



Une initiative de l'Union européenne

# Je ne fais pas de discrimination, n'est ce pas ?



>>>>> Reconnaître la discrimination

Pour la diversité



Contre les discriminations



La nouvelle législation européenne prohibe la discrimination et le harcèlement, celui-ci étant défini comme une discrimination. Cette nouvelle législation interdit en matière d'emploi et de formation toute discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique, le handicap, l'âge, la religion et les convictions, l'orientation sexuelle. D'où l'intérêt, pour les entreprises et les acteurs du monde du travail, d'examiner avec attention les moyens qui sont mis à leur disposition pour prévenir toute mesure ou pratique discriminatoire.

Au sein de l'entreprise, qu'elle soit privée ou publique, mais aussi au sein de l'administration, chacun est tenu de respecter le principe de non discrimination, sous peine d'encourir d'éventuelles poursuites judiciaires ou administratives.

- **Réalisez-vous exactement ce qu'est la discrimination ?**
- **Avez-vous réfléchi à votre propre comportement ?**
- **Savez-vous comment réagir à un acte discriminatoire dont vous seriez le témoin ?**
- **Quelles sont vos responsabilités ?**

## Reconnaitre la discrimination et le harcèlement

L'entreprise réunit dans un espace restreint un nombre important de personnes pouvant ne rien avoir en commun si ce n'est leur travail, et ceci peut parfois être source de problèmes. La plupart des individus s'en accommodent très bien et sont parfaitement capables de laisser de côté leurs différences culturelles et personnelles. Cependant, certains n'y parviennent pas toujours, et adoptent des comportements et des attitudes qui peuvent porter préjudice à autrui. Le comportement individuel incriminé, s'il peut être blessant ou vécu comme tel, n'est pas nécessairement intentionnel. Néanmoins, dans les cas les plus graves, des comportements malveillants et tout à fait inacceptables peuvent se produire. C'est ainsi que la discrimination peut résulter d'actes délibérés : leurs auteurs sont conscients de l'illégalité de leurs actes et peuvent aller jusqu'à utiliser des « codes » ou des euphémismes afin de masquer leurs pratiques.

Il arrive parfois que l'organisation même de l'entreprise et ses règles de fonctionnement, génèrent des effets discriminatoires. Par exemple, lorsque :

- > Les femmes n'accèdent qu'à certaines fonctions, alors que les hommes peuvent accéder à toutes les autres.

- > En raison de leur origine, réelle ou supposée, certaines personnes se voient confier des tâches qui ne correspondent pas à la définition de l'emploi occupé ou encore ne bénéficient pas des perspectives de progression professionnelle des autres salariés.
- > Les personnes handicapées sont systématiquement écartées de certains postes sans recherche préalable de possibilités d'aménagements.
- > Un individu, du fait de sa religion ou de son orientation sexuelle, se voit dénier un droit ou même un emploi.
- > Certaines règles internes ou procédures aboutissent à l'exclusion de fait de groupes précis d'individus.
- > Les stéréotypes et les préjugés à l'encontre de certains groupes d'individus - et de leurs performances supposées – peuvent finir par créer, au sein de l'entreprise, une ambiance néfaste pouvant aller jusqu'à nuire aux performances d'un individu.

De telles situations peuvent perdurer dans l'indifférence générale, sans réelle prise de conscience de ce qui se passe, des processus qui sont à l'œuvre et sans intervention des responsables de l'entreprise.

En outre, au sein d'un collectif de travail, il peut arriver qu'on soit témoin d'actes de harcèlement, comme :

- > La propagation de fausses rumeurs visant à discréditer un collègue de travail.
- > L'utilisation de remarques désobligeantes ou agressives à l'encontre d'un collègue.
- > L'utilisation de sous-entendus à connotation sexuelle visant un ou une collègue, en sa présence ou non.
- > L'utilisation de plaisanteries visant un groupe particulier d'individus que l'on identifie à partir des croyances ou des pratiques religieuses, de l'origine réelle ou supposée, ou bien encore de l'orientation sexuelle. Une participation de tous à la plaisanterie est souvent attendue, y compris des personnes visées, sous peine de se sentir exclu, comme ne « faisant pas partie de l'équipe ».




- > Le dénigrement des sentiments éprouvés par les individus victimes des plaisanteries ou des injures.
- > L'accomplissement d'actes rendant la vie difficile à un individu – en ne lui adressant pas la parole ou en l'écartant – qu'il se soit plaint de la façon dont il est traité ou qu'il ait apporté son soutien à une victime de discrimination.
- > Le recours à des violences, des contraintes ou des pressions.

De tels comportements, outre le fait qu'ils peuvent entraîner des poursuites légales, peuvent entraîner une dégradation des conditions de travail, aboutir à la perte de collaborateurs de valeur, même de clients. Les victimes éprouvent quant à elles un stress important et vivent une véritable épreuve.

## Que pouvez-vous faire ?

Lorsque l'on est témoin direct d'actes de discrimination ou de harcèlement, la tentation est grande de se détourner du problème parce que l'on est soi-même inquiet voire perturbé par cette situation que l'on pense que les choses s'arrangeront d'elles-mêmes, ou encore que l'on estime que la situation n'est pas si grave. Pourtant, tel n'est pas le cas. Une fois que la discrimination ou le harcèlement s'installent au sein de l'entreprise, les dommages causés à l'ambiance de travail et à l'entreprise elle-même ne font que s'accroître si rien n'est fait rapidement.



- 
- > Demandez à suivre des formations visant à accroître vos connaissances et celles de vos collègues en ce domaine et à réfléchir à l'attitude à adopter face à des actes de discrimination ou de harcèlement.

Si vous êtes un responsable, il est de votre devoir de réagir, même si la victime ne se plaint pas. Si vous êtes un simple collègue de la victime ou un autre employé, vous devez également réagir. Vous ne devez jamais accepter de tels comportements !

Il vous est possible d'anticiper, de réfléchir à votre propre appréciation de la discrimination et de penser à la manière dont vous réagiriez en présence de tels actes. Par exemple :

- > Pensez à votre propre comportement et à vos attitudes quotidiennes
- > Apportez votre soutien aux victimes en les aidant dans leur recherche de conseils juridiques (ou autres) et en les incitant à informer l'employeur ou les syndicats de la situation rencontrée.

**Cette fiche d'information fait partie d'une série consacrée à l'information de base sur la Politique Anti-Discrimination de l'Union Européenne, et vise à apporter des conseils pratiques aux organisations et aux individus pour éviter et combattre la discrimination. Pour obtenir plus d'informations sur la campagne lancée à l'échelle de l'Union Européenne «Pour la diversité. Contre les discriminations.» et sur la situation dans votre Etat Membre, visitez notre site Web, [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)**

# [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

