

DÉFINITIONS

DISCRIMINATION

Traiter une personne ou un groupe de manière défavorable, sans justification légitime, en raison d'une caractéristique personnelle ou supposée, telle que l'origine, le sexe, le genre...

ÉGALITÉ

Toutes les personnes ont les mêmes droits, les mêmes devoirs et la même valeur, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap ou toute autre caractéristique personnelle.

SEXISME

Attitudes, propos, comportements ou pratiques discriminatoires, fondés sur le sexe ou le genre, qui maintiennent ou renforcent des inégalités entre les femmes et les hommes, ou entre les personnes selon leur identité de genre

RACISME

Attitudes, propos, comportements ou pratiques discriminatoires fondés sur l'origine, la couleur de peau, l'ethnie ou l'appartenance réelle ou supposée à une "race", qui visent à hiérarchiser, exclure ou désavantager des personnes ou des groupes.

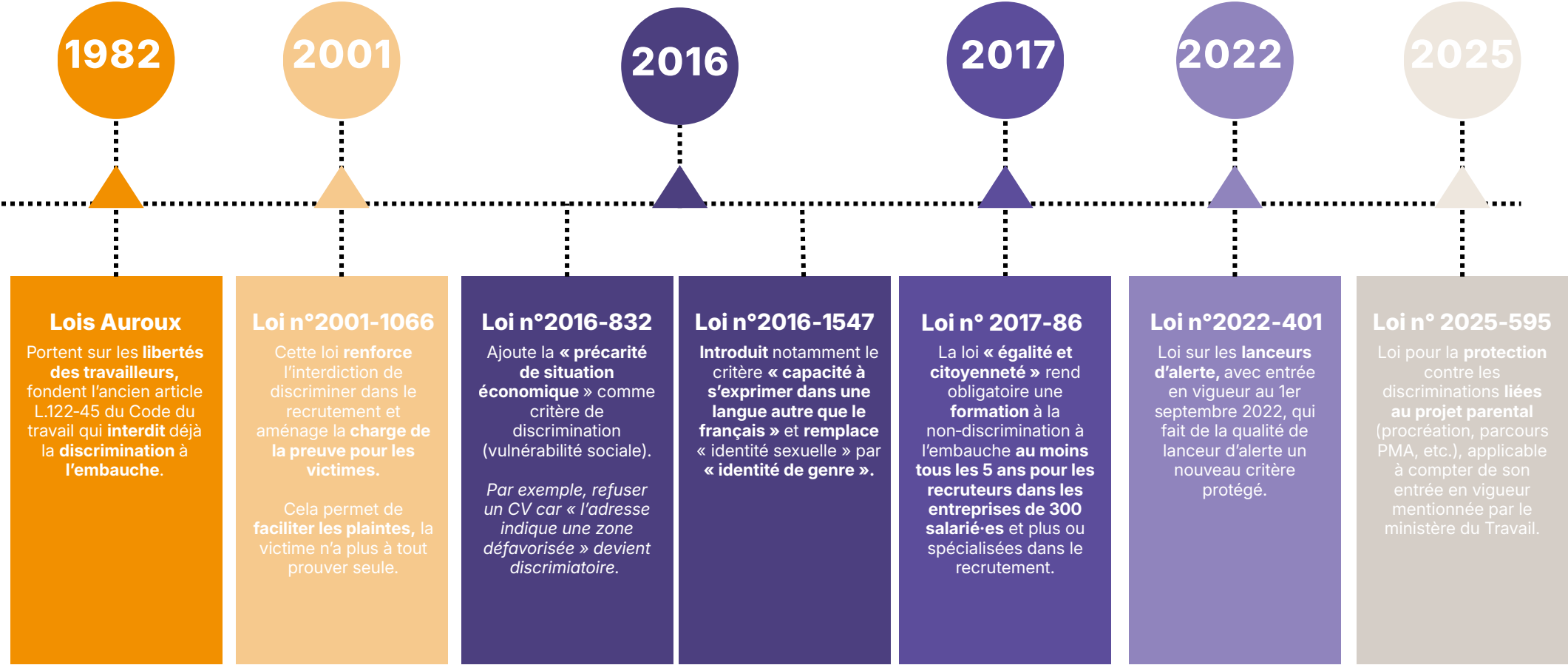
HOMOPHOBIE

Attitudes, propos, comportements ou pratiques hostiles, discriminatoires ou violentes à l'égard des personnes homosexuelles ou perçues comme telles, fondées sur des préjugés ou le rejet de l'orientation sexuelle

CONDITIONNEMENT

Comportements, des croyances ou des façons de penser sont influencés ou appris, souvent de manière répétée, à travers l'éducation, la culture, les normes sociales, les médias ou l'environnement.

