

Comprendre les mécanismes de discriminations

Le principe d'égalité comme fondement de la fonction publique

La fonction publique porte les principes de la République et doit à ce titre être exemplaire. Le principe d'égalité de traitement régit l'accès à la fonction publique et la carrière des fonctionnaires d'un même corps.

Le recrutement et la gestion des carrières doivent être menés en fonction des capacités de chaque personne et « sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leurs talents » ([déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789, article 6](#)).

Pourquoi ?

Principaux motifs de réclamations adressées au défenseur des droits dans le domaine de la lutte contre les discriminations dans l'emploi public :

- 4,8 % handicap ;
- 4,8 % état de santé ;
- 3,2 % origine/race/ethnie ;
- 1,8 % activités syndicales ;
- 1,8 % âge ;
- 1,3 % grossesse.

35 % des agent-es de la fonction publique territoriale affirment avoir déjà fait objet de discrimination dans le cadre de leur travail.

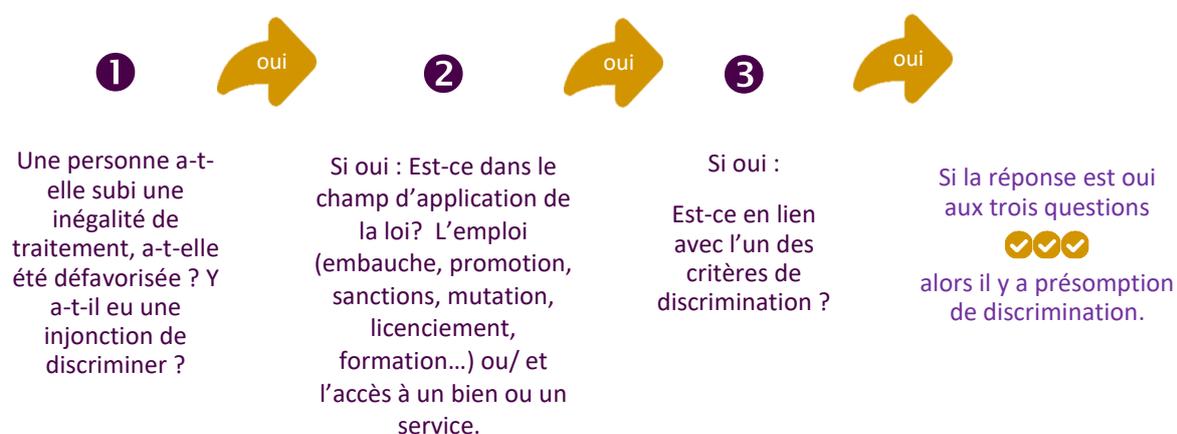
34 % des agent-es de la fonction publique territoriale déclarent déjà avoir été témoins de discrimination au travail (chiffres issus du défenseur des droits).

[Source : Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale défenseurs des droits](#)

De quoi parle-t-on ? Quels types de discriminations ?

Selon le défenseur des droits dans la fonction publique, la discrimination est prohibée par les [articles L131-1 à L137-4 du Code général de la fonction publique](#). Un cadre général du droit de la non-discrimination est également prévu par la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#), ainsi que par les [articles 225-1 et suivants du Code pénal](#).

Il existe trois conditions nécessaires et cumulatives pour caractériser une discrimination.



Discrimination directe : c'est une situation dans laquelle, sur le fondement d'un motif prohibé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ([article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#)).

Larousse : Action de séparer, de distinguer deux ou plusieurs êtres ou choses à partir de certains critères ou caractères distinctifs ; distinction : **Opérer la discrimination entre l'indispensable et le souhaitable.**

Fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne : **Le sexisme est une discrimination fondée sur le sexe. Discrimination raciale.**

Réclamations par domaine

Exemple¹ discrimination directe :

