



Le Défenseur des droits, une institution indépendante...



Représentée par **Claire HÉDON**
depuis le 22 juillet 2022

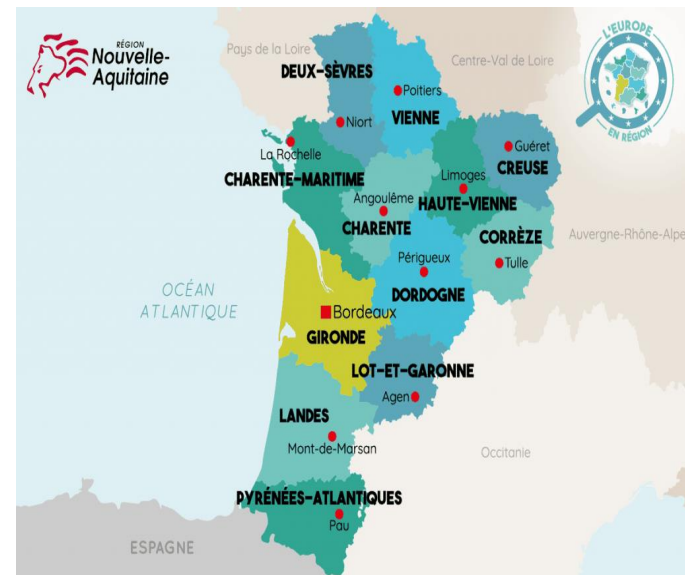


231

Agent.e.s au
siège

570

Délégué.e.s sur
l'ensemble du territoire



12 pôles régionaux dont un en
Nouvelle-Aquitaine

NOS DOMAINES DE COMPÉTENCES



DÉFENSE DES DROITS DES USAGERS
DES SERVICES PUBLICS



DÉFENSE ET PROMOTION DES DROITS
DE L'ENFANT



LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ



RESPECT DE LA DÉONTOLOGIE DES
PROFESSIONNELS DE LA SÉCURITÉ



ORIENTATION ET PROTECTION DES
LANCEURS D'ALERTE



Notion de discrimination : le cadre juridique

Pôle régional Nouvelle-Aquitaine du Défenseur des droits

Définition générale de la discrimination

Une discrimination est caractérisée par **3 éléments** :



Un **traitement moins favorable** d'une personne, dans une situation comparable



en lien avec **un critère** défini par la loi (le sexe, l'âge, l'apparence physique...)



dans **un domaine** déterminé par la loi (l'accès à un bien ou un service, l'emploi...)

(!) Sauf exceptions prévues par la loi

26 critères de discrimination

3 typologies de critères :

Caractéristiques
inhérentes à la personne

Libertés individuelles et
collectives

Caractéristiques
évolutives, modifiables

+ critère de la qualité de:



Domaines prévus par la loi

On peut distinguer les domaines relevant du **cadre professionnel** :



- ✓ recrutement (emploi ou stage),
- ✓ conditions de travail,
- ✓ montant de la rémunération, primes, promotions
- ✓ accès à des formations,
- ✓ licenciement, etc. ;

De ceux relatifs à l'**accès à un bien ou à un service** (public ou privé) :



- ✓ logement (*ex : refus de louer un appartement*), crédit, loisirs



- ✓ éducation/formation (*ex : refus d'inscription à l'école*)



- ✓ accès à un bâtiment public ou privé (*ex : refus d'accès à la piscine, à la préfecture ou la mairie*)

Différences de traitement autorisées - Emploi

- Sur l'état de santé ou le handicap : fondées sur **l'inaptitude médicalement constatée**
- Sur la nationalité en matière d'embauche en raison de **dispositions statutaires relatives à la fonction publique** ou de règles relatives à la politique de l'emploi ;
- Lorsque le motif prohibé sur lequel se fonde la discrimination constitue une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** et pour autant que **l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée** ;

Article 225-3 du Code pénal

Différences de traitement autorisées - Autres

- Sur le **sexe** lorsque justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, le respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;
- Sur le **lieu de résidence** lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste ;
- Sur **l'état de santé** en matière d'assurance décès, santé, incapacité de travail ou invalidité, et notamment s'agissant de l'assurance emprunteur dans le cadre d'un emprunt immobilier.

Article 225-3 du Code pénal

Une notion à ne pas confondre

LA LUTTE CONTRE
LE RACISME,
L'ANTISÉMITISME
ET LA XÉNOPHOBIE



Les manifestations publiques (parole ou écrit) de :

- racisme,
- xénophobie
- sexisme,
- etc...

sont des **actes graves, interdits et punis par la loi**, mais par une loi différente de celle qui punit la discrimination.

