Fiche activité

Introduction à l'égalité et à la non-discrimination

© Amnesty International

Éducation
aux droits humains

AMNESTY INTERNATIONAL

Sommaire

Qu'est-ce que la discrimination ? Fil des mots 4

Activité 1 4

Déroulement 5

Qu'est-ce que l'égalité ? Brainstorming 6

Activité 2 6

Déroulement 7

Inégalités ou discriminations ? Jeu d'équipe 8

Activité 3 8

Déroulement 9

Pourquoi (pas) moi ? Jeu des associations 11

Activité 4 11

Déroulement 12

Discriminations directes ou indirectes ? Définition 13

Activité 5 13

Déroulement 14

Connaitre les discriminations. Quiz mouvant 15

Activité 6 15

Déroulement 16

Modèle d'arborescence - Le fil des mots 17

Annexe 1 17

Glossaire 18

Annexe 2 18

Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations. 26

Annexe 3 26

La non-discrimination, un droit humain. 30

Annexe 4 30
Différence entre égalité et non-discrimination 30
Ne pas subir de discrimination est un droit fondamental 31

Les 25 critères de discrimination interdits dans la loi française 33

Annexe 5 33

Les cartes "critères de discrimination interdits dans la loi française" 34

Annexe 6 34

« La non-discrimination dans la loi française » 37

Annexe 7 37

Fiche mémo : La Déclaration universelle des droits de l'homme - origines et définitions 41

Annexe 8 41

Discriminations directes ou indirectes ? Tableau de réponses 44

Annexe 9 44

Cartes d'exemples de discriminations directes et indirectes 46

Annexe 10 46

Définitions des discriminations directes et indirectes 48

Annexe 11 48

Quiz avec 10 questions introductives sur les discriminations 49

Annexe 12 49

Eléments de réponses au quiz 51

Annexe 13 51

Panneaux avec lettres A, B, C, D 56

Annexe 14 56

Qu'est-ce que la discrimination ? Fil des mots

Activité 1

Objectifs

- Permettre une libre expression des représentations et des connaissances des personnes participantes sur la discrimination.
- Identifier et définir les notions clés liées à la discrimination.

Durée
20 minutes

Public
À partir de 12 ans
De 8 à 30 personnes

Matériel
• Tableau ou grandes feuilles de papier
• Marqueurs
• Trois chaises

Préparation
• Prenez connaissance du modèle d'arborescence (annexe 1).
• Prenez connaissance du glossaire pour définir les mots et les notions (annexe 2), ainsi que de la fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations. » (annexe 3).
• Alignez trois chaises devant le tableau (ou trois grandes feuilles de papier).
• Demandez au groupe de se mettre debout face aux chaises et au tableau.

Déroulement

1. Écrivez « Discrimination » en haut du tableau et demandez à une personne de s'asseoir sur la chaise du milieu.

2. Demandez aux autres personnes de proposer un mot qui leur vient à l'esprit quand on parle de « discrimination ». Les deux premières personnes proposant un mot viennent s'asseoir sur les deux chaises restantes. Inscrivez les deux mots sur le tableau, sur le modèle pour commencer l'arborescence.

3. Demandez à la personne du milieu de choisir le mot qui lui semble le plus pertinent. La personne dont le mot a été choisi prend sa place sur la chaise du milieu, tandis que les autres rejoignent le groupe.

4. Demandez de nouveau au groupe de proposer deux mots pour continuer l'arborescence, à partir du mot sélectionné. Les personnes proposant les mots viennent s'asseoir sur les chaises restantes, et la personne du milieu choisit de nouveau le mot qui lui semble le plus pertinent. Celle dont le mot a été choisi prend sa place sur la chaise du milieu, tandis que les autres rejoignent le groupe. Continuez ainsi jusqu'à ce que les participantes et participants soient à court de mots.

5. Laissez un temps aux personnes participantes pour observer l'arborescence.

Lancez une discussion à partir des questions suivantes :

- Que constatez-vous ?
- Quelle est la branche la plus fournie ? Selon vous, pourquoi ?
- Avez-vous des exemples pouvant illustrer les mots proposés ?
- Pouvez-vous donner les définitions des mots et notions proposés ?

Vous pouvez vous appuyer sur le glossaire en annexe pour donner ou clarifier les définitions et expliciter des notions qui ne seraient pas apparues dans les discussions.

Qu'est-ce que l'égalité ? Brainstorming

Activité 2

Objectifs

- Définir le concept d'égalité.
- Savoir reconnaître la différence entre les concepts d'inégalité et de discrimination.

Durée
40 minutes

Public
À partir de 12 ans
De 8 à 30 personnes

Matériel
• Deux post-it par personne (ou papier brouillon prédécoupé),
• Un tableau.

Préparation
• Distribuez deux post-it à chaque personne.
• Prenez connaissance du glossaire (annexe 2) pour définir les mots et les notions, ainsi que de la fiche mémo « La non-discrimination, un droit humain » (annexe 4).
• Animez au préalable l'activité « Qu'est-ce que la discrimination.
Le fil des mots », ou une autre activité pour définir la discrimination.

Déroulement

1. Demandez aux personnes participantes de répondre à la question suivante : que veut dire l'égalité ? Les participantes et participants doivent répondre en écrivant deux mots ou expressions qui représentent ou illustrent l'égalité. Demandez-leur d'écrire une idée par post-it.

2. Laissez cinq minutes au groupe pour remplir leurs post-it puis collectez-les pour les coller au tableau. Les personnes peuvent alors suggérer une classification des différents post-it, en rassemblant ceux qui sont similaires et en créant des catégories.

3. Engagez une discussion avec tout le groupe en trois temps :

- Quels sont les termes qui se répètent ? Comment peut-on les associer aux autres ? Quelle définition pourrait-on donner de l'égalité ? Quelles notions pourrait-on y associer ?
- A l'inverse, quelle définition pourraient-on donner de l'inégalité et quelles notions pourrait-on y associer ?
- Enfin, quelles différences remarquez-vous entre la définition de l'inégalité et celle de la discrimination ? Pouvez-vous donner des exemples ? Pour guider les personnes, vous pouvez-vous appuyez sur les définitions vues dans l'activité "Qu'est-ce que la discrimination. Fil des mots".

Inégalités ou discriminations ? Jeu d'équipe

Activité 3

Objectifs

- Expérimenter les principes d'inégalité et de non-discrimination.
- Comprendre et savoir expliquer les différences entre ces deux principes.

Durée
60 minutes

Public
À partir de 12 ans
De 8 à 30 personnes

Matériel
• Stylos,
• Ciseaux,
• Colle,
• Ruban adhésif,
• Feuilles de papier ou vieux journaux ou magazines,
• Gommettes rouges.

Préparation
• Préparer 4 espaces dédiés pour chaque sous-groupe avec une table et le matériel adéquat.
• Prenez connaissance du glossaire (annexe 2) pour définir les mots et les notions, ainsi que de la fiche mémo « La non-discrimination, un droit humain » (annexe 4).

Déroulement

1. Pendant cette activité, il est important de ne pas expliquer le symbole de chaque étape, mais plutôt de laisser les personnes expérimenter et ressentir chaque phase. Dans ce but, donnez seulement les instructions ci-après, sans autres détails. Demandez d'abord aux personnes de se répartir au hasard en 4 sous-groupes de 4 à 7 personnes maximum, et expliquez que vous allez faire une première activité. Distribuez le matériel : à 2 sous-groupes, vous ne donnez que du papier ; aux 2 autres sous-groupes, vous donnez du papier ainsi que tous les autres outils (ciseaux etc.). Expliquez que vous êtes en train de distribuer les ressources dont les personnes ont été dotées à leur naissance. Ensuite, demandez à chaque sous-groupe de construire une maison en papier qui tienne debout.

2. Donnez quelques minutes aux sous-groupes pour réaliser l'exercice. Répondez au minimum à leurs questions mais observez bien les comportements, pour en reparler pendant la phase de discussion finale. À l'issue de la construction, vous pouvez voter à main levée, en grand groupe, pour la maison la plus jolie ou la plus solide.