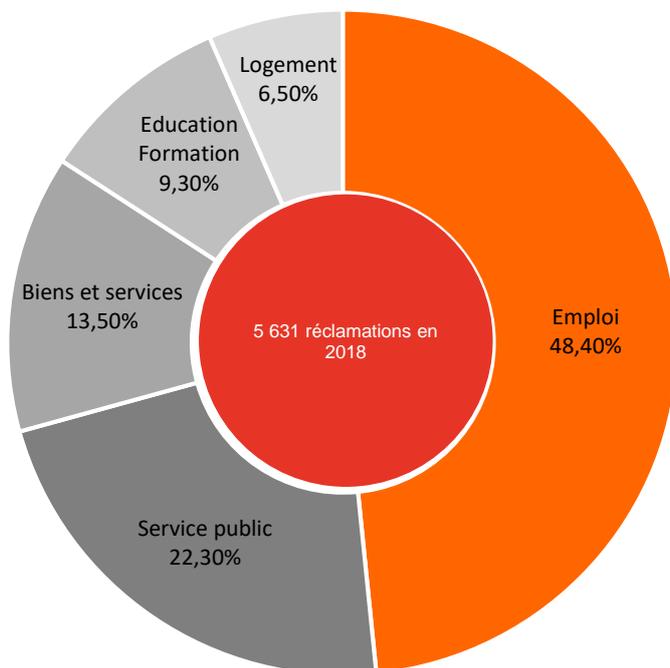
L'agglomération XX recherche un-e chargé-e de mission développement économique sur son territoire sous statut contractuel, une annonce est passée.

Plusieurs candidat-es intéressant-es feraient l'affaire (en interne ou en externe), dont un jeune diplômé avec première expérience concluante dans une collectivité voisine, avec une reconnaissance TH qui plus est, ce qui permettrait aussi à la collectivité de répondre à ces obligations en la matière.

Au final, le Directeur de service reçoit un appel qui lui suggère avec insistance une candidature bien moins adaptée « *C'est le frère de..., tu comprends* », c'est finalement lui qui est recruté, s'il n'est pas de mauvaise volonté, son manque de compétences va contribuer à la stagnation du territoire pendant 3 longues années, durant lesquelles, aucune stratégie économique ne sera conçue et déployée. Sans parler du sentiment d'injustice et d'incurie qui est généré, une partie des autres agent-es et des habitant-es savent, sur cette petite agglomération qu'il est difficile d'avoir un poste intéressant sans « piston » et que le frère de... au demeurant sympathique ne doit sa place qu'à ses relations.

(1) Cet exemple s'inspire de faits rapportés lors d'études réalisées par l'équipe de Copas.

Réclamations par domaine (tous critères confondus)



Source : [défenseur des droits, rapport annuel d'activité 2018](#)

Exemples :

Une offre d'emploi qui précise que les femmes ne peuvent pas postuler est une discrimination directe.

Les femmes gagnent moins que les hommes exerçant un travail comparable.

On m'a refusé un emploi car je suis obèse.

On m'a refusé l'accès à la salle de sport à cause de mon voile.

Exceptions au principe de non-discrimination

Aptitude physique : le droit de la non-discrimination dans la fonction publique connaît 2 exceptions en matière aptitude physique et d'âges ([articles L131-1 à L131-13 du CGFP](#)), l'employeur peut prendre en compte ces 2 critères lorsque cela est justifié par un objectif légitime tel que la pénibilité du poste incompatible avec la condition physique (ex : sapeurs-pompier).

Age : des conditions d'âges maximum étaient fréquemment prévues pour l'accès à la fonction publique mais la plupart ont été considérées comme discriminatoires et tendent progressivement à être supprimées. Cependant, certaines restent encore en vigueur.

Conviction religieuse : les personnels de la FPT ont obligation de respecter la neutralité du service public, en particulier s'agissant des expressions et signes religieux qui sont proscrits.

Discrimination indirecte : elle est constituée par « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs (prohibés, il y en a actuellement 25), 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 ([article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#)).

