



## Droit et grands enjeux du monde contemporain

Egalité et lutte contre les discriminations

### Table des matières

|      |  |    |
|------|--|----|
| 1.   | Introduction                                       | 2  |
| 1.1. | Accroche et définition du thème .....              | 2  |
| 1.2. | Enjeux .....                                       | 3  |
| 1.3. | Objectifs pédagogiques .....                       | 5  |
| 1.4. | Démarche pédagogique .....                         | 5  |
| 2.   | Approches problématiques                           | 6  |
| 2.1. | Les inégalités hommes- femmes au travail .....     | 6  |
|      | Contenus et objectifs .....                        | 6  |
|      | Transversalités .....                              | 6  |
| 2.2. | La discrimination à l'embauche et à l'emploi ..... | 7  |
|      | Contenus et objectifs .....                        | 7  |
|      | Transversalités .....                              | 7  |
| 2.3. | Les discriminations pour l'accès au logement ..... | 7  |
|      | Contenus et objectifs .....                        | 7  |
|      | Transversalités .....                              | 8  |
| 3.   | Sitographie  | 8  |
| 4.   | Documents d'accompagnement                         | 8  |
| 5.   | Exemples de projets pour la soutenance orale       | 20 |

### **Avertissement destiné aux enseignants**

Cette fiche ressource est un document à caractère pédagogique. À ce titre, elle ne se substitue pas à la partie concernée du programme de « Droit et grands enjeux du monde contemporain » publié au Bulletin officiel spécial n°8 du 13 octobre 2011.

Elle doit être considérée comme l'une des possibilités d'aborder la thématique choisie et n'engage que ses auteurs par rapport à la manière de traiter le sujet, d'y associer un ou plusieurs grands enjeux du monde contemporain et de proposer des ressources permettant de placer les élèves en situation de découverte des notions étudiées.

S'agissant de « Ressources pour la classe », le but n'est pas non plus de proposer une organisation pédagogique « clés en mains » d'une ou plusieurs séquences de cours, mais de fournir à l'enseignant des ressources pédagogiques pour préparer son intervention devant la classe. L'enseignant devra donc mobiliser les éléments qu'il aura choisis dans cette fiche, en fonction des objectifs qu'il s'est fixés, des caractéristiques de sa classe et du temps disponible pour traiter le thème.

Il convient également de rappeler que l'obligation de traiter le programme se limite aux notions qui figurent dans la colonne centrale du programme et que la colonne de droite fournit des « indications pour la mise en œuvre » qui n'ont donc pas le même statut. Ainsi, l'enseignant conserve une liberté absolue de choisir des exemples différents de ceux qui figurent dans la colonne de droite du programme, même s'ils ont été repris dans la présente fiche, dès lors qu'il estime qu'ils sont davantage en relation avec le contexte général ou local dans lequel évoluent ses élèves.

Enfin, les exemples de projets figurant à la fin de cette fiche ne visent absolument pas l'exhaustivité, et ne sont que quelques pistes envisageables, parmi d'autres, pour permettre aux élèves de mener une étude personnelle sur tout ou partie d'un sujet abordé à l'occasion de la thématique retenue.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et une utilisation pertinente de cette fiche.

## **1. Introduction**

### **1.1. Accroche et définition du thème**

« Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit », dans son article 1er la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789 énonce le principe d'égalité.

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 précise dans ses deux premiers articles que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits (...) sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, d'opinion politique ou de toute autre opinion... »

Le Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 proclame dans son article premier que « la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens, sans distinction d'origine, de race ou de religion. » et garantit à la femme des droits égaux aux hommes.

Ainsi la Constitution française proclame le principe d'égalité pour fonder notre société. Cependant, dans les faits, il n'est pas rare de constater que des citoyens, face à des situations semblables au quotidien, connaissent des traitements différents : embauche, accès au logement, traitement des salaires, accès à l'éducation,... Ces différences, renforcées par une société de plus en plus concurrentielle, économiquement et socialement, trouvent parfois des fondements subjectifs, illégitimes ou illégaux. Le droit intervient alors pour condamner ces pratiques discriminatoires et protéger les justiciables.

La généralisation de ces pratiques discriminatoires qui affectent tous les pays européens, explique l'émergence d'une législation européenne en la matière. En effet, même si les contextes économiques, sociologiques et politiques sont différents d'un pays européen à l'autre, les discriminations existent et persistent. Ainsi, cette prise de conscience de la nécessité de lutter contre les discriminations au niveau de l'Europe, explique l'adoption de différents textes et mesures venus renforcer le paysage juridique français de lutte contre les discriminations.

Fort de cet arsenal juridique varié et en constante évolution, la notion de discrimination a évolué. Si l'on part de la définition de Danièle Lochak, Membre du Comité Central de la Ligue des Droits de l'Homme, qui définit la discrimination dans un sens très large calqué sur l'étymologie (discriminer, c'est établir une distinction entre des objets ou des personnes), la discrimination désigne « toute différence de traitement. » Le mot s'est progressivement chargé d'une connotation négative : discriminer ce n'est pas simplement séparer mais aussi traiter plus mal ceux, qui précisément, seront dits victimes d'une discrimination.

En droit, la discrimination est une différence de traitement prohibée par une règle ou un principe juridique, mais deux définitions de la discrimination coexistent, l'une extensive, l'autre restrictive.

Dans l'optique la plus large de la Cour européenne des droits de l'Homme, qui est celle du juge administratif, constitue une discrimination toute différence de traitement injustifiée ou arbitraire. Ceci est différent de l'optique adoptée par le droit pénal, le droit du travail mais aussi le droit communautaire, pour qui, la discrimination désigne le traitement défavorable de certaines personnes sur des critères spécifiquement définis par la loi.

Ainsi, l'article 225-1 du Code pénal définit une liste de critères qui entrent dans la constitution d'une discrimination : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. » et l'article 225-2 du Code pénal précise dans quelles situations la discrimination effectuée est répréhensible. « La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste : 1° à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ; 2° à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ... »

Enfin, le droit reconnaît deux types de discriminations : la discrimination directe et indirecte. La première est caractérisée lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi. La discrimination indirecte sera reconnue lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre, est susceptible d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi, par exemple : « de leur origine, leur sexe, leurs mœurs [...] » par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit effectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

## 1.2. Enjeux

A partir d'exemples variés de discriminations, il faut conduire l'élève à mieux cerner et appréhender cette notion. Il s'agit de démontrer que la discrimination est principalement liée à des situations de concurrence entre individus. C'est donc l'égalité des chances qui est mise à mal dans les situations discriminatoires. Les domaines d'activités où peuvent naître des situations discriminatoires sont variées et les occasions nombreuses, d'où une protection nécessaire dans une société de plus en plus concurrentielle. Or cette protection de l'égalité de traitement n'est pas évidente.

