

Loi sur la discrimination : définition de la discrimination

Trois éléments doivent être vérifiés avant de qualifier un comportement de discriminatoire. Il faut :

- qu'il y ait une différence de traitement ;
- que cette différence de traitement soit fondée sur l'un des critères prévus par la loi ;
- et qu'elle s'exerce dans un domaine précis.

Si ces trois éléments sont réunis, le comportement constitue une discrimination illégale.

Critères de discrimination prévus par la loi

Le droit français vise de nombreux critères de discrimination ([article L. 1132-1 du Code du travail](#)) :

- origine ;
- sexe ;
- situation de famille (célibataire, marié, pacsé, divorcé, veuf) ;
- état de [grossesse](#) ;
- apparence physique ;
- patronyme (nom de famille) ;
- état de santé, perte d'autonomie ou handicap ;
- caractéristiques génétiques ;
- mœurs ;
- orientation sexuelle ou identité de genre (critère introduit par la loi du 6 août 2012 qui vise à protéger les personnes transsexuelles et transgenres contre les discriminations auxquelles elles sont exposées) ;
- âge ;
- opinions politiques, convictions religieuses ou [activités syndicales](#) ou mutualistes ;
- appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- précarité de sa situation économique, apparente ou connue de l'auteur de la décision ;
- capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- lieu de résidence ;
- domiciliation bancaire ;
- acceptation ou refus de subir des faits de bizutage, ou témoignage de tels faits ([article 225-1-2 du Code pénal](#)).
-

• Discrimination : domaines d'application prévus par la loi

La loi vise trois domaines d'application des discriminations :

- fourniture d'un bien ou d'un service (refus ou accès conditionné à un bien ou un logement, à un commerce, un hôtel, un cinéma, une boîte de nuit, etc) ;
- emploi public et privé (accès à un emploi soumis à des conditions discriminatoires, refus à l'embauche, licenciement ou [sanction disciplinaire](#) fondé sur motif discriminatoire, refus ou accès conditionné à la formation professionnelle ou à un stage, etc) ;
- accès aux services publics (santé, éducation, prestations sociales, etc).

Discrimination directe

La discrimination est directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre qui se trouve ou s'est trouvée dans une situation comparable.

Exemple : une personne d'origine étrangère se voit refuser l'accès à un commerce sans raison valable.

Discrimination indirecte

La discrimination est indirecte lorsqu'une pratique apparemment neutre crée en réalité une situation défavorable pour une personne par rapport à une autre, en raison d'un critère prohibé.

Exemple : un directeur de société organise des réunions systématiquement le mercredi sachant qu'une majorité de son personnel féminin ne travaille pas le mercredi.

Discrimination par ricochet

La discrimination par ricochet vise tout comportement qui consiste à prendre en compte un critère de discrimination qui ne touche pas directement la personne concernée mais une personne qui lui est proche.

Exemple : un couple travaille dans une même entreprise. Le mari est délégué syndical. Sa femme n'exerce aucune activité syndicale mais subit le harcèlement de son employeur en raison des activités syndicales de son époux.