



MINISTÈRE *de la* JUSTICE

— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —

DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ORIENTATION SEXUELLE

***Bien comprendre ce qu'est une
discrimination?***

Suis-je victime?

Que faire, qui contacter?



Qu'est-ce que la discrimination ?

Définition légale (Art. L1132-1 du Code du Travail)



Elle concerne les domaines suivants : fourniture d'un bien ou d'un service, recrutement, accès à une période de stage ou de formation en entreprise, sanction, licenciement, rémunération, affectation, qualification, promotion professionnelle, mutation, renouvellement de contrat.

AIRFRANCE /

Catégories, stéréotypes, préjugés

Comment peuvent-ils conduire à discriminer ?

Le monde qui nous entoure est très complexe et notre cerveau est continuellement bombardé par des stimuli de toute sorte. De par leur nombre, notre cerveau n'est pas capable d'analyser chaque chose qu'il perçoit dans son unicité. Notre cerveau place ainsi chaque objet perçu dans une « **CATEGORIE** » d'objets qui lui ressemblent afin de simplifier la réalité et conserver nos ressources mentales. Ce comportement est naturel, normal et nécessaire.

Le **STEREOTYPE** est l'ensemble des attributs que l'on associe à une catégorie. Il nous permet de classer dans une catégorie donnée un objet inconnu et de savoir comment se comporter face à cette catégorie d'objets.

Le **PREJUGE** implique un jugement avant de connaître de rencontrer, une personne...

La **DISCRIMINATION** existe à partir du moment où le préjugé devient la base d'un comportement envers un groupe de personnes ou envers un / plusieurs individu(s) au sein de ce groupe et que l'on fonde sa décision sur un des critères prohibés par la loi.

Exemples de discrimination

... résultant de préjugés

Age : Refuser une formation à un salarié parce qu'il devrait partir à la retraite prochainement.

Sexe : Ne pas recruter une jeune femme de 30 ans nouvellement mariée car elle fera très certainement bientôt l'objet d'un congé de maternité.

Origine (sociale ou géographique) : Ne pas vouloir de personnes d'origine italienne dans son équipe car on estime qu'elles sont moins travailleuses que les autres.

Situation de famille : Donner, indépendamment de leurs résultats, un avancement aux personnes qui semblent plus disponibles parce qu'elles restent plus facilement tard le soir.

Orientation sexuelle : Considérer que chacun fait ce qui lui plait dans l'absolu, mais faire en sorte de n'avoir dans son équipe que des personnes qui ont une vie similaire à la sienne.

Mœurs (choix de vie personnels) : Refuser d'avoir dans son équipe des fumeurs.

Caractéristiques génétiques : Refuser d'embaucher une personne car un prélèvement de sang indique qu'elle pourrait potentiellement développer une maladie génétique.

Appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race : Récompenser plus fréquemment, indépendamment de leurs compétences, les salariés issus de certains pays d'Europe parce qu'on considère qu'ils mettent généralement plus de cœur à l'ouvrage que les autres.

Apparence physique (ce sur quoi on n'a pas d'emprise) : Refuser un poste à une personne en raison de son poids parce qu'on imagine que cela pourrait déplaire à certains clients.

Handicap : refuser une formation à une personne parce qu'on présuppose qu'en raison de son handicap, elle ne pourra peut-être pas être présente sur toute la durée du stage.

Etat de santé (analyse qui ne peut être réalisée que par le médecin du travail) : ne pas attribuer de responsabilités à un salarié parce qu'il a été malade à plusieurs reprises ses derniers temps.

Etat de grossesse : refuser d'accorder une promotion à une salariée parce qu'elle est enceinte.

Patronyme : Refuser de recevoir une personne en entretien parce qu'elle a un nom à consonance étrangère et que les personnes étrangères me paraissent généralement moins sérieuses.

Opinions politiques : refuser d'accueillir dans son équipe une personne parce qu'elle ne partage pas mes opinions politiques, ce qui veut très certainement dire que nous ne partageons pas les mêmes valeurs.

Convictions religieuses : Refuser par principe les absences lorsque celles-ci sont pour un motif de fête religieuse..

Activités syndicales ou mutualistes : Refuser d'intégrer un nouveau collaborateur parce qu'il a été longtemps syndiqué et que cela va probablement m'attirer des ennuis.



Si après lecture des différents documents ci-avant, vous estimez être victime de discrimination liée à votre orientation sexuelle (Lesbienne, Gay, Bi, Trans), n'hésitez pas... **Contactez nous !**

Notre association indépendante créée en 2001 vous aidera dans vos démarches et réflexions et ce en toute discrétion et confidentialité.

Des solutions existent !

Pour nous contacter:

- Mob. : 06.38.95.61.91
- Par mail : ["contact@personnailes.com"](mailto:contact@personnailes.com)
- Via notre page [Facebook "Personn'Ailes"](#)



Rappel de la loi

Les peines encourues pour discrimination

Au civil

- Sont nuls de plein droit toute disposition ou tout acte contraire au principe de non-discrimination
- Dommages et intérêts (au moins 6 mois de salaire)
- Aménagement de la charge de la preuve
 - Le plaigant apporte des éléments de faits
 - La partie défenderesse (entreprise) prouve qu'il n'y a pas de discrimination

Au pénal

- Personne physique: amende de 45000 euros et 3 ans d'emprisonnement
- Personne morale : amende de 225 000 euros
- Peines complémentaires possibles: interdiction d'exercice de l'activité, publication de la décision dans la presse
- Charge de la preuve : la plaignant doit prouver la discrimination (présomption d'innocence de l'entreprise)