

une discrimination, c'est quoi ?



Discrimination
 La discrimination est une infraction pénale punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

La discrimination est une infraction pénale punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Une discrimination c'est le fait de traiter une personne ou un groupe de personnes de manière défavorable, en raison de critères interdits par la loi.

18 critères interdits par la loi :

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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LE DÉFENSEUR DES DROITS
 defenseurdesdroits.fr



Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante, chargée de veiller à la protection des droits et des libertés de toutes les personnes (enfants et adultes) et de promouvoir l'égalité.

Créée en mars 2011, le Défenseur des droits regroupe les missions
 > du Médiateur de la République
 > du Défenseur des enfants
 > de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)
 > de la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS).

09 69 39 00 00
 www.defenseurdesdroits.fr

Le Défenseur des droits
 ● vous conseille,
 ● vous aide à faire valoir vos droits,
 ● vous oriente.

Le Défenseur des droits peut exiger des documents et des preuves que vous n'avez pas pu obtenir d'un employeur, d'une administration...

Il peut organiser une médiation pour trouver un accord.

Il peut proposer une transaction pénale (amende), demander une indemnisation à celui qui vous a discriminé ou saisir le tribunal correctionnel.

Il saisit le Procureur de la République en cas de délit et intervient devant le juge si vous décidez d'aller au tribunal.



Les affiches présentées dans ces panneaux ont été réalisées par les graphistes en formation à l'Emi (école des métiers de l'information), en 2009, 2010 et 2011. Cette exposition a été initiée par le Défenseur des droits, l'emi, l'ensa nantes et reçu le soutien de // La Région Pays de la Loire // La ville de Nantes // La Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, Pays de la Loire Conception : Atelier Corbin, Marie Bonduelle, Cécile Garlantazec-Lerlin.

CONTRE LA
DISCRIMINATION :
J'APPELLE

MINISTÈRE FRANÇAIS
LE DÉFENSEUR
DES DROITS



09 69 39 00 00

85 838

dossiers traités en 2011
par le Défenseur des droits

89 846 dossiers reçus
dont 8 163 concernant
la discrimination

Dans l'ensemble des dossiers
de discrimination traités
par le Défenseur des droits,
depuis 2007, le critère le plus
souvent invoqué est l'origine
(entre 27 % et 29 %), suivi
du handicap (19 %), du sexe
(14,5 % et 9 % si l'on y ajoute
l'état de grossesse),
de l'âge (6 %)
et des activités
syndicales (5 %).

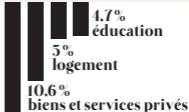
activités
syndicales
5 %

âge
6 %

sexe
9 %

handicap
19 %

origine
28 %



15.7%
réglementation
et services
publics

Près de la moitié
des réclamations
concernent le domaine
de l'emploi

Parmi celles-ci,
plus des deux tiers concernent
le déroulement de carrière,
le reste porte sur le recrutement.

49.7%
emploi

répartition
des réclamations
auprès du Défenseur
des droits

privé
17.2 %

public
38.5 %

52%

des réclamants
sont des hommes
et 48% des femmes,
en 2010.

96%

des salariés

(du privé et du public)
considèrent comme **un enjeu important**
la lutte contre les discriminations
dans le monde du travail

31%

ont déjà été **victimes**
de discrimination
dans le cadre du
travail (33% parmi les
salariés du privé et
25% parmi les agents
du public)

42%

des salariés
déclarent avoir déjà
été **témoins** de faits de discriminations

34%

Solutions préférées
par les salariés:
- un dispositif
d'enquêtes régulières
anonymes auprès des
salariés
- des sanctions pour
les entreprises et
administrations qui
n'ont pas pris de
mesures en faveur de
l'égalité salariale.
//// Pour faire face à
une situation de
discrimination, les
salariés considèrent
à 56% que les représen-
tants du personnel et
des syndicats sont les
meilleurs placés.
//// Pour les inégalités
de rémunération hommes/
femmes, c'est le manque
de transparence sur le
sujet qui est jugé comme
le principal frein à la
réduction des écarts.

des victimes gardent le **silence**.
38% des victimes en parlent à leur
hiérarchie, 28% s'adressent aux
représentants du personnel.