Le second enjeu est de montrer qu'une pratique discriminatoire est souvent difficile à déterminer pour un juge, à prouver pour une victime et que, par conséquent, le législateur doit faire appel à des nouveaux moyens de prévention et à des Autorités Administratives Indépendantes, pour lutter au mieux contre les discriminations. Ainsi, le droit fait preuve d'innovations constantes pour lutter contre

les pratiques discriminatoires: comme la reconnaissance des pratiques de testing ou encore la mise en place en 2011 du Défenseur des droits.

### 1.3. Objectifs pédagogiques

Les objectifs pédagogiques peuvent être résumés en quelques questions:

- Qu'est ce qu'une discrimination ?
- Comment le législateur détermine l'existence d'une discrimination ?
- Quels sont les nouveaux moyens de lutte contre les discriminations ?

### 1.4. Démarche pédagogique

Les cas de discriminations sont nombreux et peuvent être reconnus dans des domaines d'activité très variés et sur des critères eux-mêmes divers. Il ne s'agit donc pas de faire un inventaire exhaustif mais simplement de partir d'un cas concret de discrimination facile à aborder pour les élèves de Terminale et reflétant les cas les plus fréquents.

Ainsi selon le baromètre du Défenseur des droits publié le 26 janvier 2012 sur le site [www.defenseurdroits.fr](http://www.defenseurdroits.fr), en 2011, près de 50% des plaintes pour discrimination portées devant l'institution concernent l'emploi.

C'est pourquoi, deux des approches problématiques, choisies pour cette fiche, concernent les discriminations dans le domaine de l'emploi.

- Tout d'abord, à partir du thème des inégalités hommes – femmes au travail, il s'agira de découvrir la notion de discrimination et sa qualification juridique. Puis d'aborder les différents cas reconnus par la loi, l'évolution du droit en la matière et les nouveaux moyens de lutte contre ces discriminations qui fondent encore la majorité des recours aujourd'hui. A travers ces derniers, on pourra aborder la notion de discrimination positive.
- Puis en élargissant l'analyse à partir d'autres critères discriminatoires, nous aborderons les discriminations à l'embauche et dans l'emploi quelque soit ici le critère de la discrimination. Ainsi ce thème permettra de distinguer la discrimination directe et indirecte, d'insister sur les limites à la liberté contractuelle de l'employeur, et des nouveaux dispositifs de lutte contre les discriminations, comme le CV anonyme, et de discuter de leur pertinence
- Enfin, pour montrer que ces pratiques discriminatoires ne concernent pas uniquement le domaine de l'emploi, on pourra aborder les cas de discrimination pour l'accès au logement en sensibilisant nos élèves de Terminale sur le fait que les jeunes étudiants sont particulièrement vulnérables dans ce domaine et que de nouveaux dispositifs ont été reconnus par le droit comme le testing.

Bien évidemment tout autre type de discrimination peut être envisagé avec les élèves, en fonction de leurs questions sur le sujet ou des objectifs du professeur.

## 2. Approches problématiques

---

### 2.1. Les inégalités hommes- femmes au travail

#### **Contenus et objectifs**

- Définir la discrimination à partir des inégalités hommes- femmes au travail : l'article L 122-45 du Code du Travail établit les motifs illégaux de discrimination : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...) en raison de son sexe. Selon le baromètre du Défenseur des droits publié le 26 janvier 2012 sur le site [www.defenseurdroits.fr](http://www.defenseurdroits.fr), en 2011, comme les années précédentes, près de 50% des plaintes pour discrimination portées devant l'institution concernent l'emploi. Les critères à l'origine des discriminations qui progressent les plus en 2011 sont celui du sexe et de la maternité. Ainsi, malgré un arsenal juridique étoffé en la matière, les femmes sont particulièrement concernées par les discriminations au travail. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à saisir l'institution. En 2010, 48% des plaignants étaient des femmes (44% en 2008). Les réclamations pour discriminations liées au sexe, à la grossesse et à la situation de famille, concernant plus directement les femmes, sont passées de 9% en 2008, à plus de 12% en 2010.
- Montrer que les inégalités hommes-femmes au travail s'opèrent à différents niveaux. Ainsi l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :
  1. interdictions des discriminations en matière d'embauche,
  2. absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
  3. obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),
  4. information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.
- Observer les réponses du droit au niveau national et communautaire. Au niveau national depuis les lois Auroux de 1981 jusqu'à la loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011, les législations en la matière, se sont multipliées. L'égalité entre les hommes et les femmes est l'un des objectifs de l'Union Européenne. Avec le temps, la législation, la jurisprudence et des modifications des traités ont aidé à renforcer ce principe et son application dans l'Union Européenne.
- Montrer des dispositifs récents de lutte contre les discriminations et sensibiliser sur la notion de discrimination positive. Par exemple, la loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 instaurant un quota de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises françaises, la réalisation du rapport de situation comparée (RSC) obligatoire mis en place par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

#### **Transversalités**

- Thème 1.3. Le contrat avec l'encadrement de la liberté contractuelle pour les contrats de travail.
- Thème 1.4. La responsabilité avec la qualification du dommage et le problème de l'évaluation du dommage par le juge.
- Thème 2.2. L'épineux problème de la preuve et de la charge de la preuve en matière de discrimination.
- Thème 2.3. Le travailleur avec notamment l'examen de la diversité des contrats et les droits et obligations des salariés et les employeurs.

