

FICHE REPERE :

Les discriminations, de quoi parle-t-on ?

En décembre 2022, l'IREV a proposé [une journée de qualification « intégrer la prévention des discriminations dans les projets politique de la ville »](#) . Cette fiche est issue de ce cycle.

Sommaire

| | |
|---|----------|
| Quelques définitions | 2 |
| Définitions légales | 2 |
| <i>Discrimination directe</i> | 2 |
| <i>Discrimination indirecte</i> | 3 |
| Les discriminations systémiques | 3 |
| La discrimination « légale » | 3 |
| La discrimination positive | 4 |
| Les agissements discriminatoires | 4 |
| Risques judiciaires et sanctions pénales | 4 |
| D'où viennent les discriminations ? | 5 |
| Des différences ancrées dans l'histoire | 5 |
| Des stéréotypes | 5 |
| Des préjugés..... | 6 |
| Quelques chiffres clés par domaines | 6 |
| Le logement | 6 |
| L'éducation..... | 6 |
| L'emploi..... | 6 |

1. Quelques définitions

➤ Définitions légales :

Discrimination directe : « constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (d'un motif prohibé), une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable » (Art.1 de la loi du 27 mai 2008). En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur **un critère** défini par la loi (sexe, âge, handicap...) ET relever d'une situation dans **un domaine** visé par la loi (un emploi, et accès à un bien/un service public ou privé / santé éducation, logement...).

Le Défenseur des droits distingue 26 critères prohibés par la loi :

- L'apparence physique
- L'âge
- L'état de santé
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion
- Le sexe
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- Le handicap
- L'origine
- La domiciliation bancaire
- Les opinions politiques
- Les opinions philosophiques
- La situation de famille
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Le patronyme
- Les activités syndicales
- Le lieu de résidence
- La perte d'autonomie
- La capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français
- La particulière vulnérabilité économique
- Le statut de lanceur d'alerte ¹.

¹[\[https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/lanceurs-dalerte\]](https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/lanceurs-dalerte)

- **Discrimination indirecte** : lorsqu'une situation neutre en apparence (disposition, critère pratique, etc.) désavantage particulièrement des personnes d'un groupe par rapport à d'autres. La discrimination dans ce cas de figure n'est pas inégalitaire dans son expression, mais plutôt dans ses conséquences.

➤ **Les discriminations systémiques :**

Ce sont des pratiques, des politiques qui désavantagent certains groupes de personnes en raison de leur appartenance à un groupe social spécifique (sexe, genre, origine, orientation sexuelle, religion, âge, classe sociale...) ; et qui sont enracinées dans les structures et les normes sociales, économiques et politiques. Elles peuvent perpétuer des inégalités sur la base de l'origine, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la religion, du handicap, de la classe sociale et d'autres facteurs.

Les discriminations systémiques ne sont pas seulement le résultat des actions individuelles mais aussi des systèmes et des institutions qui produisent et reproduisent des inégalités. Les discriminations systémiques peuvent affecter différents aspects de la vie quotidienne et perpétuer des inégalités au sein de la société.

Exemples :

- Les situations de discriminations révèlent très souvent la mobilisation de plusieurs critères prohibés (genre, appartenance religieuse, lieu de résidence...). Le testing réalisé fin 2021 sur le territoire de la Métropole Européenne de Lille concernant l'accès à l'emploi dans un domaine professionnel, montre que les discriminations selon l'origine existent pour les candidats masculins, et plus fortement pour ceux qui résident dans des quartiers prioritaires. Les femmes d'origine maghrébines sont quant à elles victimes de discrimination selon l'origine, quel que soit leur quartier de résidence. La prime à l'embauche pour les habitants des quartiers, associée aux « emplois francs », ne bénéficie pas aux candidats d'origine maghrébine².
- Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes révèlent des discriminations fondées sur le critère du sexe. Selon l'INSEE, en 2021, à emploi égal, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 24% à celui des hommes dans le secteur privé³.

• **La discrimination « légale »**

Il est à noter **que tout traitement différencié ne constitue pas une discrimination au sens juridique**. En effet, certaines différences de traitement sont prévues par la loi.

² Discriminations dans l'accès à l'emploi : les effets croisés du genre, de l'origine et de l'adresse, [Rapport Melodi](#), 2022

³ [Inégalités salariales femmes/hommes, INSEE](#).

Exemple : certains concours de la fonction publique sont accessibles exclusivement aux personnes de nationalité française.

