



LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Article L.1132-1 du Code du travail

La discrimination au travail vise à traiter défavorablement une personne en se fondant sur un ou des critères interdits par la loi en raison :

de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,

de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif,

de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap,

de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- **Mettre en place une politique de non-discrimination** : Sensibiliser les salariés et les managers.
- **Réagir rapidement** : Si un cas de discrimination est signalé, enquêter et prendre des mesures.
- **Garantir son obligation de santé et sécurité** : Assurer qu'il n'y ait pas de représailles contre ceux qui signalent des discriminations.
- **Garantir l'égalité de traitement** : Offrir à tous les mêmes opportunités professionnelles, quel que soit le sexe, l'origine, l'âge, etc.



LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Article L1131-1 Code du travail

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME DE DISCRIMINATION ?

Signalez l'incident

- Parlez à votre supérieur hiérarchique, à l'équipe RH, ou à un référent de l'entreprise.

Rassemblez des preuves

- Gardez une trace écrite des incidents (dates, détails des comportements discriminatoires).
- Collectez des témoignages d'autres collègues qui ont pu être témoins de la discrimination.

VERS QUI SE TOURNER EN CAS DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL ?

Vous pouvez vous tourner vers des acteurs externes à l'entreprise, tels que l'Inspection du travail, le Défenseur des droits, ainsi que des syndicats ou des associations spécialisées. Ces structures peuvent vous offrir un soutien juridique et vous accompagner dans vos démarches, y compris pour porter plainte si nécessaire.

[HTTPS://WWW.SERVICE-PUBLIC.FR/PARTICULIERS/VOSDROITS/F1043](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043)

[HTTPS://WWW.DEFENSEURDES DroITS.FR](https://www.defenseurdesdroits.fr)

VOICI DES EXEMPLES

Lucas, apprenti en administration, a une dyslexie. Lors d'une réunion, son responsable remarque que Lucas prend plus de temps pour rédiger un rapport. Il lui fait une remarque désobligeante en public :

« Peut-être que quelqu'un d'autre devrait faire ce travail pour toi, tu n'y arrives pas ». Lucas se sent humilié et se retire de la réunion.

Que faire ?

Lucas parle à un collègue de confiance qui lui suggère de signaler le comportement auprès des ressources humaines. L'employeur organise un entretien avec Lucas pour comprendre la situation, propose des aménagements (temps supplémentaire, outils de correction orthographique) et s'engage à sensibiliser l'équipe à la gestion des handicaps en entreprise. Si Lucas ne se sent pas écouté ou soutenu, il peut également solliciter des acteurs externes comme un avocat spécialisé, un référent handicap ou l'Inspection du travail pour obtenir des conseils et un accompagnement.

VOICI DES EXEMPLES

Ahmed, apprenti en marketing, est né en France mais ses parents sont originaires d'Algérie. Lors d'une réunion, un de ses collègues fait une blague raciste sur les personnes d'origine maghrébine, en disant : « Ah, tu dois être un expert en épices, hein Ahmed ? ». Ahmed se sent offensé et mal à l'aise mais ne réagit pas immédiatement.

Que faire ?

Le lendemain, Ahmed décide de signaler l'incident à son supérieur et aux ressources humaines. Après une enquête interne, l'employeur présente ses excuses à Ahmed, organise une sensibilisation sur la lutte contre le racisme au travail et prend des mesures disciplinaires envers le collègue responsable. Si l'entreprise ne prend pas l'affaire au sérieux, Ahmed peut aussi se tourner vers des acteurs externes comme un avocat, le Défenseur des droits ou l'Inspection du travail pour faire valoir ses droits et obtenir du soutien.