## 2.2. La discrimination à l'embauche et à l'emploi

### Contenus et objectifs

- Sensibiliser sur l'opposition entre discrimination et principe d'égalité, principe fondamental issu de la révolution qui limite les pouvoirs de décision de l'employeur, guide le législateur dans l'élaboration de la loi et fonde l'esprit républicain,
- Distinguer les discriminations directes et les discriminations indirectes, ce qui a pour objectif d'aider le juge à qualifier la discrimination, lors du recrutement ou durant l'exécution de l'emploi. Ces décisions pénalisantes, ces différences de traitement sont susceptibles d'être dissimulées derrière une absence de décisions positives. La lutte contre la discrimination ne se limitant pas à une liste de critères, la France a intégré ces définitions issues d'injonctions de la Commission européenne. On pourra utilement évoquer l'évolution du droit, français et communautaire, qui considère actuellement le harcèlement comme une forme de discrimination.
- Montrer les limites à la liberté d'embauche du chef d'entreprise en matière de recrutement (liberté contractuelle). Toute décision d'un employeur en matière d'embauche doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.
- Montrer les nouveaux moyens de lutte contre les discriminations. Le CV anonyme, la Charte de la diversité, sont des solutions apportées par des organisations, comme Le Défenseur des Droits par exemple, pour faire évoluer la législation, les pratiques des employeurs et favoriser l'insertion professionnelle.

### Transversalités

- Thème 1.2. La jurisprudence, source et interprétation du droit.
- Thème 1.3. La liberté contractuelle et ses limites imposées par la loi.
- Thème 1.4. La responsabilité avec le choix possible entre juridiction civile ou pénale pour la victime.
- Thème 2.2. Le justiciable et l'aide juridictionnelle apportée à la victime.
- Thème 2.3. Le travailleur
- Thème 2.11 L'auteur et la constatation de l'infraction
- Thème 3.6. La protection européenne des droits de l'homme et l'impact des décisions de la CEDH.
- Thème 3.7. Le droit dérivé européen

## 2.3. Les discriminations pour l'accès au logement

### Contenus et objectifs

- Sensibiliser aux différentes formes de discriminations au logement dans le parc privé mais également le parc public et plus particulièrement social.
- Montrer l'existence de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations à la fois préventifs comme les testing « pédagogiques » et répressifs lorsque les testing ont pour vocation de sanctionner pénalement les auteurs.
- Démontrer que les pratiques associatives de luttes contre les discriminations ont précédé la loi. Ainsi les campagnes préventives mises en place par les associations sont à l'origine de nouveaux dispositifs reconnus aujourd'hui par la loi.

- Observer les réponses du droit, en matière d'accès au logement, pour lutter contre les discriminations.

### Transversalités

- Thème 1.3. Le contrat avec l'encadrement de la liberté contractuelle pour le choix du cocontractant.
- Thème 1.4. La responsabilité pénale (litiges dans le parc privé) et administrative (dans le parc public)
- Thème 2.11 L'auteur et la constatation de l'infraction

## 3. Sitographie

---

- Le défenseur des droits : <http://defenseurdesdroits.fr/>
- Le ministère du travail, de l'emploi et de la santé : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>
- Légifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr/>
- L'observatoire des inégalités : <http://www.inegalites.fr/index.php>
- Le village de la justice : <http://www.village-justice.com/articles/>
- Les fiches juridiques techniques du Parlement européen : <http://www.europarl.eu>

## 4. Documents d'accompagnement

---

**Première proposition : Découvrir la notion de discrimination à partir de l'étude de l'inégalité hommes-femmes au travail.**

### **Problématisation**

Qu'est-ce que la discrimination ? Existe-t-il des critères de discrimination ? Qu'implique le principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail ? Quelles sont les réponses apportées par le droit pour prévenir ou réprimer la discrimination ?

**Document 1 : Erreur ! Référence de lien hypertexte non valide.**

**Source : Erreur ! Référence de lien hypertexte non valide. - Le Point.fr - Publié le 12/08/2010**

Une femme s'estimant discriminée dans sa rémunération a obtenu gain de cause devant la Cour de cassation. De nouvelles perspectives s'ouvrent à de nombreux salariés."Pour la première fois, la haute juridiction prend en compte l'importance des fonctions pour apprécier s'il y a un travail de valeur égale, selon Stéphane Béal, associé et directeur adjoint du département Droit social du cabinet Fidal

Au moment de son licenciement, Josiane X. a saisi la justice pour réclamer un rappel de salaire. Motif ? La "discrimination en raison de son sexe". Engagée en qualité de "responsable des affaires juridiques, des services généraux et de la gestion du personnel, statut agent de maîtrise" dans une société de courtage, elle avait ensuite été promue "responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux, statut cadre". Or, son salaire était inférieur à celui que percevaient ses collègues masculins chargés de la mise en œuvre de l'activité commerciale et des finances de l'entreprise, membres comme elle du comité de direction, au même niveau hiérarchique, de classification et de responsabilités qu'elle occupait. Elle justifiait par ailleurs avoir plus d'ancienneté et un niveau d'études similaire à ceux auxquels elle se comparait.

Une décision qui dépasse la discrimination fondée sur le sexe

Après avoir rappelé que "l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes," la Cour de cassation le 6 juillet 2010 précise la notion de travaux à "valeur égale". Ce sont ceux "qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique



professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse". Un faisceau d'indices, comme disent les juristes, ouvrant toutefois une boîte de pandore quelque peu déroutante.

"Pour la première fois, la haute juridiction prend en compte l'importance des fonctions pour apprécier s'il y a un travail de valeur égale, souligne Stéphane Béal, associé et directeur adjoint du département Droit social du cabinet Fidal. Néanmoins, les juges semblent considérer qu'un DRH apporte autant à l'entreprise qu'un directeur administratif et financier ou qu'un directeur commercial. En ce sens, la décision est totalement surréaliste! En quoi les capacités ou les fonctions d'un administratif, un commercial et un DRH peuvent être comparables ? Est-ce qu'un diplôme d'expertise comptable et un diplôme d'école de commerce se valent ? Est-ce qu'un DRH Bac + 5 doit toucher le même salaire qu'un directeur commercial Bac + 5 ?"

"Si la salariée avait attaqué sur le principe salaire égal, travail égal, elle n'aurait pas forcément eu gain de cause, présume l'avocat. Dans ce cas, en effet, l'employeur aurait sans doute pu plus facilement démontrer qu'elle n'exerçait pas le même travail et qu'elle ne pouvait donc prétendre à la même rémunération. Alors qu'en se basant sur la discrimination, on ne parle plus du "travail en soi" mais on compare la "valeur" des "fonctions". Une partie du contentieux à venir devrait donc désormais se fonder sur la discrimination".

