

Les



GRANDS TEXTES

de Loi

Le cadre général dans la lutte contre les discriminations

Textes concernés

Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 modifiée relative à la lutte contre les discriminations ;
Articles 225-1 et 225-1-1 du Code Pénal

« Constitue une discrimination **toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de**

leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

Le principe de la diversité en matière

D'EMPLOI

C'est le principe de non-discrimination qui prévaut !

Toutes les décisions de l'employeur impactant le salarié doivent relever de critères objectifs. Elles ne doivent pas être fondées sur des éléments extérieurs au travail. Il s'agit d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés et entre les candidats. A défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues.

Bon à savoir

- 1 Les articles de lois suivants doivent être affichés de façon visible dans les bureaux accueillant des entretiens d'embauche :
 - Les articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal relatifs aux discriminations prohibées et aux sanctions encourues.
 - L'article 222-33-2 du Code Pénal relatif à la définition et aux sanctions du harcèlement moral.
 - L'article 222-33 du Code Pénal relatif à la définition et aux sanctions du harcèlement sexuel.

Ce dernier texte doit en plus être affiché dans les lieux de travail.

- 2 En cas de discrimination, plusieurs acteurs peuvent intervenir : l'inspecteur du travail, les organisations syndicales, les associations de lutte contre les discriminations, les délégués du personnel, le « Défenseur des Droits ».
- 3 Outre les sanctions pénales, la personne reconnue coupable de discrimination, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise, encourt également une sanction disciplinaire.