



GUIDE DES DISCRIMINATIONS

Version 2018

Par Association Equality

LA DISCRIMINATION EN DEFINITION :

Le mot "discrimination" signifie exactement comme ceci : c'est une attitude, une action ou une loi qui vise à distinguer un groupe humain d'un autre à son désavantage

La discrimination suppose donc un écart entre une égalité formelle et une inégalité réelle. Elle ne se résume donc pas à la négation de l'égalité ou à l'absence de celle-ci. Discrimination et non-discrimination supposent que l'égalité soit préalablement constituée. Contrairement à ce que croient certains, discriminer n'est donc pas forcément juger !!

Dans le domaine social, la discrimination est la distinction, l'isolement, la ségrégation de personnes ou d'un groupe de personnes par rapport à un ensemble plus large. Elle consiste à restreindre les droits de certains en leur appliquant un traitement spécifique défavorable sans relation objective avec ce qui permet de déterminer l'ensemble plus large.

La discrimination, en tant que différenciation entre individus ou groupes d'après des critères particuliers, induit un traitement inégalitaire des personnes, renforcé par les coutumes, voire par les lois d'une société donnée.

Le terme « discrimination » est marqué par une connotation négative dans les sociétés démocratiques, qui mettent le principe d'égalité au centre de leurs valeurs (il revêt au contraire une signification plus neutre et descriptive dans les sociétés fondées sur les différences de statuts ou de castes).

Il désigne ainsi toutes les formes de distinctions opérées dans la vie sociale aux dépens d'individus ou de groupes, justifiées par une partie de la population, mais jugées comme inacceptables et contraires aux normes édictées par la majorité.

Il existe en outre une forme de discrimination fondée sur des critères sociaux : le chômage, la pauvreté, la résidence dans certains lieux sont autant de situations précaires qui exposent les victimes à de multiples comportements discriminatoires. Ces discriminations tendent à accentuer les inégalités auxquelles sont déjà confrontées les personnes en difficulté - l'accès à l'emploi leur est plus difficile, tandis qu'ils sont plus exposés à l'effritement du lien social -, jusqu'à les reléguer dans des situations d'exclusion sociale. Pourtant ces critères sociaux ne sont pas encore reconnus légalement en France comme des discriminations.

Qu'elle soit volontaire ou inconsciente, la discrimination porte atteinte, à l'égalité des droits, à l'égalité des chances, mais aussi à l'égalité des devoirs de chacun.

Il a été constaté qu'en période de crise économique, la discrimination s'aggravait de manière importante envers certaines ethnies ou communautés, rendues injustement responsables de la situation. Dans les démocraties, les lois constituent l'un des moyens les plus efficaces pour combattre toute forme de discrimination. Cependant cette lutte devient difficile lorsque la discrimination est une habitude sociale généralisée.

LES DISCRIMINATIONS - EN CHIFFRES (2017-2018)

40 : c'est le nombre d'entreprises « testées » par le ministère du Travail sur le sujet des discriminations à l'embauche.

3 : c'est le nombre de Français sur 10 qui se sont senties victimes de discrimination au travail.

30 : c'est le pourcentage d'entreprises pointées du doigt pour leur discrimination suite à l'envoi de candidatures lors du test mené par le ministère du Travail.

882 : c'est le nombre d'actes racistes, antisémitismes et islamophobes en France sur la seule année 2016.

7 521 : c'est le nombre d'affaires racistes, antisémites et islamophobes portées devant des juridictions pénales en France sur l'année 2016.

10 000 : c'est le nombre de plateformes (sites, blogs) ouvertement racistes, antisémites et islamophobes existant sur le web.

3 : c'est le nombre d'actifs, sur 10, victimes de racisme au travail.

44 %, c'est le taux de baisse des actes et des menaces racistes, de janvier à septembre 2016, d'après la DILCRA (*délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme*).