Evolution législative sur les critères de discrimination en France et en Europe



- **27 novembre 2000** : Directive 2000/78/CE établissant un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle).
- **29 juin 2000** : Directive 2000/43/CE relative à l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.
- **2006** : Directive 2006/54/CE sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (égalité de traitement, rémunération, etc.).
- **2023-2026** : Directive européenne sur la transparence salariale (*publication officielle en 2023, transposition progressive jusqu'en 2026*) impose notamment : transparence sur les critères de rémunération, interdiction de demander l'historique salarial des candidats, obligation d'indiquer la rémunération proposée ou au moins une fourchette dans l'offre d'emploi. Cependant, les salarié-es n'auront pas le droit de demander des informations sur le salaire de leurs collègues.

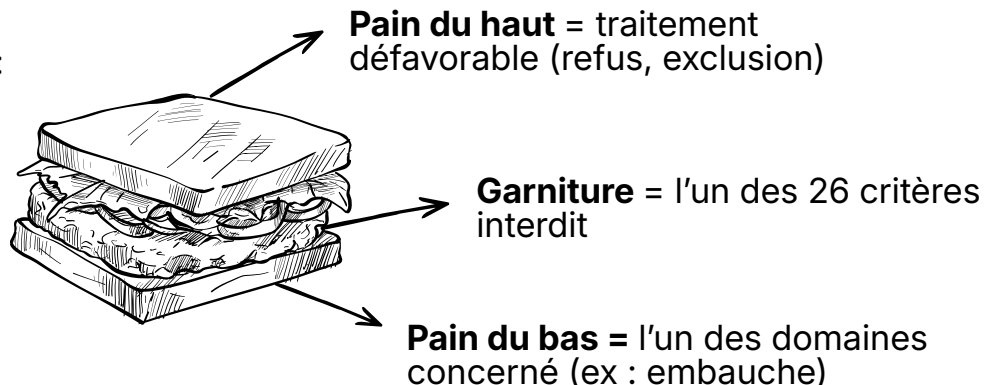
Boîte à outils juridique

En France et au sein de l'Union européenne, on recrute sur les **compétences** et non sur la personne. La loi interdit de défavoriser un candidat à cause de certains éléments de sa vie, de son corps, de ses opinions ou de sa situation. Ces éléments sont appelés **critères de discrimination** : s'ils influencent une décision d'embauche, on sort du cadre légal. En février 2026, il y en a 26 au total :

Origine	 Origine	 Nation	 Prétendue Race	 Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie		
Sexe, Genre	 Sexe	 Identité de genre	 Orientation sexuelle			
Opinions, croyances, habitudes de vie	 Opinions politiques	 Convictions religieuses	 Moeurs	 Activités syndicales ou mutualistes		
Identité, état Civil	 Âge	 Nom de famille	 Lieu de résidence	 Situation de famille		
Santé, physique	 Handicap	 Grossesse	 Caractéristiques génétiques	 Apparence physique	 Perte d'autonomie	 État de santé
Autres	 Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique	 Capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français	 Domiciliation bancaire	 Avoir subi ou refusé de subir des faits de bizutage	 Qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur d'une alerte ou lien avec un lanceur d'alerte	

En droit, une discrimination est un **traitement défavorable** qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un des 26 critères, et relever d'une situation visée par la loi (travail, accès au logement, aux services etc).

Une discrimination, c'est une forme de **sandwich** :



Boîte à outils juridique

On distingue 3 types de discriminations :

- La discrimination **directe** : c'est un carton rouge évident ! C'est un refus clair " à cause" d'un critère interdit.
- La discrimination **indirecte** : c'est un piège sournois ! Une règle paraît neutre mais en pratique elle pénalise surtout un groupe protégé par les 26 critères. Si ce désavantage n'est pas justifié par le poste et proportionné, c'est illégal.
- La discrimination **systémique**, c'est quand tout un "système" (*organisation, règles, habitudes*) produit de manière répétée un désavantage pour un groupe protégé, même sans intention de discriminer.

Les associations loi 1901 qui recrutent un.e salarié.e sont soumises au Code du travail. Cela inclut toutes les étapes historiques que nous allons vous présenter.

Les bénévoles sans contrats ni rémunération ne dépendent pas du Code du travail mais bénéficient des protections liés au cadre législatif classique.

Formaliser une charte bénévole avec critères d'égalité pour prévenir toute discrimination ou abus peut permettre de prouver votre bonne foi.

Les discriminations à l'embauche qu'elles soient directes ou indirectes exposent les associations et entreprises à des peines lourdes :

- Pénal : jusqu'à 3 ans de prison et 45 000€ d'amende (personne physique) / 225 000 € (personne morale)
- Civil : Dommages-intérêts illimités via prud'hommes (salarié.es) ou tribunal judiciaire (bénévoles).