Formes particulières de discrimination :

Discrimination directe et indirecte

Discrimination directe :

- traitement moins favorable,
- fondé sur un critère prohibé,
- dans un domaine couvert par la loi.

Ex : Décision du Défenseur des droits n °2020-033 - Discrimination en raison de l'état de santé

Discrimination indirecte :

- une règle, une pratique ou un critère **apparemment neutre**
- susceptible d'entraîner un **désavantage particulier** pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé prévu par la loi par rapport à d'autres personnes
- sauf si : objectivement justifiée par un objectif légitime
+ moyens pour réaliser cet objectif sont nécessaires et appropriés.

Formes particulières de discrimination : Harcèlement discriminatoire

D

Fiche pratique
À destination des employeuses
et des employeurs

DISCRIMINATIONS

**Le harcèlement
discriminatoire
au travail**

- 1 Reconnaître le harcèlement discriminatoire
- 2 Obligations de l'employeuse ou de l'employeur privé et public
- 3 Risques encourus par l'employeuse ou l'employeur
- 4 Sanctions encourues par l'auteur de harcèlement discriminatoire

Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

3 éléments cumulatifs :


- **Acte unique ou agissements répétés**
- ayant pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail**
- susceptibles de porter **atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé** physique ou mentale ou de **compromettre l'avenir professionnel**

Le harcèlement moral est dit **discriminatoire** lorsqu'il est fondé sur un des **critères de discrimination prohibés** par la loi.

Des discriminations même sans intention

La discrimination peut être intentionnelle mais aussi involontaire ou inconsciente.



 Les juges civils et administratifs en sanctionnent les effets quelle que soit l'intention

La plateforme ANTIDISCRIMINATIONS.FR

La [plateforme antidiscriminations.fr](https://antidiscriminations.fr) a été lancée le 12 février dernier 2021, à la suite des annonces du président de la République en décembre 2020. Elle est **pilotée par le Défenseur des droits**.

Elle comprend **un numéro de téléphone, [le 39 28](tel:3928), un module de tchat en ligne, un recensement des acteurs étatiques, associatifs et syndicaux engagés** dans la lutte contre les discriminations.

Une équipe de **[7 écoutant.es juridiques](#)** assure l'accueil, l'écoute et l'orientation des appelants, via notamment **des saisines directes du Défenseur des droits**.

La plateforme est **accessible pour les personnes sourdes ou malentendantes**.

TÉLÉPHONE



39 28

Du lundi au vendredi >
de 9h à 18h

Prix d'un appel local

TCHAT



Du lundi
au vendredi >
de 9h à 18h

SOURDS OU MALENTENDANTS



Du lundi
au vendredi >
de 9h à 18h

Les délégué.es du Défenseur des droits : des interlocuteurs de proximité



Face au droit, nous sommes tous égaux

Bénévoles, les délégués tiennent **1 journée** ou **2 demi-journées hebdomadaires de permanence d'accueil du public gratuitement**, au sein de points d'accueils diversifiés.

Ils ont une **mission d'écoute, d'information, d'orientation et de médiation** afin trouver une solution rapide et pragmatique aux litiges portés à leur connaissance.

Ils interviennent sur 3 des 5 domaines de compétences du Défenseur des droits : défense des usagers des services publics, lutte contre les discriminations et défense des droits de l'enfant.

Ils mènent des **actions de promotion des droits, de communication** et **d'information au public**.

[TROUVER UN DÉLÉGUÉ](#) | Défenseur des Droits (defenseurdesdroits.fr)



Merci pour votre attention...

Listes des ressources citées :

- **Décision-cadre 2019-205 du 2 octobre 2019** relative aux discriminations fondées sur l'apparence physique ;
- **Décision du Défenseur des droits n°2020-033** relative à une discrimination dans l'emploi et une atteinte discriminatoire au droit à l'éducation d'une adolescente en contrat d'apprentissage à raison de son état de santé ;
- **Décision du Défenseur des droits du 22 octobre 2014, MLD n°2014-079** relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire et un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur ;
- **Décision 2018-231 du 12 septembre 2018** relative à une discrimination liée au handicap lors d'une admission en centre de formation d'apprentis (CFA).

Pour plus d'informations:

www.defenseurdesdroits.fr

Défenseur des droits
3 place Fontenoy
75007 Paris

Pôle régional Nouvelle Aquitaine
54 rue Magendie
Bordeaux

nouvelle-aquitaine@defenseurdesdroits.fr