Exemple : le service jeunesse d'une collectivité territoriale réunit systématiquement son équipe d'encadrement le mercredi 18h00 ; Sarah, Aïcha et Karine toutes trois en charge de leurs enfants ce soir-là sont souvent absentes et sont de fait exclues de la plupart des prises de décisions importantes ; la date et l'horaire de la réunion ne sont pas des critères prohibés, mais ils conduisent de fait à écarter le groupe des parents.
Solution : Analyser les pratiques professionnelles à l'interne dans le plan d'action, informer le personnel de direction pour adapter des actions autour de l'articulation des temps et l'égalité et déplacer l'heure et le jour de réunion.

Harcèlement discriminatoire : il est défini comme : « Tout agissement lié à un motif prohibé et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ([art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008](#)).

Exemple : issu du guide « agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale du défenseur des droits »

Julie, titulaire de la fonction publique territoriale, assure des fonctions de directrice des services techniques et encadre environ 80 personnes jusqu'à son départ en congé de maternité. A son retour, elle apprend qu'elle ne retrouvera pas ses fonctions et qu'elle est affectée à un nouveau poste, avec de moindres responsabilités (encadrement d'une équipe de 10 personnes). Julie est mise en arrêt maladie 4 jours après sa reprise et son état pathologique est, par la suite, reconnu comme étant imputable à son travail.

L'injonction à discriminer, consistant pour une personne à enjoindre à une autre personne de discriminer, est considérée par la loi comme une discrimination.

Exemple :

Un-e élu-e suggère à une personne en charge du recrutement dans une collectivité d'embaucher plutôt une femme pour le poste de chargée de mission qu'un homme pour des raisons de qualités féminines intrinsèques.

Différence entre action positive et discrimination :

[La loi du 27 mai 2008](#) prévoit ainsi que le principe de non-discrimination ne fait pas obstacle aux « mesures prises en faveur des femmes en raison de « la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ». Ces mesures doivent permettre de rétablir l'égalité des chances au profit de certains groupes sociaux concernés mais ne doivent pas se traduire par un avantage accordé automatiquement ce qui constituerait une mesure dite « discrimination positive » interdite en France. Les actions doivent être temporaires.

L'une des rares mesures de « discrimination positive » autorisées en France concerne la parité femme-homme.

Exemple :

Il est possible pour un employeur, lors de la sélection des candidat-es, de prévoir un avantage à vocation compensatoire pour les personnes appartenant à un groupe objectivement défavorisé en raison d'un critère prohibé. Cependant, cet avantage ne doit intervenir qu'en amont de la sélection proprement dite, ou lorsqu'il s'opère au niveau de la sélection, départager uniquement des candidat.es aux compétences jugées égales.

Pratique inspirante :

La ville de Rennes a sensibilisé l'ensemble de personnes en charge du recrutement sur les discriminations.

Le département de la Seine-Saint Denis, détenteur du label « Diversité », mène une politique ambitieuse pour traquer stéréotypes et injustices et y remédier.