3. Proposez ensuite une deuxième activité. Tout d'abord, demandez d'identifier par une gommette rouge toutes les personnes qui sont soit nées entre janvier et juin, soit qui font plus d'1m70.
Veillez à avoir suffisamment de personnes identifiées par une gommette pour créer deux sous-groupes, et plusieurs personnes sans gommettes pour former les deux autres sous-groupes (4 groupes en tout). Pour cela, vous pouvez adapter les critères

4. Pour clôturer la phase de jeu, demandez aux personnes d'enlever leurs gommettes. Entamez une discussion avec tout le groupe :

- Qu'avez-vous observé pendant la première phase de jeu ?
- Et pendant la deuxième ?
- Pouvez-vous rappeler les consignes ?
- Qu'avez-vous ressenti ?
- A votre avis, qu'est-ce que chaque activité représentait ? Pourquoi ?

Expliquez que la première activité symbolise les inégalités, notamment économiques et sociales qui sont subies dès la naissance, et que la deuxième activité symbolise les discriminations, puisque les personnes sont traitées de manière défavorable selon des critères spécifiques.

Puis continuez la discussion :

- A quels critères de discrimination de la loi française pouvez-vous rapprocher ceux du jeu (âge et apparence physique) ?
- Est-ce que cette expérience vous inspire des exemples d'inégalités ou de discriminations dans la vie réelle ? Si oui, lesquels ?

Rappelez le caractère illégal des discriminations dans le droit français et le droit international. Même si cette activité est une simulation symbolique de la réalité, l'expérimentation de ces situations peut provoquer des émotions et des réactions fortes chez les personnes participantes.

(par exemple baisser la taille ou allonger les mois). Cette fois-ci, les sous-groupes vont devoir fabriquer un bateau. Aux sous-groupes sans gommettes, vous distribuez tous les outils (ciseaux etc.) ; aux sous-groupes avec gommettes, vous distribuez seulement du papier. Expliquez aussi que le groupe avec gommettes n'a pas le droit de se parler pendant toute la durée de l'exercice. Au bout de quelques minutes, vous pouvez à nouveau voter à main levée, pour le bateau le plus joli ou le plus solide.

Assurez-vous donc que chaque personne s'est bien exprimée si elle le souhaitait à l'issue de la conversation.

Pourquoi (pas) moi ? Jeu des associations

Activité 4

Objectifs

- Connaître les critères de discriminations interdits par la loi en France.
- Identifier des exemples concrets de ces critères.

Durée
35 minutes

Public
À partir de 12 ans
De 10 à 30 personnes

Matériel

• Tableau ou grandes feuilles de papier,
• Marqueurs,
• Vidéoprojecteur,
• Les cartes « Les 25 critères de discrimination interdits dans la loi française » (annexe 5),
• Les critères de discrimination dans la loi française (annexe 6).

Préparation

• Découpez les cartes de critères de discrimination et les cartes d'exemples.
• Rassemblez-les en 5 paquets de 5 cartes de critères de discrimination et de 5 cartes d'exemples correspondantes.
• Prenez connaissance des fiches mémo « La non-discrimination dans la loi française. » (annexe 7) et « La Déclaration universelle des droits de l'homme – origines et définitions » (annexe 8).
• Préparez le vidéoprojecteur.

Déroulement

1. Répartissez les personnes participantes en 5 sous-groupes, puis distribuez à chaque sous-groupe un paquet de 5 cartes de critères de discrimination et de 5 cartes d'exemples correspondantes.

2. Demandez-leur d'associer les exemples de situation avec les critères de discrimination. Partagez leurs réponses en grand groupe. Vous pouvez projeter au tableau les 25 grands critères pour qu'ils soient visibles de tous et toutes.

3. Expliquez qu'il y a 25 critères de discrimination interdits par la loi française, et des domaines particuliers concernés par les discriminations. Demandez aux personnes les domaines qu'elles ont identifiés dans les exemples précédents, et complétez au besoin. Elles pourront citer notamment : le logement, la formation, l'éducation, l'accès aux services etc.

Puis lancez une discussion :

- Connaissiez-vous tous ces critères ?
- Si non, lesquels sont nouveaux pour vous ?
- Que ressentez-vous en les voyant ?
- Avez-vous déjà vécu ou vu des discriminations de ce type dans votre entourage ?
- Pouvez-vous donner d'autres exemples d'actes discriminatoires en vous référant aux critères mentionnés ?

4. Enfin, lisez à voix haute ce dernier exemple : « une jeune femme rom subit de la discrimination sur le marché de l'emploi parce qu'elle est rom (donc perçue comme « dangereuse »), parce que c'est une femme (donc « appelée à avoir des enfants bientôt »), et parce qu'elle est jeune (donc « inexpérimentée »). » Puis demandez-leur quels sont les critères de discrimination dont cette jeune femme est victime (sexe, identité de genre, appartenance ou non à une prétendue race, âge). Expliquez enfin que cette combinaison de différents critères de discrimination est appelée la « discrimination intersectionnelle ».

Discriminations directes ou indirectes ? Définition

Activité 5

Objectifs

- Connaître la différence entre les discriminations directes et les discriminations indirectes.
- Identifier des exemples concrets de discriminations directes et indirectes.

Durée
50 minutes

Public
À partir de 12 ans
De 10 à 30 personnes

Matériel

- Tableau ou grandes feuilles de papier,
- Marqueurs,
- Pâte à fixe,
- Les cartes d'exemples de discriminations (annexe 9),
- Le tableau des réponses (annexe 10),
- Les définitions (annexe 11).

Préparation

- Imprimez les cartes d'exemples de discrimination, et découpez-les
- Imprimez le tableau de réponse pour vous.
- Imprimez 5 fois les définitions.
- Pour définir les notions, prenez connaissance de la fiche mémo « Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations. » (annexe 3).

Déroulement

1. Expliquez aux personnes participantes que vous allez aborder le sujet des discriminations directes et indirectes. Sur une grande feuille de papier ou un tableau, écrivez « Discrimination directe » en haut à gauche, et « Discrimination indirecte » en haut à droite, puis tracez une ligne verticale pour les séparer en 2 colonnes.

2. Répartissez les personnes de façon à faire 5 groupes de nombre égal, puis distribuez à chaque groupe un exemple de discrimination indirecte et un exemple de discrimination directe.

3. Laissez à chaque groupe le temps de lire leurs deux exemples, et de décider lequel est une discrimination directe et lequel est une discrimination indirecte.

4. Demandez ensuite à un ou une volontaire de chaque groupe de venir lire à voix haute leurs exemples devant toutes les personnes participantes, puis de placer leurs deux cartes dans les colonnes correspondantes (discrimination directe ou indirecte) et d'expliquer leur choix.

5. Une fois que chaque groupe est passé, vérifiez ensemble les réponses en interrogeant toutes les personnes et en vous basant sur le tableau des réponses. Si nécessaire, déplacez les cartes dans les bonnes colonnes en veillant à bien les énoncer à voix haute.

6. Expliquez que vous allez maintenant chercher à tirer ensemble les définitions de ces 2 types de discrimination, en partant des exemples et des échanges que vous avez eus : quelles sont les caractéristiques principales de chaque type de discrimination ? Écrivez au tableau ou sur une grande feuille les ébauches de définition.

7. Distribuez à chaque groupe le document avec les définitions qu'Amnesty International propose, et demandez à un ou une volontaire de les lire à voix haute. Comparez ces définitions avec celles que leur groupe a proposé, et demandez-leur :

- Quelles sont les différences ?
- Quels sont les points communs ?
- Avez-vous des questions sur ces nouvelles définitions ?

8. Enfin, à partir de ces définitions, demandez-leur :

- Que comprenez-vous des différences entre les discriminations directes et indirectes ?
- Pouvez-vous partager d'autres exemples de discriminations directes et indirectes, dont vous avez été témoin ou dont vous avez entendu parler ?

Connaitre les discriminations. Quiz mouvant

Activité 6

Objectifs

- Faire le point sur ses connaissances sur les discriminations.
- Introduire quelques exemples concrets de discriminations.

Durée
55 minutes

Public
À partir de 12 ans
De 8 à 30 personnes

Matériel
• En option : ruban adhésif ou pâte à fixer,
• Quiz avec 10 questions introductives sur les discriminations (annexe 12),
• Éléments de réponse au quiz (annexe 13),
• Panneaux avec lettres A, B, C, D (annexe 14).

Préparation
• En fonction de l'option choisie : imprimez et distribuez un exemplaire du quiz pour chaque groupe, ou imprimez les lettres A, B, C, D.
• Imprimez un exemplaire de la fiche « Éléments de réponse au quiz » pour vous.