### **Questionnement envisageable**

1. Qu'est-ce que l'égalité ?
2. Dans quel texte ce principe est-il affirmé ?
3. Comment pourriez-vous définir la discrimination ?
4. Quels sont les critères de discrimination que vous connaissez ?
5. Quel type de discrimination est évoqué dans ce document ?
6. Rappelez les faits évoqués dans ce document.
7. Quelle est la décision de la Cour de Cassation ? Sur quels arguments se fonde-t-elle ?

### **Document 2: Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

**Source : L'observatoire des inégalités.fr - publié le 24 octobre 2011**

En 2009, les femmes salariées de la fonction publique d'Etat (FPE) gagnaient en moyenne, pour des emplois à temps complet, un salaire net mensuel inférieur de 379 euros à celui des hommes. Cet écart était de 178 euros dans la fonction publique territoriale (FPT) et de 544 euros dans les établissements publics de santé selon les chiffres publiés par le ministère de la fonction publique dans son rapport annuel 2010-2011, disponible sur le site Acteurspublics.com Stipulée dans le statut des fonctionnaires, l'égalité de rémunération à poste égal de tous les agents est battue en brèche par ces chiffres. Même si les différences de salaires entre les femmes et les hommes sont moindres dans le secteur public, de l'ordre de 17 % contre environ 24 % dans le privé, les inégalités de salaires existent bel et bien.

Ces chiffres doivent être nuancés car ces écarts de rémunérations varient selon l'emploi occupé et les établissements employeurs. Les femmes sont moins présentes aux postes de direction qui sont mieux payés : elles sont 21,4 % dans la FPE, 18 % dans la FPT et 40,2 % dans la fonction publique hospitalière à occuper ce type de postes. Les femmes sont aussi moins présentes dans les établissements où les salaires sont plus élevés, selon les auteurs de ce rapport. Elles connaissent aussi plus souvent que les hommes des interruptions de carrière, des périodes de temps partiel, notamment à l'occasion d'une grossesse, ce qui explique une part des écarts de salaires. Les indemnités et primes versées semblent aussi faire la différence : en 2009, elles représentaient pour les femmes 17,3 % de leur rémunération contre 32,7 % pour les hommes.

### **Questionnement envisageable**

1. Quel est le constat fait par cet article ?
2. Quelles sont les raisons évoquées par l'auteur pour expliquer ces différences de salaire ?
3. Recherchez la définition du sexisme.
4. Pourquoi les femmes sont-elles moins présentes aux postes de direction ?
5. Vous rechercherez quelle a été l'évolution des droits des femmes en France depuis l'Ancien Régime.
6. Pensez-vous que ces éléments historiques peuvent expliquer les différences de traitement, aujourd'hui, entre hommes et femmes au travail ? Pourquoi ?

### **Document 3 : Des quotas de femmes obligatoires dans la Haute Fonction Publique**

**Source : Sophie Péters - La Tribune.fr 09/02/2012**

Après le monde des affaires, c'est au tour de la haute fonction publique de s'attaquer à l'égalité homme-femme. Mais malgré un arsenal législatif florissant en la matière, dans les entreprises, le plafond de verre reste encore bien épais pour les femmes.

L'Assemblée nationale a voté aujourd'hui, à l'initiative du gouvernement, l'instauration progressive d'ici 2018 d'un quota de 40% de femmes parmi les hauts fonctionnaires nommés chaque année, actuellement très majoritairement des hommes. La mesure, présentée par le ministre de la Fonction publique, François Sauvadet, a été adoptée à la quasi-unanimité de la vingtaine de députés présents. Elle prévoit de porter à un minimum de 20% les nominations de chaque sexe sur la période 2013-2015, 30% sur la période 2015-2017 et 40% à partir de 2018. Les femmes, qui représentent près de 60% des agents de la Fonction publique, ne sont que 14% à occuper des emplois de cadres dirigeants et 24% des emplois de cadres supérieurs. Dans de nombreuses administrations, comme la direction du Trésor à Bercy où une seule femme occupe le rang de chef de service, on est très très loin de ces objectifs. Des décrets fixeront les sanctions prévues en cas de non respect de la loi et la liste des emplois concernés. D'autres dispositions du projet de loi, introduites en commission, instaurent également des quotas de 40% de femmes dans les jurys de concours, dans les conseils supérieurs de la Fonction publique, ainsi que dans les conseils d'administration des établissements publics. L'ensemble du projet de loi sur la Fonction publique sera voté le 14 février par l'Assemblée.

"Un amendement historique" - Ces dispositions s'inspirent donc du secteur privé, où la loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 a su imposer un quota de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises françaises : 20% dès 2014 pour les sociétés cotées et 40% dès 2017, y compris pour les sociétés de plus de 500 salariés et dont le bilan ou le chiffre d'affaires est supérieur à 50 millions d'euros. Marie-Jo Zimmermann (UMP), présidente de la délégation aux droits des femmes à l'Assemblée et co-auteur de la loi de 2011 avec Jean-François Copé, s'est félicitée d'un "amendement historique". Sa collègue Catherine Coutelle (PS) a approuvé "une grande avancée". "Nous serons le premier pays d'Europe à voter un tel objectif", a souligné François Guégot (UMP).

Des comités exécutifs majoritairement masculins - Il n'empêche. Dans le monde de l'entreprise, on avance sur ses sujets à un train de sénateur. Il semblerait que l'article 8 de la loi Copé-Zimmermann qui introduit pour les conseils de délibérer annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle soit passé à la trappe. Une étude du cabinet Deloitte souligne que si la part des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance a doublé au cours des deux dernières années (20,8%) les femmes restent très peu présentes dans les comités exécutifs (7,5%) alors que leur présence au sein de l'effectif cadre (29,5%) est similaire à leur poids au sein de l'effectif global (31,8%). Ainsi les comités exécutifs du CAC 40 restent composés à plus de 92% d'hommes. Le plafond de verre perdure donc au niveau des plus hautes responsabilités des grandes entreprises relève Deloitte. "L'égalité réelle en termes de recrutement, rémunération, mobilité, promotion...se heurte ainsi encore souvent à une série de freins socio-culturels et managériaux forts et ce, à tous les échelons de l'entreprise. Or si l'entreprise doit s'adapter aux premiers, elle dispose d'une possibilité d'agir sur les seconds", souligne Carol Lambert, associée Ethique et Gouvernance chez Deloitte.

