Discriminations : ce que dit la loi et comment agir

Fiche méthode

(EMC 5e · Lutter contre les discriminations : la loi, les peines, les recours)

La démarche pour qualifier une situation de discrimination

1. Je décris les faits. Qui traite qui, et comment : refus, sanction, licenciement, exclusion ?

2. Je vérifie les trois conditions. Un traitement défavorable, une situation comparable, un critère protégé de l'article 225-1 (réel ou supposé) ?

3. Je cherche une justification. Un critère objectif, une exigence essentielle du métier, une protection imposée par la loi, un but légitime avec des moyens nécessaires ?

4. Je qualifie et je conclus. Directe, indirecte, harcèlement, injonction, ou différence autorisée ; la peine encourue (article 225-2) ; le recours de la victime.

Le réflexe — sans critère protégé, pas de discrimination ; avec un critère protégé, pas de discrimination seulement si la loi le justifie.

Cas 1 · Rappels : égalité et non-discrimination

Réflexe — la personne est-elle traitée moins bien à cause de ce qu'elle est ?

Exemple. Une élève propose d'interdire le club d'échecs aux élèves « qui ne parlent pas bien français ».

Règle **discriminatoire** : contraire à l'article 2 de la CIDE (droits garantis « sans distinction aucune », notamment de langue et d'origine) et à l'article 9 de la Charte de la laïcité ; aucun règlement du collège ne peut la retenir.

Attention — en 1789, l'égalité « des hommes » laissait de côté les femmes et les esclaves.

Cas 2 · Trois conditions, un critère protégé

Réflexe — traitement défavorable, situation comparable, critère de la liste : les trois, sinon rien.

Exemple. Un club de football refuse Bilal parce qu'il habite « la cité d'à côté », et Théo parce qu'il ne s'est pas présenté aux sélections.

Bilal : le **lieu de résidence** est un critère protégé, c'est une discrimination. Théo : l'absence aux sélections est un **critère objectif**, ce n'est pas une discrimination.

Attention — « vraie ou supposée » : se tromper sur l'origine ou la religion de la victime n'excuse rien.

Cas 3 · Directe ou indirecte ?

Réflexe — le critère est-il écrit dans la décision, ou caché derrière une règle générale ?

Exemple. Un club de natation n'accepte les inscriptions qu'au guichet, le samedi matin, alors qu'elles pourraient se faire en ligne ; beaucoup de familles juives pratiquantes ne peuvent pas venir ce jour-là.

Aucun critère n'est écrit, mais la règle écarte surtout des familles à cause de leur **religion**, sans nécessité : discrimination **indirecte**. Écrire « pas de familles juives » serait une discrimination **directe**.

Attention — l'intention ne compte pas : c'est l'effet de la règle qui est jugé.

Cas 4 · Différence autorisée ou discrimination ?

Réflexe — critère protégé ? puis justification prévue par la loi ?

Exemple. Une agence de voyages refuse de vendre un trek en montagne à un client de 70 ans « pour son bien », sans rien lui demander sur sa forme.

L'**âge** est un critère protégé et l'agence ne s'appuie sur aucun élément objectif : discrimination, même « bienveillante ». C'est au client de décider.

Attention — la préférence des clients n'est pas une exigence professionnelle.

Cas 5 · Trouver la peine

Réflexe — qui discrimine, et où ?

Exemple. Un vigile de centre commercial refuse l'entrée à deux jeunes à cause de leur couleur de peau.

Refus fondé sur l'**origine** dans un lieu accueillant du public : jusqu'à **5 ans** de prison et **75 000 €** d'amende (article 225-2), devant le tribunal correctionnel.

Attention — 3 ans et 45 000 € sont un maximum, pas une peine automatique.

Cas 6 · Choisir le recours

Réflexe — garder des traces, se faire aider, puis choisir la voie.

Exemple. Au téléphone, un recruteur dit à Nolan : « On ne prend pas de jeunes de ton quartier » pour un job d'été.

Noter aussitôt la date et les mots exacts, chercher un témoin ; saisir le **Défenseur des droits** (3928) ou une association, qui peut organiser un **testing** ; porter plainte pour faire condamner l'entreprise.

Attention — le Défenseur des droits enquête et conseille, mais seul un tribunal condamne.

Les pièges

- Croire que toute différence de traitement est une discrimination : diplôme, retard ou résultats sont des critères objectifs.
- Penser qu'il faut une intention de nuire : une discrimination indirecte peut être involontaire.
- Confondre inégalité (un écart mesuré entre des groupes) et discrimination (un acte jugé).
- Croire que le Défenseur des droits peut condamner : il enquête, seul un tribunal condamne.

Ce document est la propriété intellectuelle de Ben, professeur particulier (benprofparticulier.fr), protégée par le Code de la propriété intellectuelle (art. L. 111-1 et L. 122-4). Il est mis à disposition pour un usage personnel de révision. Toute reproduction, diffusion, mise en ligne ou revente, totale ou partielle, sans autorisation écrite est interdite et constitue une contrefaçon (art. L. 335-2).