Déroulement

1. Introduisez le quiz en expliquant que vous allez faire le point sur les connaissances de chacun et chacune sur les discriminations. Nous vous proposons 2 options d'animation :

Option 1

1. Travail en sous-groupe : divisez le groupe en sous-groupes et distribuez un exemplaire du quiz à chaque sous-groupe. Au sein de chaque sous-groupe, demandez aux personnes participantes de se consulter pour répondre aux questions du quiz.

2. Mise en commun : effectuez la correction en grand groupe. Avant de donner la réponse et éventuellement quelques compléments d'informations sur le sujet, en vous appuyant sur la fiche « Éléments de réponse au quiz », les différents sous-groupes pourront expliquer les raisons de leurs choix.

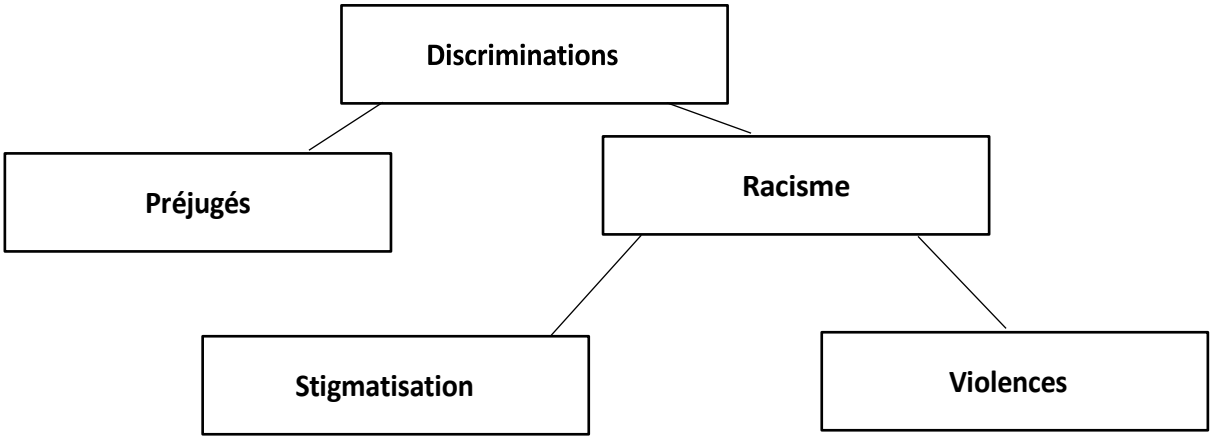
Option 2

1. Dans cette option, vous rendez le quiz physique. Divisez la salle en quatre zones, dans chaque coin de la pièce par exemple et affichez dans chaque zone une lettre (A, B, C, D). Demandez aux personnes participantes de former des sous-groupes de minimum 4 personnes.

2. Posez les questions à voix haute et demandez aux personnes ou aux sous-groupes de choisir dans un temps limité la bonne réponse, et de se déplacer dans la zone correspondante. Quand plusieurs réponses sont bonnes, annoncez-le à voix haute, et indiquez que les membres des sous-groupes peuvent se disperser sur les différentes zones représentant ces bonnes réponses.

Modèle d'arborescence - Le fil des mots

Annexe 1



Glossaire

Annexe 2

Catégorisation sociale

Processus psychologique qui tend à ordonner l'environnement social en fonction d'un classement prédéterminé.

Source : dictionnaire du Larousse

Crime de haine

Un crime de haine est une atteinte à une personne ou à ses biens fondés sur une motivation discriminatoire, c'est-à-dire commise en raison de son appartenance, réelle ou supposée, à nu groupe particulier (religieux, éthique, lié au genre ou à l'orientation sexuelle etc.).

Source : livret Agir contre les discours toxiques, Amnesty International France

Discrimination

En droit, une discrimination est un traitement inégalitaire d'une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable, qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap…) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement…).

À ce jour, la loi française reconnaît plus de 25 critères de discrimination, notamment les suivants : l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, la grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques, l'activité syndicale, les opinions philosophiques, les croyances ou l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, l'apparence physique, la situation de famille, le patronyme, les mœurs, le lieu de résidence, la perte d'autonomie, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire.

Source : le Défenseur des droits
https://defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations

Discrimination raciale

Une discrimination raciale, discrimination en raison de l'origine ethnique et/ou de la couleur de peau, désigne tout acte, comportement ou pratique qui, au nom de ces particularités, traite une personne de manière inégale et injustifiée, l'humilie, la menace ou met en danger sa vie.

Source : Amnesty International, publication n°8 de bref, « Délit de faciès », printemps 2022

Discrimination systémique

La discrimination systémique est un ensemble de règles juridiques, de politiques, de pratiques ou d'attitudes culturelles prédominantes dans le secteur public ou le secteur privé qui créent des désavantages relatifs pour certains groupes, et des privilèges pour d'autres groupes.

Source : Comité des droits sociaux, économiques et culturels de l'Organisation des Nations unies

La discrimination structurelle se définit comme les règles et normes, procédures, démarches et comportements habituels des institutions et autres structures de la société qui, consciemment ou inconsciemment, empêchent certains groupes ou individus de bénéficier de l'égalité des droits et de l'égalité des chances et les désavantagent au final par rapport à la majorité de la population. La discrimination systémique porte plusieurs noms dans la littérature, notamment « discrimination structurelle », « discrimination institutionnelle » et « discrimination systématique ». Elle n'est pas spécifiquement définie dans la législation internationale ou européenne.

Source : Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe

Droits humains

Les droits de l'Homme sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, sans distinction aucune, notamment de race, de sexe, de nationalité, d'origine ethnique, de langue, de religion ou de toute autre situation. Les droits de l'Homme incluent le droit à la vie et à la liberté. Ils impliquent que nul ne sera tenu en esclavage, que nul ne sera soumis à la torture. Chacun a le droit à la liberté d'opinion et d'expression, au travail, à l'éducation, etc. Nous avons tous le droit d'exercer nos droits de l'Homme sur un pied d'égalité et sans discrimination.

Source : Nations unies https://www.un.org/fr

« Droits de l'Homme » ou « droits humains » ?

Les révolutionnaires français, en parlant de « droits de l'homme » dans leur Déclaration, ont refusé d'accorder aux femmes les droits qu'ils accordaient aux hommes.

Certaines sources écrivent le mot avec une majuscule (« droits de l'Homme ») afin d'englober tout le genre humain et non seulement les êtres humains masculins.

La DUDH de 1948 inclut bien, elle, tous les êtres humains. Pourtant, l'expression « Droits de l'homme » conserve une certaine ambiguïté. C'est pourquoi Amnesty International a décidé d'utiliser en français l'expression « droits humains » depuis 1997.

Égalité

L'égalité correspond à des situations identiques ou équivalentes, entre individus, face aux droits qu'ils peuvent revendiquer, face aux conditions d'existence et face aux ressources rares auxquelles ils peuvent prétendre (emploi, prestige social, etc.).

Source : Regards croisés, Partie 6. Justice sociale et inégalités, chapitre 10.

Égalité de traitement

Démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prise en compte de leurs différences.

Source : Chronique de la discrimination ordinaire, Petit glossaire, de Vincent Edin et Saïd Hammouche

Équité

Qualité consistant à attribuer à chacun ce qui lui est dû par référence aux principes de la justice naturelle.

Source : dictionnaire du Larousse https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%c3%a9quit%c3%a9/30712?q=%c3%a9quit%c3%a9#30627

Principe selon lequel chacun peut prétendre à un traitement juste, équitable et raisonnable. La base de l'équité est une culture d'inclusion qui se fonde sur des procédés de traitement méritocratique.

Source : Chronique de la discrimination ordinaire, Petit glossaire, de Vincent Edin et Saïd Hammouche

Essentialisme

Philosophie qui considère qu'il existe des essences propres à chaque chose, à chaque être.

Source : dictionnaire du Larousse

Au cours de l'histoire, nous avons été classés et classées dans des catégories en fonction de nos traits physiques. A chaque catégorie ont été associés des caractères moraux, psychologiques ou comportementaux dont nous ne pourrions pas nous défaire et qui se transmettraient de génération en génération. Ce phénomène – l'essentialisation – nous réduit à ces composantes quand bien même elles ne seraient pas vraies.

Ainsi, l'essentialisation érige entre les êtres humains des barrières invisibles et infranchissables. Aujourd'hui, l'essentialisation porte sur des critères comme la religion, l'origine géographique ou la culture.