Un état des lieux en demi-teinte - La totalité des entreprises du CAC40 disposent d'un engagement formalisé : pour 33 d'entre elles la question de l'égalité professionnelle est présentée dans la partie "diversité" de leur rapport annuel, document de référence ou rapport de développement durable. L'étude Deloitte relève également que 29 sociétés du CAC40 ont émis un engagement formalisé par la signature d'une charte externe, 22 ont mis en place un programme dédié et encore seulement 8 d'entre elles une démarche vers l'obtention d'un label. A noter que 29 entreprises du CAC 40 ont adhéré à au moins une charte ou un code relatif aux enjeux de l'égalité professionnelle en entreprise. La signature de la charte de la diversité (2004) ou encore de la Charte de la parentalité en entreprise (2008) est souvent une étape qui marque une prise de conscience et le début de la formalisation d'une démarche de l'entreprise. La loi votée aujourd'hui dans la fonction publique prouve s'il en était encore besoin que la pression législative et réglementaire s'accroît. Le processus étant en marche, les entreprises ont intérêt à anticiper si elles ne veulent pas subir ou considérer ces évolutions comme de pures contraintes.

### Questionnement envisageable

1. Expliquez les trois expressions soulignées dans ce document.
2. Vous rechercherez quels sont les principes que doit respecter un employeur en application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail.
3. Quel est le dispositif législatif mis en œuvre pour faire respecter le principe de l'égalité hommes-femmes au niveau français et au niveau européen. Pour la législation européenne, consulter les fiches techniques du Parlement européen [www.europarl.eu](http://www.europarl.eu)

### Document 4 : Égalité hommes-femmes chez Moët & Chandon

Source : Liaisons Sociales Quotidien, 24/01/2012 - [www.wk-rh.fr/actualites/upload/accord-Moet\\_diversite-egalite-professionnelle.pdf](http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/accord-Moet_diversite-egalite-professionnelle.pdf)

L'établissement d'Épernay Moët & Chandon/Ruinard, qui emploie 1 400 salariés, a signé, le 20 décembre 2011, avec les trois syndicats CFDT, CFE-CGC et CGT, un accord en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle, visant à garantir une égalité de traitement aux collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.

Cet accord comporte des dispositions, encore peu nombreuses, sur l'aide de l'employeur à la prise des congés de présence parentale et de solidarité familiale.

Discrimination positive - Les signataires notent que si aucune inégalité de traitement entre les hommes et les femmes n'est identifiée, du point de vue salarial, il n'en est pas de même s'agissant de la qualification des emplois tenus. Les femmes, qui représentent 29 % des salariés de l'établissement, sont sous-représentées dans les métiers les plus qualifiés. Par ailleurs, certains métiers leur restent fermés, puisqu'elles sont totalement absentes chez les cuvistes et les tractoristes. Pour améliorer la mixité sur les postes les plus qualifiés, l'accord prévoit qu'un examen particulier sera effectué au sein de la DRH pour chaque poste qualifié à pourvoir afin que les candidatures féminines soient examinées en toute objectivité. Tant que le déséquilibre n'aura pas été corrigé, une candidature du sexe sous-représenté devra être privilégiée, à compétences égales. L'établissement assurera auprès des écoles une communication sur la démarche égalité et mixité. L'accord prévoit encore l'aménagement de certains postes de travail afin de les rendre plus accessibles et l'engagement de l'employeur à veiller à ce que le flux des promotions respecte la répartition femmes-hommes de la population d'origine.

Le respect de la vie de famille - Les partenaires sociaux ont souhaité améliorer le congé de présence parentale, ouvert aux parents d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave nécessitant une présence soutenue. Pour favoriser la prise de ce congé de 14 mois au plus, à prendre sur une période de trois ans, l'entreprise garantit au salarié une rémunération, déduction faite de l'allocation journalière de présence parentale, égale à 75 % de son taux de salaire de base horaire. Une garantie de salaire identique est accordée au salarié prenant un congé de solidarité familiale. Ce congé a une durée de trois mois, renouvelable une fois. Des mesures sont aussi prévues pour favoriser le temps partiel dans le vignoble et dans les services administratifs, notamment pour les retours de congés maternité et/ou parental. L'employeur s'engage enfin à étudier dès le début de 2012 la mise en place d'un service de garderie.

#### **Questionnement envisageable**

1. Outre les lois françaises et européennes, quelles sont les autres sources du droit qui existent pour faire respecter l'égalité hommes-femmes ?
2. Quelle conséquence peut avoir la mesure préconisée dans ce document et qui est soulignée ?

## **Deuxième proposition : Approfondir l'étude de la discrimination par l'analyse du droit à l'embauche et à l'emploi**

### **Problématisation**

Qu'est-ce que le principe d'égalité ? Pourquoi le principe de non-discrimination découle-t-il de celui d'égalité ? Quelles sont les différences entre les discriminations directes et les discriminations indirectes ? Quelles implications pour l'employeur en matière d'embauche ? Quels sont les nouveaux moyens de lutte contre les discriminations ?

### **Document 5 : Dans l'entreprise : Où s'arrête la sélection, où commence la discrimination ?**

#### **Source : Les archives des Unes de l'APEC**

La discrimination en matière d'emploi fait actuellement l'objet d'une mobilisation des pouvoirs publics. S'agissant du recrutement, la loi précise les limites existant entre sélection des candidats et discrimination dès la rédaction des offres d'emploi.

Discrimination directe ou indirecte ? La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations a pour vocation d'offrir une protection aux salariés. Toutefois, elle ne définit pas clairement la notion de discrimination et se contente d'énoncer une liste de motifs par lesquels un acte peut constituer une discrimination. Ainsi, on parle de "discrimination directe" lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de son origine ethnique, de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle. Exemple : une offre d'emploi qui préciserait que "les personnes handicapées ne doivent pas postuler" est un acte de discrimination directe parce qu'il est clairement intentionnel. Par ailleurs, on parle de discrimination indirecte lorsque ces mêmes personnes sont désavantagées par une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre de l'entreprise. Ainsi, une entreprise qui exigerait de tous ses candidats un test de langue pourrait se voir taxer de discrimination indirecte si le poste visé par (...) ne nécessitait pas l'usage de cette langue.

