



# Les discriminations au travail : types, prévention et recours

Fiche pratique publié le 26/04/2023, vu 993 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

**La discrimination au travail est définie comme une distinction injustifiée fondée sur des critères tels que le sexe, la race, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, etc.**

La discrimination au travail est définie comme une distinction injustifiée fondée sur des critères tels que le sexe, la race, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, etc., qui affecte négativement les droits et les opportunités d'emploi d'une personne.

La discrimination au travail peut avoir des conséquences graves pour les victimes, telles que des pertes financières, une baisse de la motivation et de la productivité, et des problèmes de santé mentale. De plus, la discrimination peut nuire à la culture et à la productivité d'une entreprise.

L'objectif de cet article est de décrire les différents types de discrimination au travail, les mesures de prévention que les employeurs peuvent prendre pour éviter les discriminations et les recours disponibles pour les victimes de discrimination.

## II. Les types de discrimination au travail

### A. Discrimination directe

La discrimination directe est une distinction injustifiée fondée sur un critère discriminatoire, telle que le refus d'embaucher une personne en raison de son sexe ou de sa race.

### B. Discrimination indirecte

La discrimination indirecte est une distinction qui semble neutre mais qui a un effet discriminatoire sur une catégorie de personnes. Par exemple, une règle de travail qui exige une certaine taille minimale peut avoir un effet discriminatoire sur les personnes de petite taille.

### C. Discrimination à l'embauche

La discrimination à l'embauche se produit lorsque les employeurs refusent d'embaucher une personne en raison d'un critère discriminatoire.

### D. Discrimination à la promotion

La discrimination à la promotion se produit lorsque les employeurs refusent de promouvoir une personne en raison d'un critère discriminatoire.

## **E. Discrimination salariale**

La discrimination salariale se produit lorsque les employeurs payent des salaires différents à des employés qui effectuent le même travail en raison d'un critère discriminatoire.

## **F. Autres formes de discrimination**

Il existe d'autres formes de discrimination au travail, telles que la discrimination fondée sur la religion, l'orientation sexuelle, l'âge, etc. Il est important de prendre en compte toutes les formes de discrimination pour s'assurer que les employeurs respectent les obligations légales et protègent les droits des employés.

# **III. La prévention des discriminations au travail**

## **A. Les obligations des employeurs**

Les employeurs ont des obligations légales de prévenir les discriminations au travail. La Convention n°111 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la discrimination (travail, profession et conditions d'emploi) exige que les États prennent les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession. De plus, l'article L1132-1 du Code du travail français stipule que "Tout employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection physique et morale des travailleurs." Cette obligation inclut la protection contre les discriminations au travail.

## **B. Les politiques d'égalité des chances**

Les employeurs peuvent éliminer les discriminations en mettant en place des politiques d'égalité des chances. Les politiques d'égalité des chances peuvent inclure des programmes de formation sur les pratiques discriminatoires et les conséquences des discriminations, des procédures de signalement pour les employés, des objectifs de diversité pour les embauches et les promotions et la surveillance des données sur la diversité pour s'assurer que les politiques sont efficaces.

## **C. La formation des employés**

La formation des employés est un moyen important de prévenir les discriminations au travail. Les employeurs peuvent organiser des séances de formation pour sensibiliser les employés aux différentes formes de discrimination et aux conséquences potentielles pour les employés et l'entreprise. La formation peut également inclure des conseils sur les comportements et les pratiques qui peuvent être perçus comme discriminatoires et sur les moyens de les éviter.

## **D. La sensibilisation à la diversité**

La sensibilisation à la diversité peut aider à prévenir les discriminations au travail. Les employeurs peuvent organiser des activités pour encourager la compréhension et l'acceptation de la diversité, telles que des séances de formation sur les différences culturelles, des ateliers de sensibilisation à

la diversité et des événements pour célébrer la diversité.

## **E. Les initiatives du gouvernement**

Le gouvernement peut jouer un rôle important dans la prévention des discriminations au travail en adoptant des lois et en prenant des mesures pour faire respecter les droits des employés. Les gouvernements peuvent également offrir des programmes de formation et des ressources pour aider les employeurs à éliminer les discriminations au travail. Les gouvernements peuvent également surveiller les employeurs pour s'assurer qu'ils respectent les obligations légales en matière de protection contre les discriminations.