Source : livret Déconstruire le racisme et les discriminations – un guide pratique destiné aux élèves de niveau secondaire, 2019, UNESCO

Genre

Le genre est une construction sociale qui correspond aux caractéristiques communément attribuées à des individus, en fonction de leur sexe biologique. Cette construction varie en fonction des cultures et peut évoluer ou être modifiée.

Source : livret Agir contre les discours toxiques, Amnesty International France

Homophobie

L'homophobie (du grec homo = identique et phobos = peur) est un rejet violent de l'homosexualité.

Source : Amnesty International France https://www.amnesty.fr/focus/homophobie

Inaliénabilité des droits

Inaliénable signifie que les droits humains ne peuvent être retirés en aucune circonstance, pas même dans des situations d'urgence ou en temps de guerre. Ils sont inséparables de l'existence de l'individu ou la personne qui, du simple fait d'être un être humain, se voit octroyer ces droits.

Inégalité

Caractère, état de choses ou de personnes inégales entre elles. Source : dictionnaire du Larousse

Intersectionnalité (ou discrimination intersectionnelle)

Le concept d' « intersectionnalité » a été proposé par l'universitaire afroféministe américaine Kimberlé Crenshaw en 1989 pour parler spécifiquement de l'intersection entre le sexisme et le racisme subie par les femmes africaines-américaines. Le sens du terme a depuis été élargi pour évoquer la façon dont toutes les formes de discrimination peuvent s'entrecroiser, pour montrer que la domination sociale est plurielle et pour tenter de connaître l'impact de ces discriminations.

Source : livret Agir contre les discours toxiques, Amnesty International France

L'intersectionnalité est la reconnaissance du fait que la discrimination structurelle, par exemple basée sur le sexe, le genre, l'origine ethnique, la classe, la caste ou tout autre critère, ne fonctionne pas de manière isolée. Les personnes peuvent subir d'autres formes de discrimination en raison d'une combinaison de différentes formes de discrimination dont ils font l'objet.

Source : Amnesty International

Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle est la propension de chaque personne à se sentir profondément attirée émotionnellement, affectivement et/ou sexuellement par d'autres personnes de genre différent, du même genre ou de plusieurs genres.

Source : livret Agir contre les discours toxiques, Amnesty International France

Préjugés

Les préjugés, comme leur nom l'indique, sont « un jugement a priori, une opinion préconçue relative à un groupe de personnes donné ou à une catégorisation sociale ».

Les préjugés sont caractérisés par leur charge affective et se matérialisent sous la forme d'attitudes.

Source : Stéréotypes et clichés, de Ruth Amossy et Anne Herschberg Pierrot, éditions Armand Colin, 2014, p.22

Race

Le droit international n'accrédite pas la théorie de plusieurs races humaines distinctes. Si la race n'existe pas biologiquement, elle est néanmoins réelle en tant que groupe social donnant lieu à de la discrimination, de l'exploitation, de la violence et de la stigmatisation à l'encontre d'autres groupes. La race est l'un des fondements juridiques de la discrimination.

Source : Amnesty International, publication n°8 de bref, « Délit de faciès », printemps 2022

Racisme

Le racisme est une construction sociale, voire une idéologie, qui classe les personnes dans des groupes prétendument biologiques appelés « races » en fonction de leur appartenance à une ethnie réelle ou supposée, à un État ou à une religion, et qui établit une hiérarchie entre ces groupes.

Source : Amnesty International, publication n°8 de bref, « Délit de faciès », printemps 2022

Sexe

Le sexe est un élément biologique. Il s'agit de l'ensemble des attributs et caractères biologiques et reproducteurs d'un individu. Les caractéristiques sexuelles sont des traits physiques ou organes susceptibles d'indiquer le sexe biologique d'un individu. L'identité de genre peut différer du sexe qui a été assigné à des personnes à la naissance. Elles sont ainsi vulnérables à de nombreuses discriminations dans leur vie quotidienne.

Source : livret Agir contre les discours toxiques, Amnesty International France

Sexisme

Attitude discriminatoire fondée sur le sexe.

Source : encyclopédie du Larousse
https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/sexisme/91617

Stéréotypes

Les stéréotypes sont « des croyances à propos des caractéristiques, attributs et comportements des membres de certains groupes ».

Source : Stéréotypes, préjugés et discriminations, de Jean-Baptiste Légal et Sylvain Delouvée, éditions Dunod, 2016

Universalité des droits

Universalité signifie que les droits humains s'appliquent également à tous les individus partout dans le monde. Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées « sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ». Il convient à ce titre de souligner que l'acceptation de l'universalité des droits humains ne menace en aucune façon la diversité des individus induite par des cultures différentes. La diversité peut bel et bien exister dans un monde où tous les individus sont égaux et ont droit au même respect.

Xénophobie

Hostilité systématique à l'égard des étrangers, de ce qui vient de l'étranger. Source : encyclopédie du Larousse
https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/x%C3%A9nophobie/102567

Les mécanismes à l'origine des discriminations : stéréotypes, préjugés, discriminations.

Annexe 3

Les stéréotypes et les préjugés font également partie de notre vision du monde.

Les **stéréotypes** peuvent se définir comme « des croyances à propos des caractéristiques, attributs et comportements de l'ensemble des membres de certains groupes » (1). Même un stéréotype en apparence positif peut avoir une portée négative, s'il réduit les individus d'un même groupe à une seule dimension et les uniformise ou les « essentialise », c'est-à-dire qu'il cherche à expliquer ce que les gens font (conduites, comportements) par ce qu'ils sont (essence, nature).

L'existence de stéréotypes serait liée au fonctionnement de notre cerveau et à la façon dont ce dernier traite les informations qui nous parviennent. Les stéréotypes sont une des stratégies de notre système cognitif pour compenser nos capacités limitées à traiter l'information. L'être humain tend naturellement à classer les choses selon des caractéristiques, et il en va de même pour les individus que nous classons selon différents critères, observables ou non. On appelle cela la **catégorisation sociale**.

Caractéristiques des stéréotypes :

- Un stéréotype est caractérisé par un mélange de divers éléments de connaissance appliqués à un groupe ou à une catégorie de personnes et qui sont stockés dans notre mémoire.
- Les stéréotypes sont des idées consensuelles, socialement partagées.
- Les stéréotypes traversent souvent les époques et peuvent perdurer dans le temps.

Exemples de stéréotypes :

- « Les Roms sont des voleurs. »
- « Les Noirs sont bons en sport. »

Les stéréotypes associés à un groupe conduisent généralement à développer des préjugés envers eux.

Les **préjugés**, comme leur nom l'indique, sont « un jugement a priori, une opinion préconçue relative à un groupe de personnes donné ou à une catégorie sociale » (2).

Les préjugés sont caractérisés par leur charge affective et se matérialisent sous la forme d'attitudes. Au quotidien, ils peuvent prendre plusieurs formes et se manifester de manière consciente ou inconsciente. Les plus ordinaires sont les « micro-agressions », à savoir toutes ces petites questions, commentaires, remarques ou regards déplacés. Par exemple, c'est quand on demande à une personne racisée (3) sa nationalité ou son origine alors qu'en fait elle est française depuis plusieurs générations.

Un autre exemple de préjugé : si j'entends partout que « les Roms sont des voleurs », je risque de développer une méfiance ou une crainte envers ces personnes et ces émotions vont alors guider mon action, comme par exemple surveiller d'autant plus mes affaires si je rencontre une personne rom.

On peut véhiculer des stéréotypes et agir sur la base de préjugés sans même s'en rendre compte, et en toute bonne foi. Un rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes de 2017(4) a conclu que les personnels enseignants, de façon involontaire, reproduisent des attentes différenciées vis-à-vis des filles et des garçons.

À même niveau, les évaluations des élèves sont différentes selon leur sexe : les commentaires des bulletins de note apprécient le « travail » des filles quand les garçons « ont des capacités » inexploitées, notamment en mathématiques, véhiculant le stéréotype que les garçons seraient « naturellement » doués pour les matières scientifiques.

Les stéréotypes et les préjugés peuvent ainsi conduire à des actes discriminatoires, des **discriminations**.

En droit, une discrimination est un traitement inégalitaire d'une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable, en raison de critères définis et dans des domaines précis couverts par la loi (emploi, logement, éducation, etc.)

À ce jour, la loi française reconnaît plus de 25 critères de discrimination.

Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions politiques, sa religion, son orientation sexuelle... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France (5).

