



Les discriminations : de quoi parle-t-on et dans quel périmètre ?

Publié le 12 février 2019

La [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) énonce dans son premier article les éléments pouvant être source de discrimination.

Les critères

Les critères traditionnellement retenus qui sont le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale ont été régulièrement complétés par de nouveaux critères.

25 CRITERES DE DISCRIMINATION

Caractéristiques personnelles intangibles

- 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
- Activités syndicales
- Mœurs

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

Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

En 2018 la loi énonce 25 critères et les domaines précis en matière de discrimination. La discrimination ne peut être invoquée que dans l'un des quatre domaines prévus par la loi :

Domaines de la discrimination

Les discriminations sont interdites en matière :

- d'éducation
- d'accès à un service : inscription à l'école, à la cantine...
- de fourniture d'un service : enseignement, orientation scolaire, etc.

- d'emploi : recrutement, rémunération, promotion, mutation, évaluation, formation professionnelle, conditions de travail, etc.

Article 2 Loi n°2008-496 du 27 mai 2008

Article 6 Loi Le Pors n° 83-634 du 13 juillet 1983

Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

[L'article L1132-1](#) du code du travail, domaine qui nous intéresse ici, précise qu'il existe deux formes de discriminations :

- **la discrimination directe** consiste à défavoriser un salarié au profit d'un autre en raison de critères non objectifs. Ces agissements ne sont pas facilement détectables et leur caractère subtil entraîne une difficulté de preuve ;
- **la discrimination indirecte**, quant à elle, apparaît lorsque des règles et des pratiques, qui ont été acceptées pour les raisons économiques ou fonctionnelles, ont un impact discriminant sur des employés ou un groupe d'employés.

Constitue donc une discrimination le fait d'opérer (intentionnellement ou non) une distinction entre des personnes sur la base de critères non objectivement justifiés par un but légitime. Il s'agit d'une pratique susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour la personne traitée de manière moins favorable. Sur le plan juridique ces agissements sont passibles de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Nous précisons ici que la discrimination au travail ne provient pas nécessairement du supérieur hiérarchique. Elle peut être pratiquée par un salarié à l'égard d'un ou de plusieurs de ses collègues. Les mêmes règles et sanctions sont alors applicables et peuvent donner lieu à une sanction disciplinaire ou un licenciement. L'ensemble de ces règles s'appliquent aussi aux employeurs publics et exigent que toutes les

mesures de gestion de carrière (recrutement, promotion, licenciement, signature d'un contrat de travail, mutation professionnelle, etc.) doivent répondre à des principes strictement professionnels dans lesquels aucune considération personnelle n'entre en jeu.

À noter : si l'auteur d'une discrimination est un agent public (dans une mairie, une préfecture, à Pôle emploi, etc.) et qu'il a commis les faits dans le cadre de ses fonctions, les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende.

Références utiles

- [Actes du colloque Multiplication des critères de discrimination : enjeux, effets et perspectives](#) (pdf 1,9 Mo, janvier 2019), Le Défenseur des droits, et, en particulier l'article "**L'essor du droit de la non-discrimination en France : regards croisés entre droit et science sociale**".
- "[Le coût économique des discriminations](#)", rapport de France stratégie (septembre 2016).

Activité

Nous vous proposons d'observer votre environnement professionnel pour repérer et mesurer des situations éventuelles de traitement inégal.

Pour cela nous vous invitons à vous poser certaines questions. La liste ci-dessous n'est pas exhaustive.

- Qui occupe les positions hiérarchiques à responsabilité ?
- Votre environnement professionnel compte-t-il des salaires "différents" (par exemple des handicapés, des personnes d'origine étrangère, etc.) ?
- L'organisation du travail prend-elle soin des équilibres vie privée/vie professionnelle ?

Lorsque vous aurez terminé cette observation, vous vous demanderez si vous pouvez pointer des situations de discrimination.

- Quelles sont vos obligations dans ce cas-là ?

[Ajouter aux favoris](#)