29,8%



29,8% des réclamations
émanent de la région
parisienne
(20% de la population
française).
De manière générale,
on constate une forte
corrélation entre
le taux d'urbanisation
et le nombre de
réclamations.



Source: Rapport d'activité 2014
du Défenseur des droits



Pour fêter ses 25 ans, Mathias a voulu organiser son anniversaire à la piscine. Il a convié tous ses amis pour y faire la fête. Lui comme eux ne comprennent toujours pas pourquoi **l'entrée leur a été interdite**. Et moins encore depuis qu'on leur a expliqué que les deux maîtres nageurs présents ne pourraient pas correctement surveiller un groupe de **10 personnes trisomiques**.

Être boulanger, c'est le rêve d'Armand.
/////////
Depuis l'obtention de son CAP, il cherche en vain un premier emploi. Au téléphone, tout se passe bien; c'est après que ça se gâte.
/////////
La dernière fois, celui qui aurait pu être son futur employeur lui a reproché de ne pas l'avoir averti qu'il était d'origine africaine et noir de peau.

Laurent, Benoît et Nadine ont réservé par Internet des billets d'avion, sans préciser qu'ils se déplaçaient en fauteuil roulant.

Au moment de l'embarquement, la compagnie aérienne refuse qu'ils montent dans l'avion au motif qu'ils ne sont pas accompagnés et que cela pose un problème pour leur sécurité.

Laurent, Benoît et Nadine portent l'affaire en justice, s'estimant discriminés en raison de leur handicap physique. Le Tribunal de grande instance condamne la compagnie à 70 000 euros d'amende et à verser 2 000 euros à chacun des trois plaignants.

Solan est

myopathe.

Dans sa précédente école, la maîtresse acceptait qu'elle s'absente plusieurs fois dans la semaine pour faire les séances de kiné respiratoire qui lui sont nécessaires. Quand Solan et ses parents ont déménagé, ils n'ont pas imaginé que la nouvelle école de leur fille puisse refuser cet aménagement...

Naty est commerciale en contrat à durée déterminée depuis 2005, dans une entreprise de fruits et légumes.

Adhérente à un syndicat,

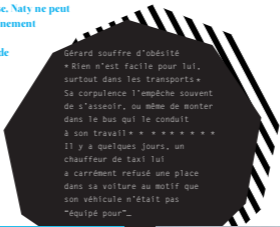
elle demande par courrier à son employeur l'organisation d'élections de délégués du personnel. Elle subit alors des remontrances et des reproches oraux : puis elle reçoit un courrier d'avertissement et fait l'objet d'une procédure de licenciement qui est refusée par l'inspection du travail.



Réintégrée dans l'entreprise, Naty ne peut plus toutefois exercer sereinement ses fonctions. Elle finit par prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Le conseil de prud'hommes d'Avignon a déclaré le licenciement nul et condamné la société à verser 175 000 euros à Naty.



Jean-Paul est responsable financier d'une grande entreprise. Son ami Philippe est médecin. Jean-Paul a été muté en province. Ils doivent chercher un appartement suffisamment grand pour y vivre ensemble, comme ils le font depuis plus de dix ans, et pour que Philippe y installe son cabinet. Ils en ont visité beaucoup. En dépit de leurs revenus respectifs, ils se voient à chaque fois refuser leur dossier. Dernièrement encore, l'agent immobilier leur a fait remarquer que leur situation de Pacsés ne facilitait pas les choses...



Gérard souffre d'obésité
* Rien n'est facile pour lui, surtout dans les transports *
Sa corpulence l'empêche souvent de s'asseoir, ou même de monter dans le bus qui le conduit à son travail * * * * *
Il y a quelques jours, un chauffeur de taxi lui a carrément refusé une place dans sa voiture au motif que son véhicule n'était pas "équipé pour"...

POURQUOI PAS VOUS ?

TOUT LE MONDE PEUT ÊTRE DISCRIMINÉ
TOUT LE MONDE PEUT DISCRIMINER

LE DÉFENSEUR DES DROITS
09 69 39 00 00

ÇA POURRAIT ÊTRE TOI !

LE DÉFENSEUR DES DROITS
09 69 39 00 00



Contre
Les discriminations
faites aux femmes
Appelez le 09 69 39 00 00



3400

des femmes

actives ou retraitées,
soit une femme sur trois,
a le sentiment d'avoir été victime
de discrimination sur son lieu de travail
parce qu'elle est une femme.