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

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

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

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

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

Nous avons non pas une identité mais des identités ou une identité mouvante et plurielle (cf. fiche mémo "Comment percevons-nous le monde ?" sur la page Lutte contre les discriminations). En conséquence, une même personne peut subir des discriminations sur plus d'un motif. Le concept d'intersectionnalité a été proposé par l'universitaire afroféministe américaine Kimberlé Crenshaw en 1989, pour parler spécifiquement de l'intersection entre le sexisme et le racisme subie par les femmes africaines-américaines.

Le sens du terme a depuis été élargi, pour évoquer la façon dont toutes les formes de discrimination peuvent s'entrecroiser, pour montrer que la domination sociale est plurielle et pour tenter de connaitre l'impact de ces discriminations. (6)

Avoir conscience de toutes les dimensions qui composent nos identités nous permet de mieux comprendre les différents groupes sociaux. Cela permet également de concevoir l'ancrage des injustes et des discriminations dans les structures et les relations de pouvoir.

En effet, les discriminations deviennent systémiques quand des institutions, des lois et des politiques publiques favorisent un système d'inégalités qui privilégie certains groupes et en opprime d'autres, selon des critères de discrimination interdits par la loi. Les contrôles discriminatoires d'identité, dits contrôles au faciès, sont une des manifestations de ces discriminations systémiques.

Sources :

Guide « Agir contre les discours toxiques », Amnesty International France, 2019 Amnesty International, publication n°8 de bref, « Délit de faciès », printemps 2022

(1) Légal (J.-B.), Delouvée (S.), Stéréotypes, préjugés et discriminations, Dunod, 2016

(2) Amossy (R.), Herschberg Pierrot (A.), Stéréotypes et clichés, Armand Colin, 2014, p. 22

(3) Le terme « racisé » souligne le caractère socialement construit des différences entre groupes. Cette construction sert à représenter et catégoriser des personnes ayant subi un processus de « racisation », à savoir la façon dont des personnes et des idéologies attribuent des caractéristiques raciales à des groupes construits socialement comme hiérarchiquement inférieurs.

(4) Formation à l'égalité filles-garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2017

(5) Plus d'informations sur les discriminations sur le site du Défenseur des droits : http://www.defenseurdesdroits.fr/

(6) Faure (S.), « Intersectionnalité [nom] : concept visant à révéler la pluralité des discriminations de classe, de sexe et de race », Libération.fr, 2 juillet 2015

La non-discrimination, un droit humain.

Annexe 4

Différence entre égalité et non-discrimination

Une discrimination est ainsi le traitement inégal de différentes personnes placées dans une même situation, en raison d'un critère interdit par la loi et dans des domaines précis couverts par la loi. Les principes de non-discrimination et d'égalité sont donc étroitement liés, mais toute inégalité ne constitue pas forcément une discrimination. En effet, une inégalité sociale ou autre qui ne se caractérise pas par un critère et un domaine défini par la loi ne peut pas être qualifiée de discrimination. Dans certains cas, d'autres parties du droit pourront être utilisées par la justice, par exemple le droit du travail, le droit disciplinaire, le droit administratif etc.

Par exemple : une personne accède à un poste à responsabilité du fait de ses nombreux diplômes pertinents pour le poste, par rapport aux autres personnes candidates.

Dans certains pays, des mesures sont prises pour favoriser certaines populations qui souffrent d'inégalités économiques et sociales : il s'agit alors de **discrimination positive**. Elle permet de compenser ces inégalités, en se basant sur le principe d'équité plutôt que d'égalité.

Par exemple, en France :

- La loi du 10 juillet 1987 impose de réserver 6% des emplois dans les organismes publics à des travailleurs en situation de handicap ;
- En 1981, des zones d'éducation prioritaires (ZEP) ont été créées dans le but de donner plus de moyens humains et financiers dans les écoles où se concentrent des élèves en difficultés scolaires et sociales ;
- La loi du 6 juin 2000, dite « loi sur la parité », oblige les partis politiques à présenter un nombre égal d'hommes et de femmes pour les élections régionales, municipales, sénatoriales et européennes. Cette loi vise à favoriser un accès égal aux hommes et aux femmes aux mandats électoraux.

Ne pas subir de discrimination est un droit fondamental

Le droit à la non-discrimination est intégré dans de nombreux textes de droit international, et notamment dans :

- **La Déclaration universelle des droits de l'homme :**

Article 1 :

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité »

Article 2 :

« Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

De plus, il ne sera fait aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté »

Article 7 :

« Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination. »

- **La Convention européenne des droits de l'homme :**

Article 14 :

« Interdiction de discrimination - La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

Des textes de droit international encadrent également certaines discriminations spécifiques :

- **La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR), des Nations Unies (1965)**

Cette convention vise à éliminer la discrimination raciales, qu'elle définit comme "toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine".

Les 25 critères de discrimination interdits dans la loi française

Annexe 5

La non-discrimination est inscrite dans la loi française, qui interdit les 25 critères de discrimination suivants, sans hiérarchie entre eux :

- L'apparence physique
- L'âge
- L'état de santé
- L'appartenance ou non à une prétendue race
- L'appartenance ou non à une nation
- Le sexe
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- La situation de handicap
- L'origine
- La religion
- La domiciliation bancaire
- Les opinions politiques
- Les opinions philosophiques
- La situation de famille
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Le patronyme
- Les activités syndicales
- Le lieu de résidence
- L'appartenance ou non à une ethnie
- La perte d'autonomie
- La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
- La vulnérabilité résultant de sa situation économique

Les cartes "critères de discrimination interdits dans la loi française"

Annexe 6

Critères de discrimination	Exemple
L'apparence physique	Mon contrat de vendeuse n'a pas été renouvelé car mon patron a estimé que les clients n'aimaient pas que je sois en surpoids.
L'âge.	Une agence d'intérim a refusé de m'engager parce que j'ai 58 ans.
L'état de santé.	Une compagnie d'assurance a rejeté mon dossier de souscription parce que je souffre d'anorexie.
L'appartenance ou non à une prétendue race.	Une agence immobilière a refusé de proposer mon dossier à des propriétaires parce que je ne suis pas de nationalité française.
L'appartenance ou non à une nation.	Un agent de police a refusé de prendre ma plainte pour le vol de ma voiture parce que je ne suis pas de nationalité française.
Le sexe.	Je suis une femme, et je gagne moins que mon collègue homme, tous les éléments égaux par ailleurs (notamment la même fonction et la même ancienneté que moi).
L'orientation sexuelle.	Un médecin a refusé de me soigner parce que je suis lesbienne.

Critères de discrimination	Exemple
La grossesse.	Une université a rejeté mon inscription parce que je suis enceinte.
La situation de handicap.	J'ai besoin de mon chien guide pour me déplacer parce que je suis malvoyant, mais un magasin m'interdit d'entrer avec mon chien.
L'origine.	L'école primaire du village ou je vis a refusé mon inscription parce que je suis Rom.
La religion.	Un restaurateur a refusé de me servir parce que je suis perçue comme étant de religion musulmane.
La domiciliation bancaire.	Le propriétaire d'un appartement parisien a refusé de me louer son logement parce que ma domiciliation bancaire est en Guadeloupe.
Les opinions politiques.	J'ai été harcelé sur mon lieu de travail parce que je suis agnostique.
La situation de famille.	Une entreprise ne m'a pas recruté parce que j'ai cinq enfants.
Les caractéristiques génétiques.	J'ai été licenciée parce que j'ai informé mon employeur que j'avais une prédisposition génétique héréditaire au cancer du sein.

Critères de discrimination	Exemple
Les mœurs.	Mon manager a refusé de me louer un appartement parce que mon nom a une consonance étrangère.
Le patronyme	Une agence immobilière a refusé de me louer un appartement parce que mon nom une consonance étrangère.
Les activités syndicales	Je n'ai pas été admise dans une grande école de commerce parce que je suis représentante syndicale étudiante.
Le lieu de résidence	Une entreprise a refusé de m'embaucher car sur mon CV, l'adresse indiquée se situe dans un quartier défavorisé.
L'appartenance ou non à une ethnie.	Le videur d'une boite de nuit m'a refusé l'entrée parce que je suis d'origine asiatique.
La perte d'autonomie.	Un musée a refusé l'acces à une visite guidée à un groupe de personne en perte d'autonomie, atteintes de maladie d'Alzheimer.
La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère.	Une personne a refusé de me vendre sa maison parce que je ne parle pas parfaitement français, et que j'ai un accent étranger selon elle.
La vulnérabilité résultant de sa situation économique.	Mon enfant a été exclu de la cantine en raison du chômage de mon mari.