- **La discrimination positive**

La discrimination positive est un concept qui provient des Etats-Unis. « **L'affirmative action** » est née dans les années 60 en faveur de populations victimes d'un lourd passé d'injustices et de discriminations. Selon la définition établie par **G. Calvès**, la discrimination positive est un « *Programme obligatoire de distribution préférentielle d'un bien ou d'une prestation aux membres d'une minorité ou d'un groupe social défavorisé en vue de compenser l'inégalité sociale* »⁴. En effet, la discrimination peut devenir positive quand elle exprime une volonté de corriger et de compenser des inégalités manifestes dont pâtit une population particulière. On peut alors définir la discrimination positive comme **l'ensemble des mesures destinées à permettre le rattrapage de certaines inégalités en favorisant un groupe par rapport aux autres.**

La discrimination positive repose donc sur une conception de la justice qui privilégie l'équité sur la stricte égalité de traitement. Son objectif affiché est de rétablir une égalité, c'est ce que tentent notamment les politiques d'égalité des chances. La volonté de contrer certaines formes d'inégalités socio-économiques entraîne la mise en œuvre de dispositions ou de mesures « compensatoires ».

- **Les agissements discriminatoires en droit du travail**

Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 : « Tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant », est considéré comme un agissement discriminatoire.

2. Risques judiciaires et sanctions pénales

Selon l'article 225-1 du Code pénal, la discrimination constitue un délit. L'auteur d'une discrimination encourt 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Ces peines peuvent être alourdies si l'auteur de la discrimination est un agent public ou le responsable d'un lieu accueillant du public. Dans ce cas, les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.

A noter que ces sanctions concernent tous les citoyens mais aussi les personnes morales et les personnes exerçant ou souhaitant exercer des mandats électoraux.

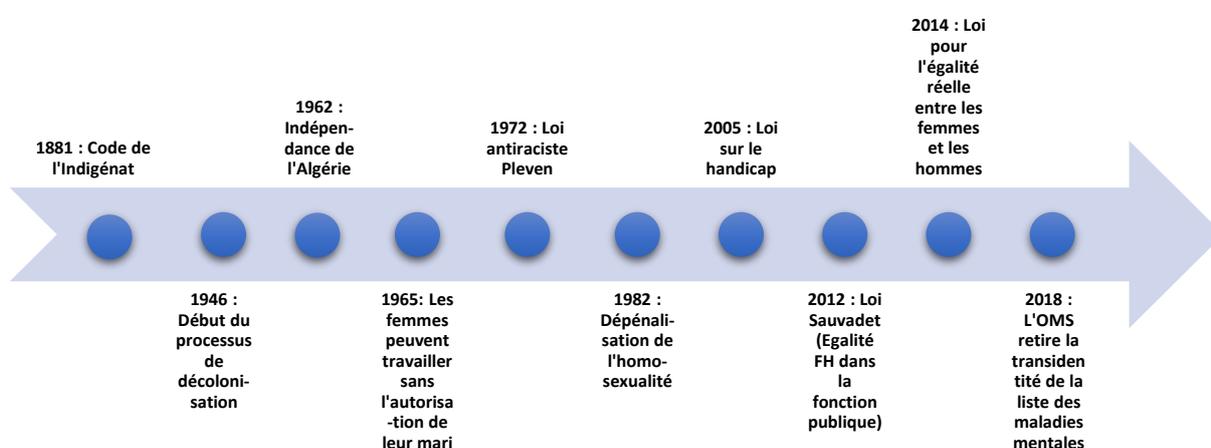
Si le recours au droit est essentiel pour dissuader et protéger les victimes, les différentes acceptions présentées (directes, indirectes, systémiques) peuvent révéler les limites de la sanction judiciaire. Il est ainsi nécessaire d'intégrer une approche pédagogique aux démarches de prévention des discriminations.

⁴ [Calvès Gwénaële, « La discrimination positive ». Presses Universitaires de France, « Que sais-je ? », 2008.](#)

3. D'où viennent les discriminations ?

➤ Des différences ancrées dans l'histoire

En France, l'histoire du droit de la non-discrimination est singulière. Depuis la Loi du 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme, qui a réprimé les discriminations fondées sur l'origine ou l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion, la liste de ces critères n'a cessé de croître. L'Union Européenne fournit une colonne vertébrale au droit de la non-discrimination via l'adoption, notamment, des directives « Race » et « Emploi » de 2000. Ensemble, elles listent huit critères prohibés de discrimination (race, sexe, orientation sexuelle, convictions, origine ethnique, handicap, religion, âge). A partir de cette date, la liste des critères prohibés de discrimination évolue. Le droit français compte ainsi aujourd'hui 25 critères prohibés par la loi, et mentionnés précédemment. Ci-dessous une frise chronologique illustrative de l'intégration du droit de la non-discrimination en France :

