

Que puis-je faire si je suis victime de discrimination ?

Toute personne peut être victime de discrimination. La loi protège les victimes. Les discriminations sont interdites (article L. 225-1 et suivants du code pénal), ainsi que toute mesure de représailles en cas de dénonciation (article L.131-12 du CGFP).

Je sollicite de l'aide auprès de professionnels susceptibles d'intervenir, de m'informer et me soutenir dans mes démarches :

- Si mon état de santé se détériore, je consulte un médecin. Je peux consulter mon médecin traitant, ainsi que le ou la médecin du travail de mon administration,
- Le ou la psychologue du travail ou du personnel,
- L'assistant ou assistante de service social, en lien avec la médecine de prévention,
- Les directions du personnel,
- Les représentants et représentantes du personnel,
- Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Gironde, dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes,
- Les associations de défense des victimes et structures dédiées (cf. liste éditée par le CDG 33),
- La Procureure ou le Procureur de la République ou les services de police,
- Le Défenseur des droits (L'agent ou agente victime peut le saisir directement. Il est indépendant. Il défend les droits de manière confidentielle et gratuite : enquête auprès de l'employeur, visite sur place, auditions des personnes impliquées- témoins, auteur présumé, responsables hiérarchiques...).

Pour me protéger je peux :

- Alerter ma hiérarchie : si les faits de discrimination sont établis, l'employeur doit prendre des mesures à caractère disciplinaire contre l'auteur sans attendre une décision du juge.
- Demander la « protection fonctionnelle ». (La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance dues par l'administration à son agent afin de le protéger et de l'assister contre les attaques dont il fait l'objet dans le cadre de ses fonctions ou en raison de ses fonctions).
- Recueillir et conserver des éléments de preuve,
- Signaler à mon autorité administrative (chef ou cheffe de service ou responsable hiérarchique, autorité territoriale, ou autre supérieur hiérarchique ou fonctionnel) toute situation de travail dont j'ai un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour ma vie ou ma santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection. Les agentes et agents publics bénéficient en outre d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, qui accompagne l'exercice du droit d'alerte. Le juge administratif apprécie les conditions du droit de retrait en matière de discrimination.
- Engager une procédure pénale contre l'auteur présumé pour demander sa condamnation pénale et des dommages et intérêts.
- Engager une action contre mon administration auprès du tribunal administratif territorialement compétent, notamment si je lui ai signalé les faits et que celle-ci n'a pas donné suite au signalement. Ce recours est possible lorsque l'employeur sanctionne, licencie la victime ou ne réagit pas après avoir été informé des faits.



Que sont les discriminations ?

Dans la fonction publique, la discrimination est prohibée par l'article L.131-1 du CGFP : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7.* »

Une discrimination est caractérisée par trois éléments cumulatifs :

1

Un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre.

2

Fondé sur au moins un motif prohibé par la loi (ex : sexe, âge, etc.)

3

Dans un domaine déterminé par la loi tel que l'emploi.

Les motifs prohibés sont :



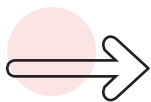
Caractéristiques personnelles intangibles

Origine réelle ou supposée (origine, patronyme, appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une prétendue race), sexe, orientation sexuelle, identité de genre, handicap, âge, apparence physique, caractéristiques génétiques.



Libertés individuelles et collectives

Appartenance vraie ou supposée à une religion, opinions politiques, activités syndicales, mœurs.



Autres critères

Etat de santé, grossesse, situation de famille, nationalité, lieu de résidence, vulnérabilité économique, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, domiciliation bancaire, perte d'autonomie.

Dans la fonction publique, les discriminations sont interdites à toutes les étapes du parcours professionnel, dès la phase de recrutement et tout au long du déroulement de carrière, notamment en matière de :

- Rémunération
- Formation
- Affectation
- Evaluation
- Mise à la retraite
- Titularisation - licenciement
- Promotion professionnelle
- Renouvellement de contrat
- Mutation, etc.



Le droit distingue deux grands types de discrimination : la discrimination directe et la discrimination indirecte :

1

La discrimination directe 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** ».

La discrimination directe est donc constituée par une différence de traitement directement opérée sur la base d'un des motifs interdits par la loi. Elle peut être consciente et volontaire, mais aussi non intentionnelle lorsque les préjugés inconscients sont mobilisés.

2

La discrimination indirecte est constituée par « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs [prohibés n.d.l.], 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** »

La différence de traitement est alors fondée sur un critère ou une pratique neutre en apparence, mais qui produit un résultat discriminatoire au vu d'un critère prohibé.

⚠ La différence de traitement peut être justifiée si la mesure en cause répond à un objectif légitime et qu'elle respecte le principe de proportionnalité.

* art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008