« La non-discrimination dans la loi française »

Annexe 7

La non-discrimination est également inscrite dans la loi française, qui interdit les 25 critères de discrimination suivants, sans hiérarchie entre eux :

1. L'apparence physique	14. Les opinions politiques
2. L'âge	15. Les opinions philosophiques
3. L'état de santé	16. La situation de famille
4. L'appartenance ou non à une prétendue race	17. Les caractéristiques génétique
5. L'appartenance ou non à une nation	18. Les mœurs
6. Le sexe	19. Le patronyme
7. L'identité de genre	20. Les activités syndicales
8. L'orientation sexuelle	21. Le lieu de résidence
9. La grossesse	22. L'appartenance ou non à une ethnie
10. La situation de handicap	23. La perte d'autonomie
11. L'origine	24. La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
12. La religion	25. La vulnérabilité résultant de sa situation économique
13. La domiciliation bancaire	

Parmi les domaines concernés par la discrimination, on peut compter :

- L'accès à l'emploi
- L'accès au logement
- L'éducation et la formation : conditions d'inscription, d'admission, d'évaluation
- La fourniture de biens et services qu'ils soient privés ou publics : accès à une boîte de nuit, à un restaurant, à un bâtiment public, souscription d'un crédit, accès à des services sociaux…
- L'accès à la protection sociale

Par exemple :

- Une agence d'intérim a refusé de m'engager parce que j'ai 58 ans. (Critère : âge, domaine : accès à l'emploi)
- Une agence immobilière a refusé de me louer un appartement parce que mon nom a une consonance étrangère. (Critère : patronyme, domaine : accès au logement)

En France, l'auteur ou l'autrice d'un fait de discrimination encourt jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Le Défenseur des droits, autorité de lutte contre les discriminations en France

Le Défenseur des droits est une institution, indépendante de l'État, pour la défense et la promotion des droits.

Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, elle s'est vu confier deux missions :

- Défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ;
- Permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.

Toute personne physique (un individu) ou toute personne morale (une société, une association…) peut le saisir directement et gratuitement lorsqu'elle :

- Pense qu'elle est discriminée ;
- Constate qu'un représentant de l'ordre public (police, gendarmerie, douane...) ou privé (un agent de sécurité…) n'a pas respecté les règles de bonne conduite ;
- A des difficultés dans ses relations avec un service public (Caisse d'Allocations Familiales, Pôle Emploi, retraite…) ;
- Estime que les droits d'un enfant ne sont pas respectés.

Le Défenseur des droits est né de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS).

Près de 250 personnes travaillent au siège du Défenseur des droits, à Paris. En France métropolitaine et outre-mer, près de 500 délégués accueillent et orientent les personnes dans leurs démarches.

Les **domaines de compétences** du Défenseur des droits :

- Défense des droits des usagers et des services publics
- Défense et promotion des droits de l'enfant
- Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité
- Respect de la déontologie des professionnels de la sécurité
- Orientation et protection des lanceurs d'alerte

Plus d'informations sur le site du Défenseur des droits : https://www.defenseurdesdroits.fr

Pour saisir le Défenseur des droits, rendez-vous sur : https://www.antidiscriminations.fr/

Les équipes du Défenseur des droits vous accompagnent par téléphone (3928), tchat ou par un service numérique spécialisé pour les personnes sourdes ou malentendantes.

PHAROS, la plateforme pour dénoncer les discriminations en ligne

La Plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements «PHAROS» permet de signaler tout contenu illicite et à caractère discriminatoire sur Internet. Des policiers et des gendarmes traitent tous les signalements effectués par des victimes ou des témoins, afin de vérifier qu'ils constituent bien une infraction à la loi française et qui alertent ensuite les services compétents. Une enquête est alors ouverte sous l'autorité du procureur de la République.

Pour signaler tout contenu illicite ou discriminatoire en ligne :
https://www.internetsignalement.gouv.fr/PharosS1/

Fiche mémo : La Déclaration universelle des droits de l'homme - origines et définitions

Annexe 8

Après la Seconde Guerre, dans la foulée de la création de l'ONU (Organisation des Nations unies), pour la première fois dans l'histoire, la France propose aux autres pays l'établissement des droits fondamentaux qui s'appliquent à tous les êtres humains.

Adoptée à Paris par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948, la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) est définie dans son préambule comme "un idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations". Sur les 56 pays alors socialistes, l'Afrique du Sud et l'Arabie Saoudite). Trois personnages jouent un rôle capital dans sa rédaction : Eleanor Roosevelt, personnalité politique et militante américaine, le Dr Chang, un juriste chinois et René Cassin, professeur en droit, résistant pendant la Seconde Guerre mondiale.

La forme de la déclaration sera préférée à d'autres proposition car elle n'a pas de force contraignante pour les États. Elle a le mérite de pouvoir être adoptée rapidement, contrairement à des conventions ou des traités qui nécessiteraient des discussions et des négociations, sans doute longues et difficiles avec les gouvernements.

Ce que contient la Déclaration

La DUDH proclame que les droits à la liberté, à l'égalité et à la dignité sont les droits imprescriptibles de tout individu et que les droits à la vie, à la liberté et à la sureté de la personne sont essentiels à la jouissance de tous les autres droits.

Retranscrite dans plus de 500 langues, elle est le texte le plus traduit au monde mais elle n'a pas de force obligatoire légale. Toutefois, elle est intégrée aux préambules d'autres textes juridiques nationaux qui, eux, ont une force obligatoire légale.

La DUDH expose l'ensemble des droits civils, politiques, sociaux, économiques et culturels inhérents à toute personne humaine.

Les droits civils et politiques permettent à chacune et chacun de se défendre contre les abus des États. On y retrouve notamment la liberté d'opinion, d'expression, de se réunir et de manifester, de pensée, de religion, le droit des minorités, l'interdiction des discriminations, de la torture, de l'esclavage, et le droit à la vie.

La DUDH proclame des droits économiques, sociaux et culturels qui ont pour but d'assurer à chacune et chacun la satisfaction de ses besoins de base et des conditions favorables à son épanouissement personnel. Ce sont notamment les droits à l'éducation, au travail, à la sécurité sociale, à la santé et à la formation mais aussi à la protection de la famille et des enfants. Ces droits impliquent une intervention de l'État.

Ces droits humains sont aussi :

- Inaliénables : personne ne peut être privé de ces droits, qui sont innés.
- Interdépendants : tous ces droits sont liés et ont la même importance.
- Universels : ils s'appliquent à toutes et tous, partout dans le monde.

Les principes de la DUDH se retrouvent dans de nombreuses cultures et le texte a été rédigé par des représentants de régions et traditions culturelles différentes. Sa spécificité est justement de dépasser les frontières étatiques, culturelles, religieuses…

Ainsi, l'universalité des droits et libertés énoncés dans la DUDH s'applique à tous « sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation » (article 7).

Un idéal renforcé par le droit international

Le texte pose un cadre, un « idéal à atteindre » pour reprendre les termes du Préambule de la Déclaration. De nombreux textes internationaux ou régionaux ont été adoptés dans les années suivantes pour renforcer l'effectivité des droits fondamentaux énoncés dans la DUDH. Des textes plus contraignants qui permettent de désigner et poursuivre les auteurs de violations des droits humains et d'obtenir justice pour celles et ceux dont les droits sont ignorés ou bafoués.

Dès 1966, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté deux textes qui reprennent le contenu de la DUDH : le Pacte des droits civils et politiques et le Pacte des droits économiques, sociaux et culturels. Entrés en vigueur en 1976, ces deux pactes et leurs protocoles facultatifs constituent avec la DUDH « la Charte internationale des droits de l'homme ».

L'actualité de la DUDH

Le monde a considérablement changé depuis l'adoption de la DUDH en 1948. Les bouleversements géopolitiques ont modifié les équilibres mondiaux. Les Nations unies sont passées de 50 à 192 États membres (donnée de 2021) qui par principe adhèrent à la Charte des Nations unies et à une série d'autres textes.

Pour autant, les violations des droits humains sont multiples et de très nombreuses personnes ne jouissent toujours pas des droits et libertés inscrits dans la DUDH. Ces graves manquements sont particulièrement imputables aux États et aux décideurs qui ne respectent pas les engagements pris en 1948 et inscrits dans la DUDH.

La DUDH a pourtant permis de nombreuses avancées et progrès en termes de garantie de protection des droits humains, ne serait-ce qu'en inspirant des textes de droit international.