28% des femmes ayant été enceintes

ont eu le sentiment d'être victimes
de discrimination sur leur lieu
de travail en raison de leur
grossesse. Dont :

- 16% pour l'obtention d'un poste
à responsabilité
- 13% dans le travail quotidien
- 13% pour obtenir une
augmentation
- 10% pour accéder à une
formation
- 6% au moment d'un licenciement
ou d'une embauche.

20% pensent que le fait d'être une
femme a constitué une barrière pour l'obtention
d'une **augmentation** ou d'un poste à responsabilité
14% ont le sentiment d'être discriminées
dans le travail au quotidien **10%** pour accéder
à une **formation** **9%** au moment d'un **licenciement**
7% au moment de leur **embauche**.

Un accord sur l'égalité hommes/femmes
a été signé en 2004 au sein de la filiale
française d'une banque internationale.
Il a pour objectifs l'accès au même
niveau de responsabilité et la recherche
d'une plus grande égalité salariale.

Trois mesures ont été mises en place :

- > une enveloppe dédiée aux augmentations
des salariés après une absence de longue
durée au titre des congés maternité,
d'adoption, paternité ou congé
d'éducation parentale ;
- > des augmentations salariales minimales
pour les femmes, de retour de congé
maternité (moyenne des salariales
individuelles et sélectives
des trois dernières années) ;
- > une enveloppe réservée à des
augmentations salariales individuelles
et sélectives pour favoriser l'équité
entre hommes et femmes.

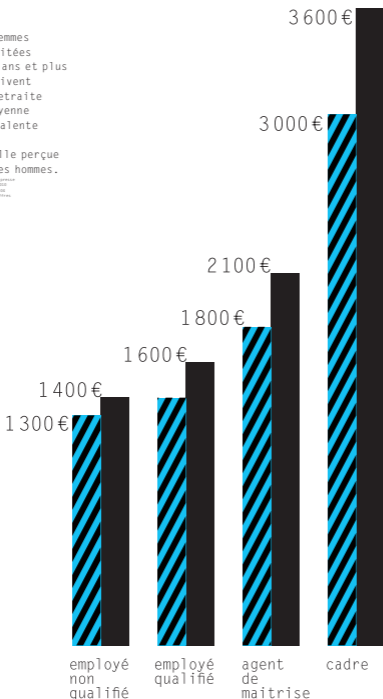
Face à ces
discriminations,
37% des femmes
déclarent n'avoir
rien dit. Le silence est la réaction
la plus fréquente, mais :

- 33% déclarent en avoir parlé
à leur direction,
- 23% ont alerté les représentants
du personnel,
- 8% ont pris conseil auprès d'un avocat
ou d'une association.

Les discriminations n'ont débouché
sur des procédures
que dans 5% des cas.

Les femmes retraitées de 60 ans et plus perçoivent une retraite en moyenne équivalente à 50% de celle perçue par les hommes.

Communiqué de presse de La Hal de 2020
Chiffres de 2020
Libération des femmes
© Haldefrance

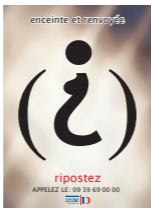


salaire moyen mensuel hommes femmes

selon le poste en 2020



- T'es très sexuelle.
- Ton copain est à l'étranger... tu ne veux pas un remplaçant ?
- J'aime bien les blondes à forte poitrine!
Marguerite a été licenciée pour faute grave après avoir dénoncé des faits de harcèlement à connotation sexuelle commis à son endroit par son supérieur hiérarchique. Son témoignage n'a suscité aucune enquête de la part de son employeur. Son licenciement constitue une mesure de rétorsion. La Halde a décidé de présenter ses observations devant le Conseil des prud'hommes saisi du litige.



Type de contrat de travail

suivant l'origine supposée de l'employé

- européenne
- ▨ extra-européenne

pour des personnes avec un niveau d'étude similaire et recrutées à une même période



À situations égales, les immigrés et les fils ou filles d'immigrés connaissent, selon leur origine, un risque de chômage de 20% à 50% plus élevé que le reste de la population.

