



Le droit de la non-discrimination

Un outil de la prévention et de la lutte contre les discriminations

Cette fiche pédagogique vise à mieux appréhender la définition juridique de la discrimination **(1)**, les recours possibles et les modalités de saisine **(2)**. Enfin, un détour est proposé pour identifier les usages possibles du droit dans l'action de prévention et de lutte contre les discriminations **(3)**.

De quoi parle-t-on ?

L'action publique de prévention et de lutte contre les discriminations mobilisent plusieurs disciplines, dont celle du droit. Avec des approches plurielles de l'égalité (égalité formelle, égalité réelle, non discriminations), l'égalité apparaît dans le droit sous différentes formes :

- **le principe d'égalité devant la loi** est le principe républicain fondateur de notre état de droit : **c'est l'égalité formelle**
 >> Pour aller plus loin : Article 1er de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen « Tous les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits ».
- **le principe de l'effectivité de l'accès au droit** vise à garantir un égal accès à la justice à l'ensemble des citoyennes et citoyens : **c'est l'égalité de droit**. A la fin des années 1990, au regard d'importants non-recours pour certains publics ou dans des domaines spécifiques, le législateur français fait de l'accès au droit (à la justice) et de l'accès aux droits (droits sociaux, exercice de la citoyenneté) une politique visant à garantir l'égalité réelle.
 >> Pour aller plus loin : 1998 Loi relative à l'accès au droit et à la résolution amiable des conflits ; 2017 Loi égalité et citoyenneté.
- **le droit de la non-discrimination** vise la disparition des traitements défavorables et l'égalité dans les faits : **c'est l'égalité de traitement**. Le droit de la non-discrimination se structure progressivement dans le droit français à partir des années 1970, il est aujourd'hui omniprésent avec une diffusion dans toutes les branches du droit français
 >> Pour aller plus loin : Code du travail, code pénal, de la fonction publique, du sport, de la sécurité sociale, code générale des collectivités territoriales...

A savoir



La lutte contre les discriminations part de l'examen de cas singuliers, dont elle tire des principes généraux.
« La jurisprudence s'invente à partir de situations concrètes et d'outils opérationnels pour les interpréter ».
 (Didier Fassin)

En pratique

1. Les caractéristiques d'une discrimination en droit français

Les éléments suivants sont nécessaires pour caractériser une discrimination en droit :

- **une différence de traitement négative** : Ce traitement défavorable peut prendre la forme d'une exclusion, d'un refus ou d'une défaveur. La différence de traitement doit se traduire factuellement, il s'agit d'un acte. En droit, la différence de traitement s'objectivera au regard d'une situation de référence, entre deux personnes ou groupes de personnes à situation identique ou du moins similaire.



- **un critère prévu par la loi** : la caractéristique motivant le traitement défavorable doit être envisagé par le droit comme motif de discrimination (âge, sexe, origine, nationalité...). Plus d'une vingtaine de critères sont définis par la loi française.
- **un contexte / domaine visé par la loi** : la discrimination ne sera reconnue juridiquement que si elle se produit dans un contexte prévu par la loi, comme le travail, l'accès aux biens et services, l'éducation...

Si le droit français avait d'ores et déjà posé des éléments constitutifs d'une discrimination, la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ancre le droit de la non-discrimination en France, en portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire.

2. Quel recours au droit de la non discrimination ?

Face à une discrimination, il est possible d'agir sans nécessairement mettre en place une action en justice, on parle alors de **recours non contentieux**.

En effet, **une médiation** peut être mise en place pour tenter de résoudre le conflit à l'amiable. Selon les situations, elle peut être réalisée avec des tiers, comme le **Défenseur des Droits**, l'un des médiateur de l'État, ou des acteurs associatifs.



A savoir

Depuis la loi du 18 novembre 2016, il est possible de porter une action de groupe en matière de discrimination. Il s'agit d'une procédure permettant à plusieurs plaignants d'ester en justice par le biais d'une seule entité, à savoir syndicat ou association

Pour autant, comme il s'agit de violation de règles du droit, il est possible d'intenter une action en justice : on parle alors d'**un recours contentieux**.

Ce recours peut être porté par la(les) victime(s) elle(s)-même(s), accompagnée(s)

par un avocat, des associations d'aide aux victimes, par la (les) victime(s) avec un tiers ou par un tiers.

Le tiers peut être un syndicat ou une association œuvrant en matière de lutte contre les discriminations et formée depuis cinq ans.



3. Les usages du droit de la non-discrimination

Pour prévenir et lutter contre les discriminations, plusieurs logiques de mobilisation du droit peuvent être utilisées. Complémentaires les unes des autres, il existe plusieurs logiques de mobilisation du droit :

- **la logique d'information**, visant à **faire connaître les principes et règles du droit de la non-discrimination**, encore mal connus, afin de prévenir les situations discriminatoires.
- **la logique dissuasive**, visant à s'appuyer sur le droit de la non-discrimination pour **révéler des situations de discrimination** par exemple dans le cadre des médiations, qui vise à réparer et à corriger les pratiques discriminantes.
- **la logique « punitive »**, visant également à **reconnaître et réparer les discriminations** subies par la personne ou le groupe de personnes concernée(s) au travers d'une sanction.