Selon les derniers chiffres, datant de avril 2016 : selon un appel à témoignages de 750 personnes (âgées de 18 à 65 ans) : 60% déclarent avoir été «souvent» ou «très souvent» victimes de discrimination dans l'accès à l'emploi ou à un stage du fait de leurs origines. Ce sont souvent les mêmes motifs qui reviennent dans les témoignages: d'abord l'origine (62%) puis le nom de famille (53%), la couleur de peau (32%) et la religion (26%).

Envoi ou dépôt de CV, premier échange par téléphone ou par courriel... 40% des répondants disent avoir subi une discrimination dès le premier contact avec l'employeur

40% des personnes qui se disent discriminées ne disent rien. Le chiffre peut paraître paradoxal: seules 8% des personnes déclarant avoir fait l'objet de discriminations ont entamé des démarches pour faire valoir leurs droits. 40% n'ont rien dit, rien fait. Et pour cause, la preuve d'une discrimination est souvent juridiquement difficile à rapporter.

Selon le Défenseur des droits, «les personnes qui sont vues comme arabes apparaissent sur-stigmatisées du fait de la consonance de leur nom et de leurs supposées convictions religieuses». En cause? Les préjugés attachés à la religion musulmane, particulièrement marqués en ce moment, et le contexte terroriste qui aurait accentué la défiance envers une partie de la population

LES 25 TYPES DE DISCRIMINATIONS - Reconnus en France par la loi (en 2018)

1 - APPARENCE PHYSIQUE

Critère de l'obésité, la calvitie, beauté, couleur des cheveux, tour de poitrine, taille, poids

Le concept de « caractéristique physique » englobe les caractéristiques présentes et indépendantes de la volonté d'une personne (exemples : tache de naissance, brûlures, coupes de cheveux, cicatrices chirurgicales, mutilations...). Dès lors, les tatouages, piercings, coiffures ou autres caractéristiques de ce type ne sont pas considérés comme une caractéristique physique.

En effet, certaines personnes peuvent être discriminés par rapport à une caractéristique physique qui leur est indépendante, on tente de justifier ces discriminations par l'image à l'égard de la clientèle ou des collègues mais ceci n'est en rien une justification acceptable

Souffrir d'obésité, être de trop grande taille, ou bien même avoir un visage disgracieux sont parfois de véritables obstacles à une embauche. L'apparence physique est d'autant plus importante, que nos sociétés véhiculent des canons de beauté. Une femme de forte corpulence aura beaucoup plus de mal à trouver un emploi de vendeuse, d'externe ou de cadre. Certains employeurs sont parfois récalcitrants du fait de leur éducation ou de l'image qu'ils souhaitent donner de leur entreprise

2 - ORIGINE

On entend par origine à la fois les origines nationales, le milieu dont on est issu et le lieu où l'on vit. Une personne de nationalité française mais d'origine étrangère est très souvent discriminée à l'embauche. De même, pour une personne issue d'un milieu défavorisé ou habitant dans une banlieue parisienne. Parfois cumulés, ces éléments d'information rebutent les employeurs et peuvent constituer de véritables obstacles. Diverses mesures tentent de pallier à ce type de discrimination sociale : politique d'intégration de certaines grandes écoles, mise en place du cv anonyme. Les aprioris concernant ce type de discrimination ne sont pas raciaux, mais avant tout sociaux.

3 - ETAT DE SANTE

Concernant l'état de santé, ce critère recouvre un grand nombre de pathologies n'impliquant pas un handicap traitement médical, infection, fragilité psychique). C'est également un critère qui permet de protéger les personnes atteintes du sida (séropositifs ou porteurs du VIH) ou d'un cancer.

Les difficultés liées à l'état de santé peuvent être de courte, comme de longue durée. Ce type de discrimination concerne principalement les problèmes chroniques d'une personne qui l'obligent à s'absenter régulièrement. Ces problèmes peuvent être physiques comme psychologiques. De ce fait, l'employeur peut se trouver gêner par les absences répétées. En outre, les difficultés liées à l'état de santé impliquent des aménagements : réorganisation des horaires de travail, remplacement du salarié, mesures d'assistance si besoin est. Les cas de discrimination dans ce domaine sont fréquents. Ils peuvent même aller jusqu'aux maladies qui ne se déclarent que très rarement. Ainsi, par exemple, de l'épilepsie.