Les testings, réalisés depuis le début des années 2000, montrent que les candidats d'origine maghrébine ou d'Afrique subsaharienne, à formation, qualification et éléments de carrière comparables, ont

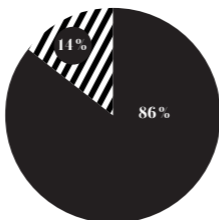
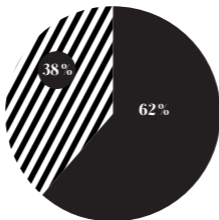
3 à 5 fois moins de chance

que les autres d'être convoqués à des entretiens d'embauche.

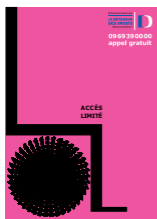
Depuis 2005, les discriminations liées à

l'âge

sont en augmentation. Elles ont fait l'objet de plus de 3000 réclamations au Défenseur des droits. C'est le troisième critère de discrimination après l'origine et le handicap. Les trois quart des cas concernent l'accès aux formations professionnelles et à l'emploi. Cette discrimination touche les Français dès la cinquantaine.



/// 10% /// des Français qui ne sont ni immigrés ni fils ou filles d'immigrés ont déclaré avoir vécu des discriminations dans les cinq dernières années (quel que soit le motif: sexiste, raciste, homophobe, lié à l'âge, à la religion ou à l'état de santé), contre /// 24% /// des fils ou filles d'immigrés /// 26% /// des immigrés. Les motifs cités sont d'abord l'origine (ou la nationalité) et la couleur de la peau (57% et 17%), puis le sexe et l'âge.



Source: Agence d'évaluation de la Défenseur des droits

« Jean-Paul est responsable directeur d'une grande entreprise. Son seul fils (jeune fille) est handicapé. Jean-Paul a été malade en pratique. Il a toujours cherché un appartement, notamment quand pour à autre occasion, comme il le fait depuis plus de dix ans, et pour que Philippe n'ait pas le son cabinet. Il a un ont civile handicapé. De temps de leurs années jeunesse, il a eu accès à chaque fois refuser leur handicap. Surtout, évidemment, l'agent immobilier leur a fait remarquer que leur situation de handicap ne facilitait pas les choses... »



LIBERTÉ DE

REPUBLIQUE FRANÇAISE
LE DÉFENSEUR
DES DROITS



09 69 39 00 00
(appel gratuit)



CIRCULATION

FAITES VALOIR VOS DROITS

L'égalité
des chances
doit devenir
une réalité.

Dans l'emploi

Des entreprises revolent leurs procédures de recrutement et de promotion. Elles font des actions de formation, de sensibilisation et d'insertion pour s'ouvrir à la diversité :

- ~ pour que les **femmes** cadres soient plus nombreuses ;
- ~ pour que les personnes **handicapées** puissent avoir une vie professionnelle ;
- ~ pour aider les **jeunes** de toutes origines à intégrer l'entreprise ;
- ~ pour que les **seniors** puissent poursuivre leur carrière.

Dans le domaine de l'emploi, les collectivités développent des actions de **tutorat**. Dans le **harrainat**, elles organisent des forums où se rencontrent entreprises, intermédiaires de l'emploi, associations et candidats. Elles sont parties prenantes d'opérations partenariales qui visent à favoriser l'égalité dans l'accès aux stages, aux emplois, aux formations.

Dans le logement

Des agences forment leurs personnels à **l'égalité** et s'engagent à éviter les traitements discriminatoires.

Dans les mairies, les régions...

Des villes, des départements, des régions, des collectivités, sensibilisent les agents municipaux aux discriminations et proposent des lieux d'écoute et d'information, afin de faciliter **l'accès au droit** des administrés. Nombre d'entre elles ont signé des « chartes de la diversité », « charte handicap », « charte pour une ville citoyenne et accessible à tous ».

De nombreuses villes ont développé des actions de sensibilisation régulières sur leur territoire pour **lutter contre les préjugés**.

Ces manifestations peuvent mobiliser de nombreux acteurs : partenaires issus du monde économique, social, éducatif et culturel. Elles sont aussi l'occasion de formaliser des partenariats avec des structures comme l'hôpital, la SNCF, les missions locales, les commerces, les clubs de football, les écoles et autres établissements scolaires.

Ces actions peuvent aussi être des moments de **formation** des acteurs de la ville à la question des discriminations.