « Réactions ». Nommez un rapporteur-e qui rendra compte en grand groupe de vos échanges ».

2. Distribuer aux sous-groupes une grille « Réactions possibles » et une situation mettant en scène des personnages adolescents et des adultes.

3. Commenter la fiche « réactions » avec le groupe (comment elle fonctionne, sur quoi ils doivent réfléchir). Les sous-groupes fonctionnent par paire sur une situation analogue : l'un d'entre eux aura la situation ayant un garçon en personnage central, l'autre sous-groupe aura une fille comme personnage central. Demander aux sous-groupes de travailler en discrétion (les autres sous-groupes ne doivent pas comprendre qu'ils travaillent sur le même objet).

4. La fiche situation décrit un contexte dans lequel des personnages sont en scène. Les



participants doivent ensemble explorer les différentes réactions que pourraient avoir chacune des personnages (du plus conventionnel au plus progressiste). Quelles postures, les arguments, les marges de manœuvre, conditions d'acceptation. Après discussion, ils remplissent la fiche « Réactions » Durée de préparation : 15 minutes.

5. En fin de jeu, mise en commun des réflexions des sous-groupes. Donner d'abord la parole au groupe qui traite la situation où le sexe du jeune lui rend la vie plus facile. Prise de notes au tableau. Après que les 2 sous-groupes ayant étudié la situation similaire fille / garçon, Analyse. Quelle analyse de ce « comparatif par sexe » ?

QUESTIONNEMENTS PROPOSÉS :

- Est-ce que le fait d'être garçon ou fille change l'approche, les questions, les craintes, les interdictions, les recommandations des adultes ? Sur quels points ?
- Qu'y a-t-il à en dire sur le fond ? Sur les stéréotypes en jeu ? Sur le degré d'intériorisation des rôles de sexe mis en jeu ?
- En quoi ces représentations risquent-elles d'entraîner des discriminations ?
- Bénéficie-t-on des mêmes opportunités quand on est une fille ou un garçon ?
- Comment les adultes justifient-ils les différences de traitement qu'ils réservent aux garçons et aux filles ? Est-ce choquant ?
- Comment les garçons et les filles justifient-ils les différences de traitement qu'ils réservent à leur copains/copines ? Est-ce choquant ?
- Connaissez-vous des filles/garçons qui acceptent ces différences ? D'autres qui se révoltent contre ces différences ?
- Dans ces différences de traitement, qui, du garçon ou de la fille, jouit de la meilleure « place » et de plus de possibilités et opportunités ?
- Quels impacts sur la santé peut-on entrevoir ?

RECOMMANDATIONS POUR L'ANIMATION DE CETTE ACTIVITÉ :

Prévoir une salle de travail spacieuse (travail de sous-groupe).

Supports :

- Prendre le temps de commenter en grand groupe la fiche « réactions ».
- Collecter des situations, similaires à celles proposées, au fil de la vie quotidienne et en lien avec les univers des jeunes avec qui vous travaillez pour enrichir et contextualiser votre batterie d'études de cas.

Phase consigne :

- Clarté des consignes.
- Dans la consigne, insister pour qu'ils explorent tout un panel de réactions (du plus stéréotypé au plus ouvert à une éducation non-sexiste).
- Questions-clés écrites au tableau.
- Si vous pensez que le temps imparti est court, supprimer le 4ème personnage.

Phase travail de groupe :

- Tourner de groupe en groupe.
- Vérifier la bonne compréhension des consignes.
- Aider et pousser la réflexion des groupes en les incitant à évoquer des milieux qu'ils connaissent (leur famille, des amies, ...).

Phase mise en commun : • Reproduire schématiquement la fiche « réaction » au tableau.

- Vérifier que tous les participants peuvent se voir (suivant la configuration de la



salle, il pourra être nécessaire de réaménager la salle).

- Faire lire à chaque groupe la situation sur laquelle ils ont réfléchi. • Noter des mots-clés dans ce tableau schématique.
- Laisser (ou inciter) les participants commenter leurs réflexions, sans montrer de jugement, ni d'évaluation.

50 MINUTES : 5 MINUTES DE CONSIGNE, 15 MINUTES DE PREPARATION, 10 MINUTES DE DISCUSSION SUR CHAQUE COUPLE DE SITUATION, 20 MINUTES D'ANALYSE ET RETOUR D'EXPERIENCE.

PROLONGEMENT / ENSEIGNEMENT / COMMENTAIRES FINAUX

- Quels effets produits et ressentis chez les participants par rapport à une attitude pro-active sur les discriminations ?
- Appuyer sur la non-symétrie des rôles de sexe, sur la hiérarchie entre les sexes (plus de liberté, plus de possibilités pour les garçons, ...).
- Approche de la notion d'auto-discrimination par l'intériorisation des rôles sociaux de sexe.