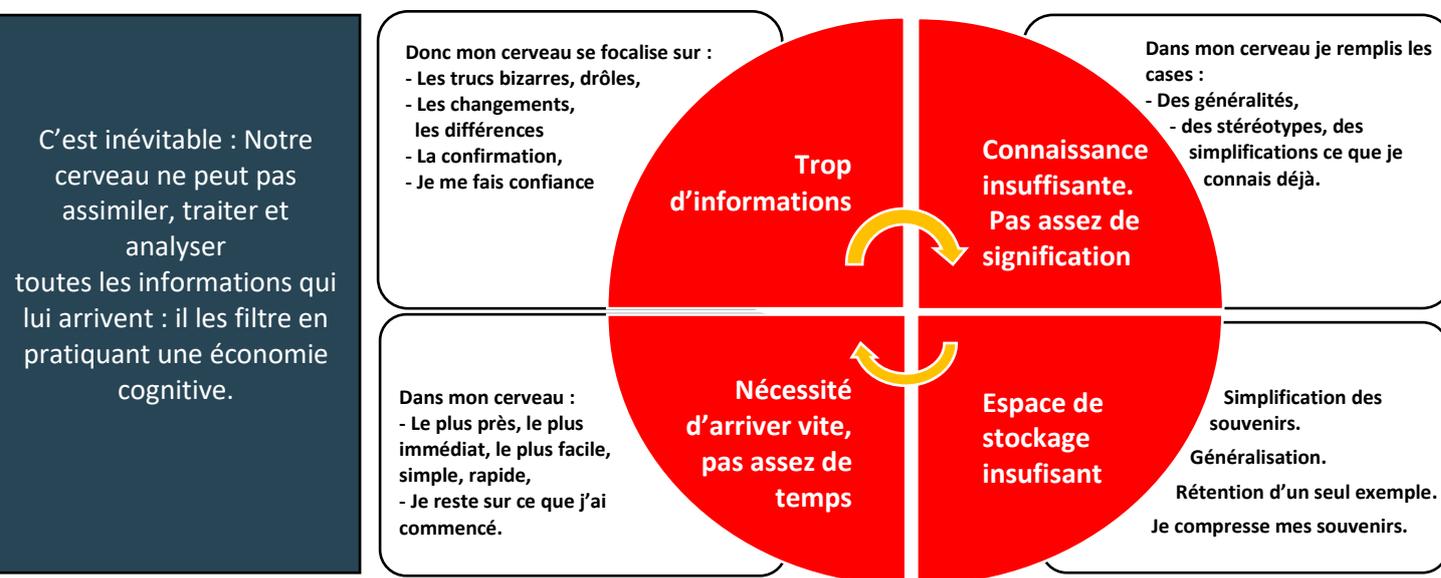
La communauté d'agglomération de la CAPH a sensibilisé tous-tes les agent.es sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont l'équipe RH.

En compléments des outils et de la documentation du CDG 59, pour vous accompagner dans vos projets et réflexions pour vous assurer d'un traitement égalitaire au sein de votre collectivité, vous pouvez consulter l'offre de formation du CNFPT.

On retrouve notamment au catalogue la formation : « [DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DANS LE SERVICE PUBLIC TERRITORIAL : ENJEUX ET MOYENS D'ACTION](#) ».

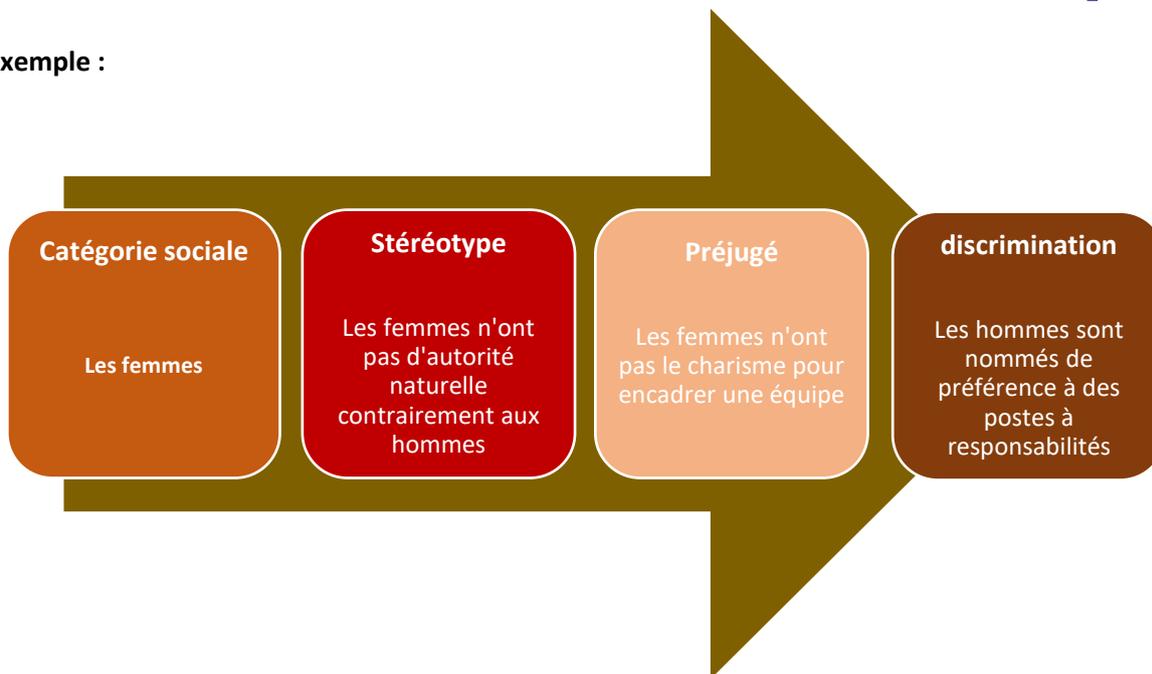
Pourquoi discrimine-t-on ? Process sous-jacents