4 - HANDICAP

Concernant le handicap, que ce soit un handicap mental, troubles envahissants du développement, handicap psychique ou physique, une personne handicapée peut être victime de discrimination dans différentes situations de la vie courante (scolarité, restauration, transports, logement, loisirs etc...), l'accès à la vie professionnelle étant l'une des plus fréquemment rencontrées.

Les employeurs sont tenus de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification ou de le conserver.

5 - SEXE

La discrimination fondée sur le sexe concerne généralement les femmes qui sont moins bien rémunérées, évoluent de manière moins significative au sein d'une entreprise, ou bien accèdent plus difficilement aux postes à responsabilités.

Elles peuvent également être victimes de harcèlement de la part d'un supérieur ou bien inversement, subir le mépris d'un subordonné masculin qui a du mal à recevoir les ordres d'une femme...

Mais la discrimination peut concerner également les hommes dont l'emploi est « traditionnellement féminin », tel que le métier d'infirmière ou bien encore d'institutrice.

6 - ORIENTATION SEXUELLE

Une personne ne peut être victime de discrimination parce qu'elle est homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle ou hétérosexuelle. Dans la majorité des cas, les comportements discriminatoires liés à ce critère reposent sur l'attitude homophobe de son auteur.

L'orientation sexuelle n'est pas un choix. Elle est définie en fonction du genre des personnes pour lesquelles un individu éprouve de l'attraction et de l'affection, tant physiques qu'émotionnelles.

Les préférences sexuelles sont du domaine privé et n'ont pas à être exprimées en public. Pourtant, la recrudescence des cas portés devant les tribunaux et la quantité de témoignages, montrent que ce type d'information peut être divulgué dans la sphère professionnelle. Propos homophobes, harcèlement, railleries de la part des collègues, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle concerne dans la plupart des cas les homosexuels, ou les bisexuels.

7 - MŒURS

Critères : la manière de vivre, fumer, boire, jouer, populations non sédentaires (par ex.: les gens du voyage) dans les sociétés sédentaires

Peut-on refuser d'embaucher un fumeur ? Un ancien détenu ? Un professeur de yoga ?

On entend par mœurs « les habitudes de vie » d'une personne qui peuvent se heurter au politiquement correct du monde du travail. Par extension, la discrimination fondée sur les mœurs s'applique également à l'orientation sexuelle de la personne. Juridiquement, ces habitudes de vie relèvent du domaine privé et un employeur ne peut pas vous discriminer parce qu'il n'approuve pas vos activités.

8 - OPINIONS POLITIQUES

La discrimination liée aux opinions politiques est caractérisée dès lors que l'on subordonne une mesure à l'appartenance ou à la non appartenance à un parti politique.

Pour un employeur, la convergence de points de vue de ses salariés sur les questions de politique générale ou sur la politique de l'entreprise serait l'idéal. Ils réduiraient les risques de conflits et créerait des conditions de travail « optimales ». Or, il peut arriver que, dans la pratique, ce ne soit pas le cas. Chacun a des convictions et peut souhaiter les exprimer à travers des organismes particuliers : parti politique ou association. En ce cas, soit qu'il n'approuve pas vos idées, soit qu'il craint « un mauvais climat » au sein de son entreprise, un employeur peut chercher à vous en écarter de manière illégale.

9 - OPINIONS RELIGIEUSES

La discrimination à caractère religieux est caractérisée dès lors que l'on subordonne une mesure à l'appartenance ou à la non appartenance à une religion.

Les convictions concernent l'existence ou non d'un dieu ou de divinités.