Ce corpus juridique a permis de réelles avancées dans de nombreux domaines, notamment :

- Le combat contre le recours à la peine de mort est devenu universel avec plus de 100 pays qui ont adopté un moratoire sur la peine capitale dans le monde.
- De nombreux mécanismes de mise en cause de la responsabilité pénale individuelle pour crimes de guerre et crimes contre l'humanité ont été institués, ce qui est inédit.

Pour aller plus loin vous pouvez visionner la vidéo d'Amnesty International « Voir pour comprendre : la Déclaration universelle des droits de l'homme » (sur la chaîne Youtube d'AmnestyFrance), et consulter les autres ressources sur l'actualité de la DUDH sur le site www.amnesty.fr/.

Discriminations directes ou indirectes ? Tableau de réponses

Annexe 9

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

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

Cartes d'exemples de discriminations directes et indirectes

Annexe 10

Discriminations directes

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

Discriminations indirectes

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

Définitions des discriminations directes et indirectes

Annexe 11

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

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

Une discrimination est indirecte quand une mesure ou une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable envers des personnes en raison d'un critère défini par la loi. Par exemple : un employeur accorde une prime uniquement aux salariés travaillant à temps plein, alors que plus de 80 % des salariés travaillant à temps partiel sont des femmes (discrimination indirecte à raison du sexe).

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

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

Quiz avec 10 questions introductives sur les discriminations

Annexe 12

1. Qu'est-ce qu'une discrimination ?

A. Un traitement inégalitaire d'une personne par rapport à une autre, en raison de critères et de domaines couverts par la loi
B. Une inégalité entre des personnes
C. Du racisme
D. Des préjugés

2. Parmi ces critères de discrimination, lesquels sont interdits par la loi française ? (Plusieurs réponses sont possibles)

A. Le lieu de résidence
B. L'appartenance ou non à une nation
C. L'orientation sexuelle
D. Les opinions politiques

3. Parmi ces domaines, lesquels sont concernés par la discrimination ? (Plusieurs réponses sont possibles)

A. L'accès à l'emploi
B. L'accès au logement
C. L'éducation et la formation
D. L'accès à la protection sociale

4. Quelles sont les sources des comportements discriminatoires ?

A. Les stéréotypes, les préjugés
B. L'opinion politique
C. Il n'y a pas de raison !

5. Quelle convention l'ONU a adopté en 1965 ?

A. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
B. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

6. Comment appelle-t-on le fait de discriminer en raison de plusieurs motifs simultanément ?

A. La discrimination directe
B. La discrimination indirecte
C. La discrimination intersectionnelle
D. La discrimination positive

7. On refuse un emploi à une femme parce qu'elle porte le voile, bien qu'elle soit la personne la plus qualifiée pour le poste. S'agit-il d'une :

A. Discrimination directe
B. Discrimination indirecte

8. Un employeur accorde une prime uniquement aux salariés travaillant à temps plein, alors que plus de 80% des salariés travaillant à temps partiel sont des femmes. S'agit-il d'une :

A. Discrimination directe
B. Discrimination indirecte

9. Parmi ces exemples, lesquelles sont des discriminations interdites par la loi française ? (Plusieurs réponses sont possibles)

A. Rejet d'une candidature en raison du lieu de résidence
B. Refus d'une demande de logement à cause de l'orientation sexuelle
C. Rejet d'un dossier de souscription à une assurance au motif de l'anorexie
D. Refus d'admission dans une université du fait d'une grossesse

10. Parmi ces exemples, lesquelles sont des discriminations interdites par la loi française ? (Plusieurs réponses sont possibles)

A. Ordre donné par une entreprise à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures en raison de l'âge
B. Harcèlement sexuel au travail
C. Harcèlement discriminatoire
D. Refus d'admission dans une université sans le diplôme du baccalauréat

Eléments de réponses au quiz

Annexe 13

1. Qu'est-ce qu'une discrimination ?

A. Un traitement inégalitaire d'une personne par rapport à une autre, en raison de critères et de domaines couverts par la loi
B. Une inégalité entre des personnes
C. Du racisme
D. Des préjugés

Une discrimination est un traitement inégalitaire d'une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable, en raison de critères définis et dans des domaines précis couverts par la loi.

2. Parmi ces critères de discrimination, lesquels sont interdits par la loi française ? (Plusieurs réponses sont possibles)

A. Le lieu de résidence
B. L'appartenance ou non à une nation
C. L'orientation sexuelle
D. Les opinions politiques

En France, il y a 25 critères de discrimination interdits par la loi. Il n'y a pas de hiérarchie dans les critères, c'est-à-dire pas un critère plus important que l'autre. Les critères sont : l'apparence physique, l'âge, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'appartenance ou non à une nation, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap, l'origine, la religion, la domiciliation bancaire, les opinions politiques, les opinions philosophiques, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, les mœurs, le patronyme, les activités syndicales, le lieu de résidence, l'appartenance ou non à une ethnie, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la vulnérabilité résultant de sa situation économique.

3. Parmi ces domaines, lesquels sont concernés par la discrimination ? (Plusieurs réponses sont possibles)

A. L'accès à l'emploi
B. L'accès au logement
C. L'éducation et la formation
D. L'accès à la protection sociale

Quelques exemples de domaines concernés par la discrimination dans la loi française :

- L'accès à l'emploi
- L'accès au logement
- L'éducation et la formation : conditions d'inscription, d'admission, d'évaluation
- La fourniture de biens et services qu'ils soient privés ou publics : accès à une boîte de nuit, à un restaurant, à un bâtiment public, souscription d'un crédit, accès à des services sociaux…
- L'accès à la protection sociale

4. Quelles sont les sources des comportements discriminatoires ?

A. Les stéréotypes, les préjugés
B. L'opinion politique
C. Il n'y a pas de raison !

Aucune discrimination n'est acceptable ni justifiable. Pourtant nous savons que les stéréotypes et les préjugés peuvent conduire à des comportements discriminatoires. Les stéréotypes peuvent se définir comme des « croyances à propos des caractéristiques, attributs et comportements de l'ensemble des membres de certains groupes ». Les stéréotypes associés à un groupe conduisent généralement à développer des préjugés envers eux, soit « un jugement a priori, une opinion préconçue relative à un groupe de personnes donnée ou à une catégorie sociale ».

C'est surtout une méconnaissance de ces processus qui peuvent amener à des comportements discriminatoires, d'où l'importance d'en avoir connaissance et conscience.

5. Quelle convention l'ONU a adopté en 1965 ?

A. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

B. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

La non-discrimination est définie comme un droit humain dans plusieurs textes nationaux et internationaux, mais certains textes plus spécifiques ont également été signés pour lutter contre les discriminations. C'est le cas de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale en 1965, qui définit cette discrimination comme « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel, ou dans tout autre domaine de la vie publique».

C'est également le cas de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée en 1979 par l'ONU.

6. Comment appelle-t-on le fait de discriminer en raison de plusieurs motifs simultanément ?

A. La discrimination directe

B. La discrimination indirecte

C. La discrimination intersectionnelle

D. La discrimination positive

L'intersectionnalité est une notion développée par l'universitaire noire américaine Kimberlé Crenshaw aux États-Unis au début des années 90. Elle désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de stratification, domination ou discrimination dans une société. Ainsi, on parle de discrimination intersectionnelle quand plusieurs formes de discrimination sont combinées et désavantagent encore plus un ou plusieurs groupes.

7. On refuse un emploi à une femme parce qu'elle porte le voile, bien qu'elle soit la personne la plus qualifiée pour le poste. S'agit-il d'une :

A. Discrimination directe
B. Discrimination indirecte

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

8. Un employeur accorde une prime uniquement aux salariés travaillant à temps plein, alors que plus de 80% des salariés travaillant à temps partiel sont des femmes. S'agit-il d'une :

A. Discrimination directe
B. Discrimination indirecte

Il s'agit d'une discrimination indirecte en raison du sexe. Une discrimination est indirecte quand une mesure apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable envers des personnes en raison d'un critère défini par la loi.

9. Parmi ces exemples, lesquelles sont des discriminations interdites par la loi française ? (Plusieurs réponses sont possibles)

A. Rejet d'une candidature en raison du lieu de résidence
B. Refus d'une demande de logement à cause de l'orientation sexuelle
C. Rejet d'un dossier de souscription à une assurance au motif de l'anorexie
D. Refus d'admission dans une université du fait d'une grossesse

En France, l'emploi, le logement, l'accès aux services et l'éducation sont des domaines prévus par la loi contre les discriminations. Le lieu de résidence, l'orientation sexuelle, l'état de santé et la grossesse sont des critères de discrimination interdits par loi française.