Mentions interdites dans les offres d'emploi. La sélection des postulants doit se fonder sur l'examen des compétences attendues pour occuper le poste à pourvoir. "Le recruteur a le droit de juger de la pertinence du diplôme et de l'expérience des candidats. Un critère de diplôme obligatoire n'est donc pas un acte discriminatoire", explique Jean-François Amadiou, directeur de l'Observatoire des discriminations. Toutefois, les offres d'emploi qui excluraient des individus en fonction des critères cités plus haut seraient évidemment discriminatoires et sont proscrites par la loi. Il est également interdit de mentionner une préférence en termes d'âge, sauf si un âge minimum est fixé par les textes législatifs ou réglementaires. "Le recruteur peut toutefois contourner cette interdiction en précisant dans l'annonce s'il recherche des débutants ou un candidat très expérimenté", souligne Jean-François Amadiou.

La charge de la preuve. Le salarié qui porte plainte pour discrimination doit apporter au juge des éléments de fait laissant supposer une inégalité de traitement. Il incombe alors à l'employeur d'apporter la preuve que sa décision est "justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination". De leur côté, les candidats qui s'estiment lésés peuvent saisir la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE). Ils peuvent également se faire épauler par des associations qui pratiquent le testing, une technique qui consiste à vérifier si une entreprise choisit ses candidats en fonction de critères illégaux. Le testing est en effet reconnu comme mode de preuve par la Cour de Cassation depuis 2001.

## **Document 6 : Extraits de la législation**

### **Source : Legifrance**

Article L1121-1 du Code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Article 1 LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 : « Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, 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 ».

### **Questionnement envisageable**

1. Recherchez la loi du 16 novembre 2011 et relevez les différents critères de discrimination qu'elle établit.
2. Recherchez le sens de ces différents critères.
3. Quelles différences faites-vous entre discrimination directe et discrimination indirecte.
4. Quelle est l'utilité d'une telle distinction ?
5. Pour chacun des extraits de petites annonces qui suit, vous indiquerez s'il y a ou non discrimination. Si oui, vous préciserez s'il s'agit de discrimination directe ou indirecte et vous reformulerez l'annonce.
  - 5a. Boutique d'électroménager recherche un technicien blanc.
  - 5b. Grand hôtel parisien recherche gouvernante pour un contrat à durée indéterminée.
  - 5c. Recherchons d'urgence secrétaire (H/F). Sérieuse et rigoureuse elle saura s'adapter avec rapidité à notre entreprise.
  - 5d. Centre de formation recherche Professeur/Professeure ayant une expérience de 5 ans en cabinet d'expertise comptable pour prendre en charge le module « Création d'entreprises » à la rentrée.
  - 5d. Hôpital recherche sage-femme pour un remplacement de trois mois cet été.
  - 5e. Entreprise de transport recherche personne en bonne santé pour assurer les permanences de nuit.
  - 5f. Supermarché recherche veilleur de nuit parlant anglais.
  - 5g. Hôtel parisien recherche veilleur de nuit parlant anglais.
  - 5h. Boîte de nuit recherche serveuse jeune et jolie pour assurer le service du samedi soir.
  - 5i. Société d'informatique recherche un spécialiste de la programmation âgé de 40 ans minimum et 50 ans maximum pour prendre en charge le service de développement des jeux.
  - 5j. Boulangerie de quartier recherche vendeur/vendeuse pour le dimanche matin. Tenue correcte exigée.

## **Document 7 : Article L1132-1 du Code de travail**

### **Source : Legifrance**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (...) dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, (...), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

### **Document 8 : Cour de cassation chambre sociale - 11 janvier 2012**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 27 octobre 2010), que M. X..., engagé le 1er août 2002 par la société Bessière frères qui exploite un restaurant, d'abord par contrat d'apprentissage puis par contrat à durée indéterminée en qualité de chef de rang, a été licencié, le 29 mai 2007, pour avoir refusé d'ôter pendant le service les boucles d'oreilles qu'il portait depuis le 14 avril précédent ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester la licéité de son licenciement ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement nul et de nul effet et de le condamner à lui payer une somme à titre de dommages et intérêts alors, selon le moyen, que ne constitue pas une discrimination le pouvoir de l'employeur d'imposer à un salarié des contraintes vestimentaires si elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir que son restaurant gastronomique recevait une clientèle attirée par sa réputation de marque, laquelle impose une tenue sobre du personnel en salle ; que le salarié, serveur dans ce restaurant, était au contact direct de cette clientèle et qu'ainsi le port de boucles d'oreilles pendant la durée du service était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail ; qu'en affirmant que ce simple exercice, dans les conditions légales, du pouvoir de direction par l'employeur constituait une discrimination, la cour d'appel a violé ensemble les dispositions de l'article L.1121-1 [...] du code du travail.

Mais attendu qu'ayant rappelé qu'en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son sexe ou de son apparence physique, la cour d'appel a relevé que le licenciement avait été prononcé au motif, énoncé dans la lettre de licenciement que "votre statut au service de la clientèle ne nous permettait pas de tolérer le port de boucles d'oreilles sur l'homme que vous êtes", ce dont il résultait qu'il avait pour cause l'apparence physique du salarié rapportée à son sexe ; qu'ayant constaté que l'employeur ne justifiait pas sa décision de lui imposer d'enlever ses boucles d'oreilles par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, elle a pu en déduire que le licenciement reposait sur un motif discriminatoire ; [...]

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

#### **Questionnement envisageable**

1. Rappelez les faits.
2. Quel est le problème juridique soulevé par cet arrêt ?
3. Quelle est la décision de la Cour ?
4. Sur quels motifs se fonde-t-elle ?
5. Quelle est la portée de cet arrêt ?

### **Document 9 : Les jeunes issus de l'immigration : une discrimination à l'embauche reconnue (extrait)**

**Source : Archive Vie Publique.fr**

Le projet de loi sur l'égalité des chances actuellement débattu au Parlement prévoit notamment de doter la Haute Autorité de lutte contre les discriminations (Halde) de nouveaux pouvoirs. Installée en juin 2005, la Halde aura le pouvoir de sanctionner les discriminations par des amendes allant jusqu'à 25 000 euros. (...)