10 - AGE

Parce que les métiers évoluent vite, une personne d'un certain âge a souvent du mal à retrouver un emploi. Selon certains recruteurs, le senior a du mal à s'intégrer dans une équipe jeune. Il présente le risque de tomber malade et de devoir s'absenter régulièrement. On lui reproche également de coûter plus cher qu'un jeune diplômé. Pour ces raisons, en dépit d'une longue expérience professionnelle, le senior en recherche d'emploi « galère ». Il est discriminé dès la publication de certaines offres d'emplois qui, de manière illégale indiquent précisément la recherche d'un candidat de moins de 55 ans, voire de 45 ans.

11 - PATRONYME/PRENOM

Une personne ne doit pas être victime de discrimination à raison :

- De la consonance étrangère de son nom
- D'un patronyme jugé ridicule

12 - ETAT DE GROSSESSE

On entend souvent l'argument suivant : la femme représente un risque pour l'entreprise car elle peut tomber enceinte à tout moment, ce qui signifie pour un employeur une absence trop longue et la nécessité de la remplacer. De nombreuses femmes sont discriminées dans le monde du travail parce qu'elles tombent enceinte. On peut chercher à les licencier. Mais, elles peuvent également être discriminée à l'embauche parce qu'elles présentent le risque d'une grossesse future. Les craintes des employeurs sont alors nourries par les conséquences d'une naissance : nouvelles charges familiales pour la femme et perte de disponibilité pour l'entreprise.

13 - SITUATION DE FAMILLE

Votre vie privée est juridiquement protégée. Le fait d'être marié, de vivre en concubinage, d'avoir divorcé, n'a pas à intéresser votre employeur. Ce sont des informations qui, en règle générale, n'influent pas sur les compétences requises pour un poste. Néanmoins, dans la pratique, il est difficile pour un employeur de ne pas prendre en considération ces éléments. La situation de famille d'une personne, le nombre d'enfants à charge, l'existence d'une relation amoureuse entre collègues, peuvent avoir des conséquences sur l'organisation du travail. Pour ces raisons, un employeur peut adopter un comportement discriminatoire.

14 - CARACTERISTIQUE GENETIQUE (A.D.N)

La connaissance des caractéristiques génétiques d'une personne permet de déceler ses éventuelles prédispositions à des pathologies (ex : pathologie héréditaire). Le risque potentiel de développer une maladie ne doit pas être utilisé afin d'adopter des mesures préjudiciables et donc discriminatoires.

Il est souvent intéressant pour un employeur de connaître l'état de santé de son futur employé. Afin d'éviter un absentéisme chronique, les démarches d'un éventuel licenciement, l'employeur peut chercher à déceler par des examens médicaux les anomalies génétiques du candidat. Déterminer si ce dernier est porteur d'une maladie génétique, c'est pour l'employeur la possibilité d'éviter de nombreuses complications à venir. Néanmoins, depuis 2002, le législateur a rendu strictement confidentielles toutes les données médicales des salariés. L'employeur ne peut y avoir accès.

15 - IDENTITE DU GENRE

En sociologie, l'identité sexuelle (ou *identité de genre* ou *identité sexuée*) se réfère au genre par lequel une personne est socialement reconnue; c'est-à-dire que certaines personnes parlent d'elles-mêmes comme étant un homme ou une femme ou se décrivent de façon moins conventionnelle, mais ce terme peut aussi faire référence au genre que les autres personnes attribuent à quelqu'un sur la base de ce qu'ils connaissent des indicateurs sociaux de genre (vêtements, coiffure, démarche, etc.).

Cette identité est conférée dès la naissance, voire auparavant du fait du recours à l'échographie.

Mais l'identité conférée et l'identité ressentie peuvent parfois être différentes. De plus, il peut y avoir absence d'identité ou double identité. On peut donc être asexué, bisexué. L'identité de genre peut être également affectée par nombre

de structures sociales, comme l'appartenance culturelle, le statut social, la situation professionnelle, l'éducation ou la famille

Des individus estiment que leur identité sexuelle ne correspond pas à leur sexe biologique, dont les transgenres, les transsexuels et beaucoup d'intersexués. Ils souffrent lorsque la société leur impose une expression sexuelle (homme ou femme) basée sur le sexe biologique qu'ils estiment contraire à leur identité sexuelle.