10. Parmi ces exemples, lesquelles sont des discriminations interdites par la loi française ? (Plusieurs réponses sont possibles)

A. Ordre donné par une entreprise à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures en raison de l'âge
B. Harcèlement sexuel au travail
C. Harcèlement discriminatoire
D. Refus d'admission dans une université sans le diplôme du baccalauréat

En France, la loi considère comme une discrimination (et devrait donc condamner) : le harcèlement sexuel (propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés, ainsi qu'une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuel), et le harcèlement discriminatoire (tout acte lié à un ou plusieurs critères de discrimination contre une personne et ayant pour conséquence l'atteinte à la dignité de la personne et la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant). Le fait d'inciter à la discrimination et de donner l'instruction de discriminer sur la base d'un critère défini par la loi (ici l'âge) constituent également des discriminations.

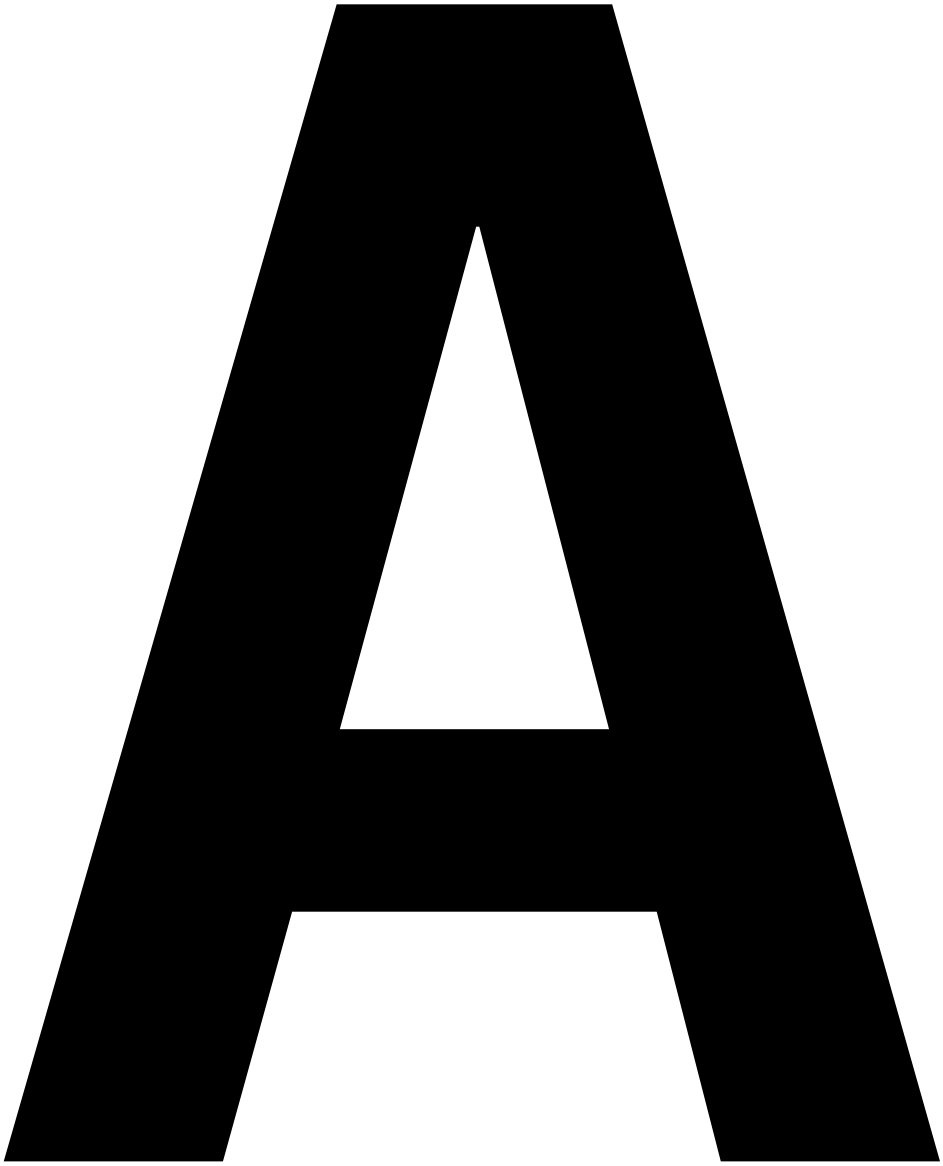
En France, l'éducation est bien un des domaines prévus par la loi contre les discriminations, mais le niveau de diplôme n'est pas un critère de discrimination interdit par la loi.

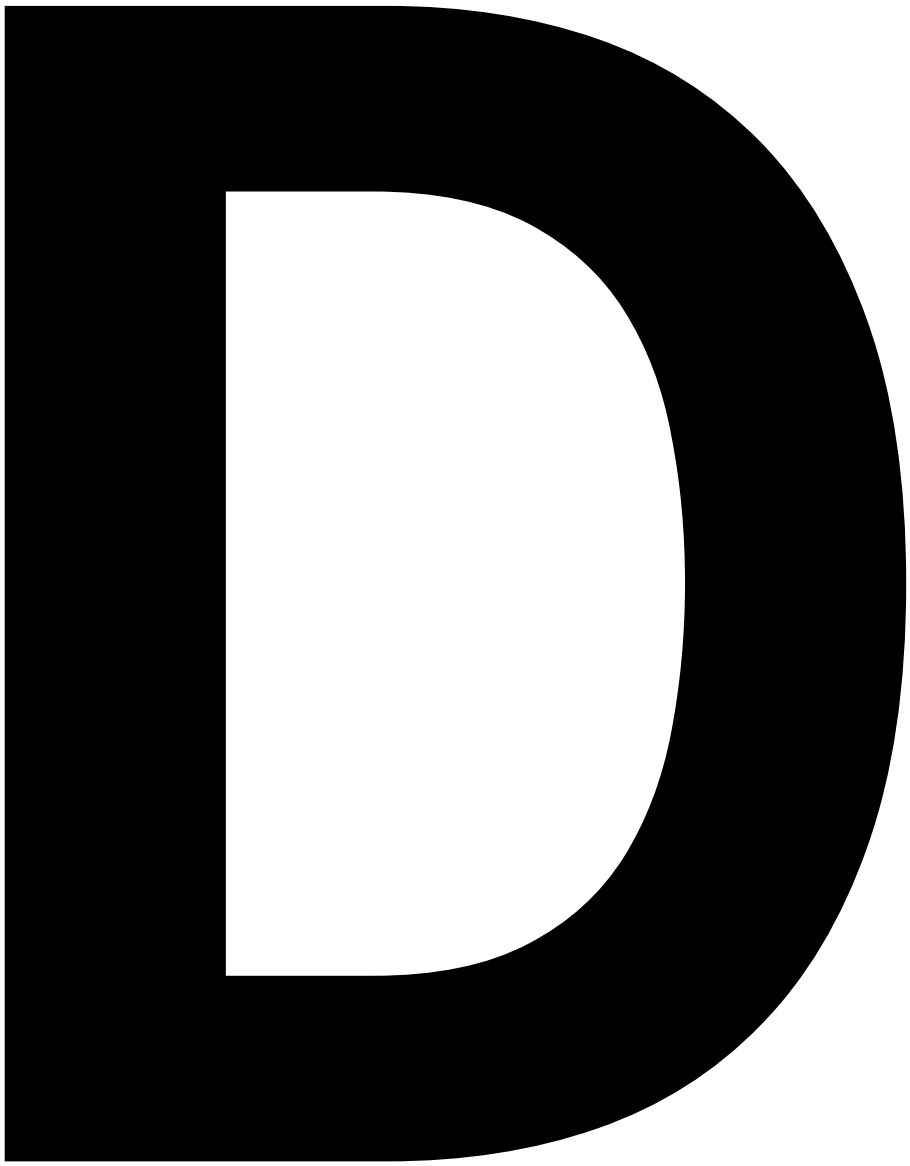
Sources :

- Amnesty International France https://www.amnesty.fr/
- Amnesty International Belgique https://www.amnesty.be/
- Le Défenseur des droits https://defenseurdesdroits.fr/

Panneaux avec lettres A, B, C, D

Annexe 14


A

B

C