Des initiatives de discrimination positive émergent cependant. (...) C'est le cas de l'école Sciences-Po qui a créé une voie particulière de recrutement pour les lycéens issus de zone d'éducation prioritaire (...). En janvier 2006, l'ANPE a mis en place une plateforme nationale spécifiquement destinée aux jeunes diplômés issus des zones urbaines sensibles. Son objectif est de mettre en contact les jeunes diplômés avec les recruteurs, notamment les entreprises signataires de la Charte de la Diversité. Signée en octobre 2004, à l'initiative de l'Institut Montaigne (un club patronal présidé par le patron d'Axa, Claude Bébéar) la Charte de la Diversité engage les entreprises à recruter des personnes d'origine culturelle diverse. (...)

Au niveau des recrutements, de nouvelles méthodes sont expérimentées. Roger Fauroux (...) plébiscite l'examen objectif des compétences ou des "habiletés", telle que l'ANPE l'expérimente. Il défend également le CV anonyme dont la mise en place expérimentale doit être étudiée par les partenaires sociaux (...). Deux groupes de travail ont été constitués, l'un sur « les définitions et les concepts » : diversité, diversité culturelle, diversité ethnique, diversité sociale..., l'autre sur les pratiques permettant de lever des obstacles à l'accès à l'emploi et à l'évolution professionnelle.

#### **Document 10 : "La discrimination à l'embauche reste une priorité du Défenseur des droits" – Extrait**

**Source : Capital.fr 01/12/2011**

Désormais intégrée dans le Défenseur des droits, l'ex-Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations (Halde) poursuit son combat. "Cette mutualisation doit permettre de mieux orienter les victimes", commente Maryvonne Lyazid, adjointe du Défenseur des droits en charge de "la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité

Capital : Les citoyens victimes de discrimination peuvent-ils saisir directement le Défenseur des Droits ?

M. L. : Bien sûr. Début 2012, il y aura un formulaire en ligne sur le site du Défenseur des Droits. En attendant, ils peuvent s'adresser à l'un des délégués territoriaux assurant une permanence près de chez lui ou envoyer un courrier (...). Toutes les demandes sont ainsi centralisées, ce qui devrait nous permettre d'être plus efficaces. (...). Désormais, nos équipes juridiques sont réunies pour analyser les demandes et les transmettre aux services compétents. (...)

Capital : Le CV anonyme ayant été officiellement abandonné cet été, comment comptez-vous favoriser la prévention des discriminations dans les entreprises ?

M. L. : De nombreuses sociétés ont participé à une étude visant à promouvoir leurs bonnes pratiques. Celles-ci ont souvent expérimenté le CV anonyme, mais qui n'est qu'un outil parmi tant d'autres. D'autres pistes visant à combattre les discriminations ou promouvoir l'égalité dans le recrutement sont à explorer, comme la généralisation du label Diversité pour valoriser les employeurs modèles.

#### **Questionnement envisageable**

1. Recherchez l'historique de la législation en matière de lutte contre la discrimination.
2. Que pensez-vous de cette évolution ?



**Troisième proposition : Percevoir qu'il existe de nombreuses situations de discrimination et s'intéresser aux discriminations pour l'accès au logement.**

**Problématisation**

Existe-t-il des discriminations au logement ? Celles-ci sont-elles uniquement circonscrites au parc privé ? Le parc social est-il également touché ? Quels sont les moyens de lutter contre ces discriminations ?

**Document 11 : Logement et discrimination**

**Source : [www.advl.fr](http://www.advl.fr)**

Discriminer c'est traiter différemment des personnes, placées dans des situations comparables, en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi. La discrimination est un délit puni par la loi. La discrimination est une pratique courante, "banalisée", mais dont les effets pour la victime sont graves tant sur le plan matériel que psychologique. Si la question de la discrimination est abordée dans une acception large, elle renvoie souvent de manière implicite aux problèmes rencontrés par les populations d'origine étrangère ou perçues comme telle.

Nous pouvons tous un jour être victime d'une discrimination mais aussi être producteur ou coproducteur de discrimination. Travailler sur les discriminations, c'est donc aussi travailler sur ses propres pratiques.

Le domaine du logement n'échappe pas aux pratiques discriminatoires, loin de là ! Le parc privé et le parc public ayant des fonctionnements et des objectifs différents, les manifestations des discriminations n'y sont pas les mêmes. Directes et fréquentes dans le parc privé, ces discriminations sont dites indirectes et systémiques dans le parc social, mettant en jeu des mécanismes plus complexes à cerner et à démontrer. Depuis sa création, notre association lutte pour un accès au logement de tous sans discrimination. Cet objectif se retrouve dans l'ensemble des actions que nous menons au quotidien. Depuis 2006, elle a développé ses compétences et ses actions dans ce domaine.

Notre projet est intitulé IDEAL (Informer sur la Discrimination et l'Egalité de traitement, Agir pour l'accès au Logement pour tous). Il a vocation à favoriser la prévention et la lutte contre les discriminations dans le domaine du logement, particulièrement dans celui du logement social. Il s'inscrit dans un travail partenarial de réflexion et d'action, tant au niveau de Villeurbanne que du Grand Lyon. Il s'intègre dans les objectifs du plan local de lutte contre les discriminations ethniques au logement piloté par la ville de Villeurbanne.

**Questionnement envisageable**

1. Expliquez la phrase soulignée.
2. Afin de travailler sur vos propres pratiques de discriminations, vous vous connecterez au site de l'observatoire des discriminations [www.observatoiresdesdiscriminations.fr](http://www.observatoiresdesdiscriminations.fr) afin de mesurer le poids de vos préjugés.
3. Quelles conclusions tirez-vous de cette expérience ?
4. Quel est le problème de droit soulevé par le document 11 ?
5. Quels sont les moyens de lutte mis en place ?

## **Document 12 : La discrimination au logement mise au grand jour dans un testing réalisé à Villeurbanne**

**Source : C.B. / 20 minutes.fr / 29 juin 2011**

Une personne d'origine maghrébine a deux fois moins de chances d'accéder à une location après avoir répondu à une petite annonce. C'est le principal enseignement d'un testing pédagogique organisé pour la première fois en France par la ville de Villeurbanne. De novembre 2010 à avril 2011, quatre candidats-testeurs ont répondu à cent annonces de logements, 50 via des agences immobilières et 50 autres via des propriétaires privés. «A dossiers identiques, les personnes d'origine maghrébine ont constaté qu'elles n'étaient pas rappelées, qu'on leur demandait davantage de justificatifs ou encore qu'on les décourageait beaucoup plus que les candidats d'origine française», résume Eric Cédiey, directeur général d'ISM Corum, en charge de la réalisation du testing.