18

.

19

1

13

9



CONFIDENTIAL



**AMIR.S****65 ans**

Retraité du métier d'expert comptable
Fan de chiffre et adore rendre service.

À PROPOS D'AMIR

Amir est bénévole dans une association luttant contre la précarité et l'exclusion sociale.

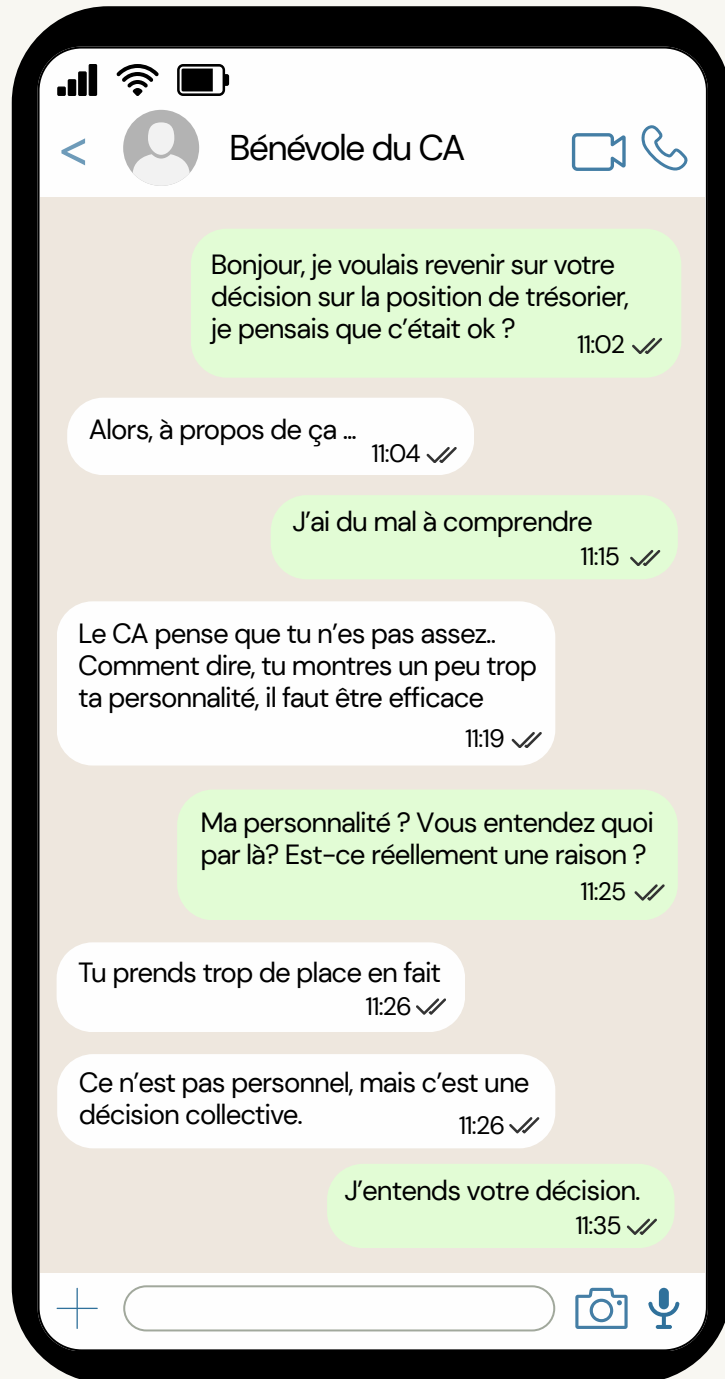
Suite au départ du trésorier de l'association, Amir a proposé ses compétences d'expert-comptable. Après 10 ans de bénévolat, il était motivé à s'investir davantage au sein du Conseil d'Administration.

Amir est marié à Arnaud depuis peu. En rentrant de leur lune de miel au Maroc, d'où sa famille est originaire, Amir apprend qu'il n'a pas été choisi pour être trésorier.

C'est Jean, pourtant arrivé depuis peu, qui a été sélectionné.

Après avoir discuté par message avec l'un de ses collègues bénévoles, Amir est informé qu'il n'a été pas retenu car le CA trouvait qu'il était trop efféminé et qu'on ne pouvait pas vraiment lui faire confiance. Les membres pensent qu'il serait plus judicieux qu'il s'engage sur des tâches du secrétariat ou subalterne, pour qu'il puisse utiliser sa "sensibilité féminine" sans nuire à l'image de l'asso.

En discutant avec plusieurs femmes membres de l'association, Amir s'est rendu compte que celles-ci étaient quasi exclusivement sur des postes subalternes ou dits "féminins". Pourtant, l'association prône des valeurs comme l'égalité et la diversité...