Les intersexes sont ceux dont le sexe chromosomique n'a pas été traduit dans les organes génitaux, de par des problèmes hormonaux ou autres pendant la gestation du fœtus. Ils peuvent donc être classés avec un genre qu'ils ressentent comme inadapté ou étranger

16 - ACTIVITES SYNDICALES

La discrimination liée aux activités syndicales est caractérisée dès lors qu'une mesure est subordonnée à l'appartenance ou à la non appartenance à une organisation syndicale

Vous êtes un simple salarié, sympathisant, ou militant actif. Toute activité syndicale peut être considérée comme une menace par l'employeur, remettant en question sa politique de gestion de l'entreprise. Les délégués du personnel ou toutes personnes agissant au sein d'une instance représentative sont souvent l'objet de discrimination ; questions au moment de l'embauche, évolution de carrière retardée, mise à pied à la suite d'une grève. Les sanctions peuvent être directes comme se manifester par l'exercice de pression ou menace sur la sécurité de votre emploi.

17 - NATIONALITE / APPARTENANCE OU NON A UNE NATION

Discrimination qui est la plupart du temps liée dans le domaine de l'emploi. Le Code du Travail prohibe les discriminations au travail liées notamment à la nationalité. La possession de la nationalité française est en principe exigée pour tout un ensemble de métiers (souvent dans les secteurs privés)

Exemple : Refus d'embaucher une personne qui est de nationalité étrangère ou ne possédant pas la nationalité française.

18 - APPARTENANCE OU NON A UNE ETHNIE

Le terme « ethnie » désigne un ensemble d'individus réunis par une communauté de langue ou de culture : il désigne des ensembles humains pouvant dépasser le cadre des nations ou, au contraire, correspondre à des minorités nationales.

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers une personne en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une ethnie, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

19 - APPARTENANCE OU NON A UNE RACE

La discrimination à raison de l'appartenance réelle ou supposée à une race recouvre toute discrimination fondée sur la naissance.

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers une personne en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une race, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

20 - LIEU DE RESIDENCE

Aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation dans l'entreprise pour ce motif. Et aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de promotion professionnelle... en raison de son lieu de résidence (État, ville, quartier, etc.).

21 - PERTE D'AUTONOMIE (depuis le 14 Décembre 2015)

Ce motif a vocation à protéger les personnes en situation de dépendance, et notamment les personnes handicapées qui vieillissent et qui, compte tenu du recul de l'âge de la retraite, peuvent se retrouver en situation difficile dans les entreprises.

La perte d'autonomie, c'est-à-dire la difficulté ou l'impossibilité d'accomplir les actes essentiels de la vie quotidienne frappe à tout âge, qu'il s'agisse des conséquences d'un accident ou d'une maladie, des handicaps de la naissance et de l'enfance ou de ceux du grand âge.

La perte d'autonomie est un drame. Elle peut frapper à un moment quelconque de l'existence et il est dès lors logique qu'il soit fait appel, pour la construction du socle que devra être commun, à la contribution de tous, retraités ou non.

22 - PAUVROPHOBIE - PRECARITE SOCIALE (Situation Financière)

Cette discrimination est définie sur le site du défenseur des droits comme ceci : La discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur.

Concrètement, cette loi vise à protéger les personnes en état de grande pauvreté ou de précarité sociale de toutes perceptions négatives liées à leur situation, qui peuvent engendrer à leur égard un comportement discriminatoire notamment au moment de l'embauche.

La pauvreté est souvent vue comme un facteur d'injustice, mais la discrimination qu'elle engendre est plus méconnue. Pourtant, bien des accès aux droits fondamentaux (logement, santé, emploi, éducation) ou autres (culture, vacances) sont bafoués par peur des personnes pauvres ou par présomption d'incapacité.

23 - CAPACITE A S'EXPRIMER DANS UNE LANGUE AUTRE QUE LE FRANCAIS

Pour la première fois en France, il est en effet établi comme discriminatoire d'opérer «toute distinction entre les personnes morales sur le fondement [...] de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français». Comprenez langue étrangère et/ou langue régionale.