# **IV. Les recours en cas de discrimination au travail**

## **A. Les voies de recours internes**

Les victimes de discrimination au travail peuvent d'abord explorer les voies de recours internes, telles que les procédures de signalement mises en place par l'employeur. Les employeurs sont tenus de traiter les plaintes de discrimination de manière impartiale et efficace. Si la plainte n'est pas résolue de manière satisfaisante par l'employeur, la victime peut explorer d'autres options de recours.

## **B. Les recours judiciaires**

Les victimes de discrimination au travail peuvent intenter une action en justice pour obtenir une indemnisation. La juridiction prud'homale est compétente pour traiter les litiges liés à la discrimination au travail. Les tribunaux peuvent ordonner des dommages-intérêts pour compenser les dommages subis par la victime de la discrimination, ainsi que des mesures correctives pour prévenir les discriminations à l'avenir.

## **C. Les démarches à entreprendre pour porter plainte**

Pour intenter une action en justice pour discrimination au travail, la victime doit d'abord saisir la Commission des Droits de l'homme et de l'Egalité des chances (HCE). Si la plainte n'est pas résolue de manière satisfaisante, la victime peut intenter une action en justice devant la juridiction prud'homale. Il est important de conserver des preuves de la discrimination, telles que des courriels, des notes de réunions et des témoignages de collègues.

## **D. Les délais pour intenter une action en justice**

Il est important de noter que les délais pour intenter une action en justice pour discrimination au travail sont généralement très courts. En France, les victimes de discrimination au travail ont généralement un délai de deux ans à compter de la date de la discrimination pour intenter une action en justice. Il est donc important d'agir rapidement pour préserver vos droits.

## **E. Les conséquences pour l'employeur**

Si l'employeur est reconnu coupable de discrimination au travail, les conséquences peuvent inclure des dommages-intérêts pour compenser les dommages subis par la victime, ainsi que des mesures correctives pour prévenir les discriminations à l'avenir. De plus, la réputation de

l'employeur peut être endommagée en raison de la condamnation pour discrimination.

## **V. Les moyens de lutter contre les discriminations au travail**

### **A. La prise de conscience**

La prise de conscience est un moyen important de lutter contre les discriminations au travail. Cela implique de comprendre les différentes formes de discrimination et les conséquences potentielles pour les victimes et les employeurs. La prise de conscience peut également inclure la compréhension des obligations légales en matière de protection contre les discriminations et des moyens de les faire respecter.

### **B. Le dialogue et la négociation**

Le dialogue et la négociation peuvent être des moyens efficaces de résoudre les problèmes de discrimination au travail. Les employeurs et les employés peuvent travailler ensemble pour établir des politiques et des procédures pour prévenir les discriminations et traiter les plaintes de manière impartiale et efficace. Les employeurs peuvent également établir des comités de diversité pour écouter les préoccupations des employés et travailler à éliminer les discriminations.

### **C. La sensibilisation à la diversité**

La sensibilisation à la diversité peut aider à lutter contre les discriminations au travail en encourageant la compréhension et l'acceptation de la diversité. Les employeurs peuvent organiser des activités pour sensibiliser les employés aux différences culturelles et encourager la compréhension de la diversité. De plus, les employeurs peuvent mettre en place des programmes de formation pour les employés pour les sensibiliser aux différentes formes de discrimination et aux conséquences potentielles pour les employés et l'entreprise.

### **D. L'implication des employeurs et des employés**

L'implication des employeurs et des employés est cruciale pour lutter contre les discriminations au travail. Les employeurs peuvent mettre en place des politiques et des procédures pour prévenir les discriminations et traiter les plaintes de manière impartiale et efficace. Les employés peuvent signaler les discriminations et travailler à éliminer les discriminations en étant sensibilisés à la diversité et en travaillant avec les employeurs pour établir des politiques et des procédures efficaces.

### **E. La collaboration avec les organisations de défense des droits**

La collaboration avec les organisations de défense des droits peut aider à lutter contre les discriminations au travail en offrant des ressources et des conseils aux employeurs et aux employés. Les organisations de défense des droits peuvent également travailler avec les employeurs pour établir des politiques et des procédures pour prévenir les discriminations et traiter les plaintes de manière impartiale et efficace. De plus, les organisations de défense des droits peuvent intenter des actions en justice pour faire respecter les droits des victimes de discrimination.

Le Bouard Avocats Versailles

<https://www.avocatsversailles.fr/>

<https://www.lebouard-avocats.fr/>