DOSSIER D'INSPECTION

VISITE DES LOCAUX D'EUROGATE





PHOTO DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION



PHOTO DES VOLONTAIRES DU QUOTIDIEN, QUI SONT AUPRÈS DES BÉNÉFICIAIRES



RAPPORT D'ENQUÊTE

AFFAIRE AMIR.S



Association de lutte
contre la précarité
et l'exclusion sociale

- ☐ Les propos et comportements discriminatoires
- ☐ L'environnement du bureau

Et de proposer des mesures pour neutraliser ces inégalités.

1

PROPOS / COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES

[illegible]



AEPDE

Autorité Européenne
de Protection
des Droits et de l'Égalité

RAPPORT D'ENQUÊTE

AFFAIRE AMIR.S



2

CODE DE DÉVERROUILLAGE



3

MESURES CORRECTIVES RECOMMANDÉES



PIÈCE À CONVICTION



PREUVE N° 01



AEPDE

Autorité Européenne
de Protection
des Droits et de l'Égalité

ASSOCIATION EUROGATES - AFFAIRE AMIR.S

PIÈCE À CONVICTION



PREUVE N° 02



AEPDE

Autorité Européenne
de Protection
des Droits et de l'Égalité

ASSOCIATION EUROGATES - AFFAIRE AMIR.S

PIÈCE À CONVICTION



PREUVE N° 03



AEPDE

Autorité Européenne
de Protection
des Droits et de l'Égalité

ASSOCIATION EUROGATES - AFFAIRE AMIR.S





PREUVE N°1



TYPE DE DISCRIMINATION

Discrimination sur l'orientation sexuelle

DISCRIMINATION

☐ Implicite

☒ Explicite

ASSOCIATION EUROGATES - AFFAIRE AMIR.S



PREUVE N°2



TYPE DE DISCRIMINATION

Discrimination raciale

DISCRIMINATION

☐ Implicite

☒ Explicite

ASSOCIATION EUROGATES - AFFAIRE AMIR.S



PREUVE N°3



TYPE DE DISCRIMINATION

Discrimination de sexe

DISCRIMINATION

☐ Implicite

☒ Explicite

ASSOCIATION EUROGATES - AFFAIRE AMIR.S



PIÈCE À CONVICTION



PREUVE N° 04



AEPDE
Autorité Européenne
de Protection
des Droits et de l'Égalité

ASSOCIATION EUROGATES - AFFAIRE AMIR.S

PIÈCE À CONVICTION



PREUVE N° 05



AEPDE
Autorité Européenne
de Protection
des Droits et de l'Égalité

ASSOCIATION EUROGATES - AFFAIRE AMIR.S

PIÈCE À CONVICTION



PREUVE N° 06



AEPDE
Autorité Européenne
de Protection
des Droits et de l'Égalité

ASSOCIATION EUROGATES - AFFAIRE AMIR.S





PREUVE N°4



TYPE DE DISCRIMINATION

Discrimination sur l'orientation sexuelle

DISCRIMINATION

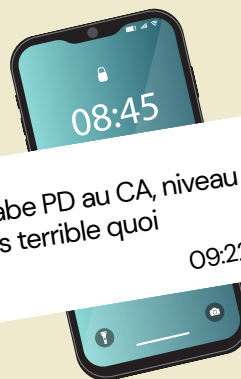
☐ Implicite

☒ Explicite

ASSOCIATION EUROGATES - AFFAIRE AMIR.S



PREUVE N°5



TYPE DE DISCRIMINATION

Discrimination raciale + discrimination sur l'orientation sexuelle

DISCRIMINATION

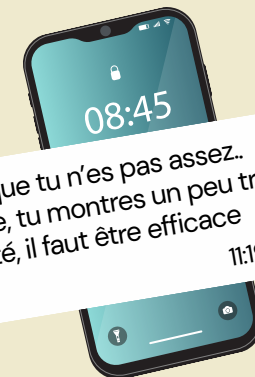
☐ Implicite

☒ Explicite

ASSOCIATION EUROGATES - AFFAIRE AMIR.S



PREUVE N°6



TYPE DE DISCRIMINATION

Discrimination sur l'identité de genre

DISCRIMINATION

☒ Implicite

☐ Explicite

ASSOCIATION EUROGATES - AFFAIRE AMIR.S



ANNEXE

CLASSEMENT DES OBSERVATIONS



RÉPONSE -
OBSERVATION 1



RÉPONSE -
OBSERVATION 2



RÉPONSE -
OBSERVATION 3



RÉPONSE -
OBSERVATION 4



2

2

1

0

3

4

8

7

6

5

9