Une nouveauté favorable aux locuteurs étrangers qui doit surtout être perçue comme «une avancée et un moyen de lutte supplémentaire contre les discriminations»

«L'article 225-1 du Code Pénal ne remet aucunement en cause la loi de 1992 (le français comme langue de la République, ndlr)». En l'occurrence, celle-ci permet de sanctionner pénalement toute personne qui refuserait l'entrée d'un individu dans un établissement ou, par exemple, de «vendre un bien», «louer un appartement» ou rendre un service à un citoyen incapable de lui répondre en français. Autrement dit tout employé et/ou fonctionnaire doit aujourd'hui être en capacité de parler français. L'axiome n'est plus réciproque pour le patient, l'usager, l'acheteur ou le vacancier en France.

Seule exception à cela: le champ professionnel. La loi prévoit en effet un aménagement possible s'il est, dans le cadre de l'entreprise, «une exigence essentielle et déterminante» obligeant les employés à manier le français et une langue étrangère. Pas de bouleversement en vue, donc, sur les lieux de travail...

L'appel à un interprète n'ayant été jusque-là obligatoire qu'en cas de procès ou interrogatoire.

N'y voyons pas malgré cela péril en la demeure de la langue française

24 - DOMICILIATION BANCAIRE

Cette mesure vise à lutter contre les discriminations dont sont victimes les ressortissants d'outre-mer à raison d'un compte bancaire domicilié hors métropole, principalement en matière d'accès au logement.

25 - EN RAISON DE L'EXERCICE NORMAL DU DROIT DE GREVE

La retenue sur salaire ne peut être fonction ni du degré de mobilisation du salarié gréviste, ni des conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.

Selon un Arrêt de cassation de la Chambre sociale de la Cour de cassation rendu le 09/07/2015, l'employeur qui effectue des retenues sur salaire de salariés grévistes en prenant en compte leur degré de mobilisation selon les services, et les conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise, commet une discrimination indirecte. Dès lors que la parution en retard des magazines résulte des conséquences inhérentes à la cessation collective du travail de l'entreprise, la différence de traitement ne peut être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de la grève.

Les Discriminations - sont punies par la Loi En France

En France, 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 identité 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. »

L'article 225-1-1 du Code pénal y ajoute les actes discriminatoires faisant suite à un harcèlement sexuel :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

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 ;
- 3° à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 5° à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 6° à refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende. »

Cela semble interdire l'utilisation, pour distinguer entre les personnes, des critères cités à l'article 225-1 et ce dans pratiquement toute situation. Les articles suivants nuancent quelque peu cette perception. L'article 225-3 fournit une liste de situations dans lesquelles l'usage d'un critère de la liste de l'article 225-1 est acceptable. Parmi ces situations, on trouve notamment :

« [...] [les] discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. »

Le fait de choisir un acteur de cinéma en fonction de son physique n'est pas discriminatoire (l'Othello de Shakespeare est un Maure, et Hamlet un prince Danois : une couleur de peau est associée à ces personnages, même si les metteurs en scène peuvent les tirer vers l'universel et choisir un acteur d'une couleur de peau différente). De même, qu'un club de football se fonde sur l'état de santé d'un joueur pour renouveler ou non son contrat n'est pas discriminatoire, parce que le fait d'être en bonne santé est nécessaire pour jouer au football.

Notre association Equality aide les victimes de discriminations

Notre association milite activement contre toutes les formes de discriminations depuis 2010. Notre association est nationale (en France).

Que vous soyez victimes de discriminations, à l'embauche, par licenciement, au niveau de votre logement, mais également dans la vie courante ou sur internet.

Notre association Equality peut vous accompagner et vous aider juridiquement, en nous portant partie civile (uniquement sur demande de la ou les victimes)

Vous pouvez nous contacter :

- Soit par email : asso.equality@gmail.com
- Par téléphone : 06-27-39-28-71
- Sur les réseaux sociaux : Facebook et Twitter