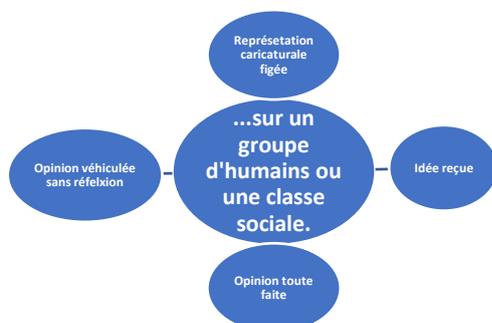


Les discriminations se nourrissent des stéréotypes et des préjugés sur les groupes sociaux.

➤ Des stéréotypes

Le concept de stéréotype décrit **une croyance socialement partagée** concernant les caractéristiques communes attribuées à un groupe social. **Les stéréotypes ne concernent ni un individu particulier, ni un objet social, mais un groupe social.**

• Comment fonctionnent-ils ?



➤ Des préjugés

Opinion préconçue, socialement apprise, partagée par les membres d'un groupe, et susceptible d'être favorable ou défavorable à la catégorie visée. Attitude négative, défavorable, voire hostile, et chargée d'affectivité, à l'égard d'individus assignés à une catégorie définie. Ils résultent ainsi d'un même processus de catégorisation et de classification de l'humanité.

• *Comment fonctionnent-ils ?*

Ils s'appuient sur des éléments subjectifs, souvent liés à des représentations stéréotypées, et croisent des données objectives telles que le physique, l'âge, le statut social, la religion, l'origine, etc. Ils se nourrissent des stéréotypes.

4. Quelques chiffres clés par domaines

➤ Dans le domaine du logement :

- Selon le Défenseur des droits, en 2019, près de 40% de personnes à couleur de peau noire ont déclaré avoir fait l'expérience d'une discrimination dans l'accès au logement.
- Selon les résultats d'une opération de *testing* publiés en mars 2023 sur les demandes de logement social, et réalisée à l'initiative du Réseau RÉEI, avec le soutien de la Fondation Abbé Pierre, 23,5% des guichets formulent des réponses différenciées à des demandes équivalentes⁵ : une partie oriente mal la candidate présumée d'origine africaine, d'autres accompagnent plus intensément la candidate présumée d'origine française ; et quelques-uns ajoutent des informations démotivantes pour la candidate présumée d'origine africaine⁵.

➤ Dans le domaine de l'éducation :

- Un candidat d'origine maghrébine demandant des renseignements sur les cursus et les modalités d'inscription d'un master, aura 12% de chances en moins de recevoir une réponse, par rapport à un candidat d'origine française, selon une étude du CNRS en 2022 sur les Discriminations dans l'accès aux masters. Ce constat se trouve confirmé dans une étude menée par l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans l'Enseignement Supérieur (ONDES) sur les effets du genre et de l'origine dans l'accès aux formations de niveau master ; une étude publiée en mars 2023 révélant que les candidats aux noms à consonnance maghrébine ont 12,3% moins de chances d'obtenir une réponse à une simple demande d'information, que ceux dont les noms ont une consonnance française.

➤ Le domaine de l'emploi est sans doute le plus marqué par les discriminations :

- Selon le 13^{ème} baromètre du Défenseur des droits sur la perception des discriminations dans l'emploi paru en 2020, quatre personnes actives sur dix déclarent

⁵ [Enregistrement de la demande de logement social : un testing montre des inégalités.](#)

avoir été confrontées à des propos ou comportements stigmatisants dans le cadre de leur travail.

- Des constats qui font écho au 15 baromètre⁶ paru en 2022, notamment en ce qui concerne le secteur des services à la personne. Les critères de discrimination les plus cités par les salariées de ce secteur sont : l'apparence physique : 32 % de celles ayant déclaré une discrimination ou un harcèlement discriminatoire, contre 22 % pour la population active globale,
 - L'âge : 22 %,
 - La situation familiale : 21%,
 - L'origine ou la couleur de peau : près d'un ou une salarié.e sur deux déclare une discrimination ou un harcèlement discriminatoire lié au fait d'être née à l'étranger,
 - Le fait d'être une femme : 24 %.
 - La précarité économique : 11 %

⁶ Services à la personne : le 15^{ème} baromètre du Défenseur des Droits sur la perception des discriminations dans l'emploi.