1. Il s'agit d'idées reçues, d'opinions toutes faites, plus ou moins largement partagées par une population donnée. Le stéréotype naît d'une généralisation, souvent simplificatrice, à partir d'une ou de plusieurs caractéristiques d'un groupe. Les stéréotypes peuvent être positifs neutres ou négatifs.
2. En découle un jugement préjugé sur quelqu'un-e ou quelque chose formé d'avance à partir d'une expérience personnelle qui vient de notre éducation, de la famille et de l'entourage ou de nos impressions. C'est souvent une généralisation, un jugement sans preuves.
3. On peut ensuite décider de marquer la différence, c'est à dire de discriminer. On traite les personnes du groupe discriminé de façon moins favorable.



Dessin de Christine Leruth

Exemple :



Les critères prohibés :
Schémas

Les 25 critères de discriminations interdits par la loi

 Apparence physique	 Age	 Etat de santé	 Appartenance ou non à une prétendue race	 Appartenance ou non à une nation
 Sexe	 Identité de genre	 Orientation sexuelle	 Grossesse	 Situation de famille
 Handicap	 Caractéristiques génétiques	 Moeurs	 Patronyme	 Activités syndicales
 Origine	 Lieu de résidence	 Appartenance ou non à une ethnie	 Opinions politiques	 Domiciliation bancaire
 Perte d'autonomie	 Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère	 Religion	 Vulnérabilité résultant de sa situation économique	 Opinions philosophiques

Que dit la loi ?

Cas général. L'auteur des faits risque **une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende**. Pour obtenir réparation du préjudice, vous pouvez en tant que victime vous constituer partie civile.

Qui doit le prouver ?

En droit pénal c'est la personne qui se prétend discriminée qui doit apporter la preuve de la discrimination. Il est souvent très difficile pour la victime d'apporter la preuve concrète d'un traitement discriminant.

Que doit-on prouver ?

En droit pénal, deux éléments sont nécessaires pour que le fait soit constitutif d'un délit : un élément matériel et un élément intentionnel.

- **Un élément matériel constitué par un acte**

L'individu qui se déclare victime d'une discrimination doit apporter un élément de fait. Ainsi la discrimination va être appréciée dans le cadre des « actes » et non dans celui des pensées ou un ressenti ou de simples paroles.

- **Un élément intentionnel**

La preuve de cet élément intentionnel est souvent difficile à apporter surtout lorsque le motif de la discrimination n'est pas clairement exprimé par l'auteur ou lors de discrimination indirecte. Voir la fiche « Comment définir l'élément intentionnel de la discrimination ».

Pour aller plus loin :

[Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique - Ministère de la transformation et de la fonction publiques – janvier 2017.](#)

[Guide pratique – Les stéréotypes sur les origines, comprendre et agir dans l’entreprise – IMS Entreprendre pour la cité – décembre 2013.](#)

[Harcèlement sexuel au travail, livret du formateur et de la formatrice – Défenseur des droits – novembre 2020.](#)

[Guide sur les discriminations en raison de l’état de grossesse dans le secteur privé – Défenseur des droits - mars 2022.](#)

[Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances – Guide méthodologique à l'usage des acteur-ices de l'emploi - Défenseur des droits - CNIL.](#)

[9 fiches pratiques pour agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique – Défenseur des droits.](#)



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence sous réserve d'apposer la mention :
« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l’information et date de sa dernière mise à jour »