Un déni important - Les chances pour déposer un dossier diminuent même encore un peu plus lorsque le quartier est attractif. «Après la phase d'indignation, il faut voir comment on peut changer cela», a relevé le maire de Villeurbanne. La ville a déjà présenté les enseignements de ce testing à plusieurs agences immobilières de Villeurbanne. «Il n'y a pas eu de contestation des résultats, assure Marisa Lai-Puiatti, responsable régionale du Défenseur des droits. Ce qui est déjà beaucoup, car le déni des discriminations dans le logement reste très important et la plupart des bailleurs n'ont pas conscience d'être dans le délit».

Une formation et des actions de sensibilisation seront par ailleurs proposées dès 2012 aux agences. (...)

## **Document 13 : Le testing**

**Source : [www.defi-pme.fr](http://www.defi-pme.fr) le 21 avril 2007**

Le testing est un mode de preuve destiné à établir l'existence d'une sélection discriminatoire. D'abord utilisé, notamment par SOS Racisme, pour dénoncer les abus commis, à l'entrée de boîtes de nuit ou de débits de boisson, à l'égard de la clientèle supposée être d'origine étrangère, cette méthode est devenue aujourd'hui un moyen de prouver la discrimination reconnu sur le plan juridique.

D'abord reconnu sur le plan de la jurisprudence comme valide dans le domaine de la preuve des discriminations, puis par la Cour de Cassation (12/09/2000), ce n'est qu'avec la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances que ce procédé a un statut légal. En introduisant dans le Code Pénal l'article 225-3-1 il devient possible de permettre l'incrimination pénale en l'absence de véritable victime. Le testing ou test de discrimination permet d'établir l'existence de pratiques discriminatoires en mettant en lumière les différences de traitement entre des personnes présentant des caractéristiques « objectives » identiques mais appartenant à des groupes différents (par exemple différence d'origine, d'apparence...).

Concrètement, le testing consiste à constater, par une mise en situation des personnes présentant des différents profils, l'attitude adoptée par l'organisme testé. L'initiateur du testing dispose d'un « groupe de personnes de référence » et de groupes de personnes présentant des profils « à risque discriminatoire » et compare les attitudes adoptées.

## **Document 14 : Discrimination à la location Le testing légalisé – Extrait**

**Source : Les bons conseils de l'UNPI**

La nouveauté essentielle apportée par la loi du 31 mars 2006 est de permettre l'incrimination pénale en l'absence de véritable intérêt à agir, puisqu'il n'y a pas réellement de « victime ». Le test pourra donc être pratiqué aux seules fins de piéger la personne qui offre un bien ou un service, par quelqu'un qui ne souhaite pas réellement contracter. Ce nouveau dispositif légal a été adopté malgré le fait que la lutte contre les discriminations dispose déjà d'un corpus efficace de textes ; il renforce aussi considérablement les pouvoirs de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde).

En matière de location, un candidat locataire assisté ou non de la Halde ou d'une association déclarée depuis au moins cinq ans et dont l'objet statutaire est la lutte contre les discriminations) pourra donc dans ces conditions procéder à un test contre le propriétaire qui loue un logement. Mais cette association ou la Halde pourront également agir directement, sans « victime » identifiée directe. Le libre choix par le bailleur de son locataire est donc remis en cause, et le bailleur qui met en location lui-même son logement devra veiller à sélectionner les candidats sur des critères parfaitement objectifs, sous peine de sanctions pénales lourdes.

Le rôle de la Halde - C'est la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 qui a créé la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Toute personne victime de discrimination peut saisir la Halde, qui peut demander alors des explications aux personnes concernées et la communication d'informations ou de documents. Elle peut assister la victime notamment pour engager une procédure, et favoriser une médiation. Rappelons que la Halde n'a pas le monopole des poursuites pénales en matière de lutte contre les discriminations : d'autres associations déclarées depuis au moins cinq ans, et dont c'est l'objet social, peuvent déclencher des poursuites pénales (plainte avec constitution de partie civile, ou citation directe). Mais la loi du 31 mars 2006 (article 41) renforce considérablement les pouvoirs de la Halde.

Les pouvoirs des agents de la Halde - Jusqu'à présent, les agents de la Halde ne pouvaient que procéder à des vérifications (article 8) ; ils pourront, désormais, intervenir directement par des opérations de testing, et, surtout, dresser procès verbal sur habilitation du procureur de la République : « Les agents de la Haute autorité, assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République, peuvent constater, par procès-verbal, les délits de discrimination, notamment dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article 225-3-1 du Code pénal ». Cette disposition entre en vigueur immédiatement (3 avril 2006). La Halde saisira alors la justice, si les faits sont constitutifs d'un délit.

**Document 15 : Court- métrage de 7 minutes réalisé par le CRIPS d'Ile de France en collaboration avec le GEPS qui résume bien la discrimination au logement.**

**Source : Accessible via les sites youtube ou dailymotion par les mots clés : « discrimination et logement »**

Court métrage réalisé par Artus de Penguern d'après une idée de Caroline Birouste avec Michel Jonasz, Thérèse Liotard, Pierre Cassignard, Louise Monot, Johanna Bah, Slimane Yefsah (Crips Ile-de-France, Geps, 2008).

L'histoire : Un couple, propriétaire d'un très bel appartement, va avoir besoin d'un temps de réflexion supplémentaire pour le louer à trois jeunes étudiants pas tout à fait comme ils les avaient imaginés...

## 5. Exemples de projets pour la soutenance orale

---

- Quels sont les nouveaux moyens de lutte contre les discriminations ?
- Les nouveaux moyens de lutte contre les discriminations sont-ils efficaces ?
- Quelles sont les solutions apportées par le droit aux victimes de discriminations ?
- Discrimination indirecte, un levier pour l'égalité homme-femme ?
- Quels sont les enjeux de la discrimination positive ?
- Comment lutter efficacement contre les inégalités hommes- femmes au travail?
- « A travail égal, salaire égal », comment le droit tente de faire respecter ce principe ?
- Comment lutter contre le temps partiel imposé?
- La discrimination positive, une nécessité?
- L'accès au logement : un droit pour tous?
- Comment lutter efficacement contre les discriminations pour l'accès au logement?