

3.

Discriminations directes ou indirectes ?

Définitions

Contenu du kit :

- **Tableau de réponses.**
- **Cartes d'exemples de discriminations directes et indirectes.**
- **Définitions des discriminations directes et des discriminations indirectes.**

Tableau de réponses

Exemples de discrimination	Types de discrimination (directe ou indirecte) et explications
Une entreprise refuse d'embaucher une femme parce qu'elle porte le voile, bien qu'elle soit la personne la plus qualifiée pour le poste.	Discrimination directe fondée sur la religion.
Un chef refuse de servir un couple d'hommes dans son restaurant.	Discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle.
Un employé informe son responsable qu'il va subir une opération de changement de sexe. Quelques jours après, il est muté à un poste avec moins de responsabilité sans contact avec la clientèle.	Discrimination directe fondée sur l'identité de genre.
Une école supérieure de communication refuse l'admission d'un étudiant parce qu'il a des opinions politiques anarchistes connues.	Discrimination directe fondée sur l'opinion politique.
Une agence immobilière refuse de louer un appartement à une personne parce qu'elle a plus de 70 ans.	Discrimination directe fondée sur l'âge.
Un employeur accorde une prime uniquement aux salariés travaillant à temps plein, alors que plus de 80% des salariés travaillant à temps partiel sont des femmes.	Discrimination indirecte à raison du sexe.
Une entreprise du secteur informatique publie une offre d'emploi dans laquelle elle impose aux candidats d'avoir des diplômes français.	Discrimination indirecte à raison de l'appartenance ou non à une nation.

Exemples de discrimination	Types de discrimination (directe ou indirecte) et explications
<p>Une jeune femme juive travaille dans un magasin de vêtements. Son responsable lui annonce qu'il change son planning et qu'elle devra travailler tous les samedis. Elle explique qu'elle ne peut pas travailler le samedi parce que c'est un jour religieux pour elle, mais son responsable refuse de le prendre en compte.</p>	<p>Discrimination indirecte fondée sur la religion.</p>
<p>Dans son règlement interne, une compagnie aérienne à bas coût indique que pour des raisons de sécurité, il est interdit d'embarquer les personnes se déplaçant en fauteuil roulant qui ne sont pas accompagnées.</p>	<p>Discrimination indirecte fondée sur la situation de handicap.</p>
<p>Un opticien a instauré une règle qui autorise ses clients à payer en plusieurs fois leurs lunettes. Cette mesure est ouverte à toutes les personnes, peu importe leur mutuelle, du moment qu'elles travaillent. Cet avantage n'est donc pas accessible pour les personnes retraitées ou sans emploi.</p>	<p>Discrimination indirecte à raison de l'âge ou de la vulnérabilité résultant de sa situation économique.</p>

Cartes d'exemples de discriminations directes et indirectes

→ Discriminations directes :

Une entreprise refuse d'embaucher une femme parce qu'elle porte le voile, bien qu'elle soit la personne la plus qualifiée pour le poste.
Un chef refuse de servir un couple d'hommes dans son restaurant.
Un employé informe son responsable qu'il va subir une opération de changement de sexe. Quelques jours après, il est muté à un poste avec moins de responsabilité sans contact avec la clientèle.
Une école supérieure de communication refuse l'admission d'un étudiant parce qu'il a des opinions politiques anarchistes connues.
Une agence immobilière refuse de louer un appartement à une personne parce qu'elle a plus de 70 ans.

→ Discriminations indirectes :

Un employeur accorde une prime uniquement aux salariés travaillant à temps plein, alors que plus de 80% des salariés travaillant à temps partiel sont des femmes.
Une entreprise du secteur informatique publie une offre d'emploi dans laquelle elle impose aux candidats d'avoir des diplômes français.
Une jeune femme juive travaille dans un magasin de vêtements. Son responsable lui annonce qu'il change son planning et qu'elle devra travailler tous les samedis. Elle explique qu'elle ne peut pas travailler le samedi parce que c'est un jour religieux pour elle, mais son responsable refuse de le prendre en compte.
Dans son règlement interne, une compagnie aérienne à bas coût indique que pour des raisons de sécurité, il est interdit d'embarquer les personnes se déplaçant en fauteuil roulant qui ne sont pas accompagnées.
Un opticien a instauré une règle qui autorise ses clients à payer en plusieurs fois leurs lunettes. Cette mesure est ouverte à toutes les personnes, peu importe leur mutuelle, du moment qu'elles travaillent. Cet avantage n'est donc pas accessible pour les personnes retraitées ou sans emploi.

Définitions des discriminations directes et des discriminations indirectes

Une discrimination est **directe** lorsqu'elle est directement fondée sur un des critères définis par la loi. Une discrimination directe peut constituer un acte volontaire, intentionnellement discriminatoire envers un individu ou un groupe d'individus, mais elle peut aussi être commise de façon inconsciente, à cause des préjugés et stéréotypes.

Par exemple : on refuse un emploi à une femme parce qu'elle porte le voile, bien qu'elle soit la personne la plus qualifiée pour le poste (discrimination directe fondée sur la religion).

Une discrimination est **indirecte** quand une mesure ou une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable envers des personnes en raison d'un critère défini par la loi.

Par exemple : un employeur accorde une prime uniquement aux salariés travaillant à temps plein, alors que plus de 80 % des salariés travaillant à temps partiel sont des femmes (discrimination indirecte à raison du sexe).

En France, la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#), précise que la discrimination indirecte est « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des [critères prohibés], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. » Par exemple, il est possible pour des entreprises d'interdire le port de colliers pour les employés travaillant sur des machines lourdes. Cela pourrait constituer une discrimination indirecte à l'encontre des travailleurs qui portent des colliers pour montrer leur foi. Mais cette règle est justifiée par des raisons de santé et de sécurité. Un tribunal pourrait donc considérer la règle comme ayant un but légitime.

Ces informations sont à retrouver dans la fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations. » de ce livret pédagogique.