



L'Ombudsman pour l'égalité – DO

L'Ombudsman pour l'égalité (DO) est un organisme officiel qui travaille pour une société libérée de toute discrimination. Nous sommes missionnés par le parlement et le gouvernement suédois. Nous veillons au respect de la loi contre la discrimination et de la loi sur le congé parental. Notre travail est encadré par la loi sur l'Ombudsman pour l'égalité.

Le but de notre travail est une société dans laquelle le principe d'égalité de droits et de chances entre les gens est respecté – quel qu'en soit le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'appartenance ethnique, la religion ou toute autre forme de croyance, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge.

Qu'est-ce que la discrimination ?

En Suède, il existe une loi qui interdit la discrimination. La discrimination, c'est quand une personne est moins bien traitée qu'une autre. Mais tout traitement injuste n'est pas nécessairement de la discrimination aux yeux de la loi.

Pour simplifier, on peut dire que la description que fait la loi de la discrimination comprend quatre conditions. Pour qu'un acte puisse être qualifié de discriminant, ces quatre conditions doivent être remplies.

- 1.** Il doit s'agir d'un acte ou d'une situation qui désavantage une personne ou viole son intégrité.
- 2.** Le désavantage ou la violation doivent avoir un lien avec une ou plusieurs des bases de discrimination (par exemple le sexe ou l'âge).
- 3.** L'acte doit se rapporter à l'une des six formes de discrimination définies par la loi (par exemple discrimination directe ou harcèlement).
- 4.** L'acte discriminatoire doit avoir eu pour cadre l'un des secteurs de la société où s'applique la loi (par exemple la vie professionnelle ou le logement).

Même si toutes les conditions sont remplies, il n'est pas certain que l'acte soit qualifié de discriminatoire. Dans certains cas, il peut y avoir d'autres lois ou règles qui influencent l'appréciation. Par exemple, si une personne de moins de 18 ans se voit refuser l'achat d'alcool dans un restaurant, cela ne constitue pas une discrimination, puisqu'il existe une autre loi, la loi sur l'alcool, qui interdit aux restaurants de vendre de l'alcool aux mineurs de moins de 18 ans. Il peut également exister d'autres facteurs qui font qu'un acte spécifique ne puisse pas être considéré comme de la discrimination. Une appréciation doit toujours se faire au cas par cas.



1. Il doit s'agir d'un acte qui désavantage une personne ou viole son intégrité

Un désavantage, implique qu'une personne se retrouve dans une moins bonne situation ou n'ait pas la possibilité d'obtenir une amélioration, un avantage ou un service. Il peut par exemple s'agir de ne pas être convoqué à un entretien d'embauche, de ne pas être autorisé à acheter un produit dans un magasin, de se voir refuser l'accès à une formation, l'entrée dans un restaurant, la location d'une voiture ou d'un logement.



2. Le désavantage ou la violation doivent avoir un lien avec une ou plusieurs des sept bases de discrimination

Pour qu'un acte soit considéré comme discriminatoire, il doit également avoir un lien avec une ou plusieurs des bases de discrimination. Il existe sept bases de discrimination selon la loi :

- le sexe
- l'identité et l'expression de genre
- l'appartenance ethnique
- les religions ou les autres formes de croyances
- le handicap
- l'orientation sexuelle
- l'âge.



3. L'acte doit se rapporter à l'une des six formes de discrimination définies par la loi

Selon la loi, il existe six formes de discrimination :

- la discrimination directe
- la discrimination indirecte
- le manque d'accessibilité
- le harcèlement
- le harcèlement sexuel
- les instructions discriminatoires.



La discrimination directe

La discrimination directe, c'est quand une personne est moins bien traitée qu'une autre dans une situation comparable et qu'il existe un lien avec l'une des bases de discrimination. Par exemple, si un employeur juge que le nom d'un candidat à un emploi a une consonance étrangère et choisit, pour cette raison, de ne pas le convoquer à un entretien d'embauche.



La discrimination indirecte

La discrimination indirecte, c'est quand il existe une règle qui semble neutre mais qui désavantage spécifiquement certaines personnes sur la base d'un critère lié à l'une des bases de discrimination. Par exemple, si un employeur exige, sans que cela soit justifié, que les candidats à l'embauche aient un permis de conduire, ce qui peut désavantager les personnes handicapées.



Le manque d'accessibilité

Le manque d'accessibilité, c'est quand une entreprise ou une organisation ne prend pas les mesures que l'on pourrait raisonnablement attendre d'elle, pour faire en sorte qu'une personne handicapée puisse accéder à ses activités. Seules des mesures dites "raisonnables" sont requises. Si une mesure est raisonnable ou non dépend, par exemple, de savoir si l'entreprise ou l'organisation a les possibilités pratiques et financières de la réaliser. On prend également en compte la question de la durée du contact. S'agit-il d'un contact ponctuel, par exemple d'une visite dans un magasin, ou d'une relation plus longue, comme un emploi ou une formation de longue durée.

En ce qui concerne l'accessibilité pour les personnes handicapées, un certain nombre d'autres lois ont également une incidence (par exemple, la loi sur l'environnement de travail et la loi sur les marchés publics). Si l'accessibilité à une organisation est jugée insuffisante en vertu de l'une de ces autres lois, cela peut également être considéré comme de la discrimination et donc également être rapporté au DO.



Le harcèlement et le harcèlement sexuel

Le harcèlement est un acte qui viole la dignité de quelqu'un et qui a un lien avec l'une ou plusieurs des sept bases de discrimination. Il peut s'agir de commentaires, de gestes ou d'exclusion.

Le harcèlement, c'est par exemple peut être un enseignant qui se moque d'une élève parce qu'elle porte un foulard ou un employé de l'agence pour l'emploi qui ridiculise une personne parce qu'elle est homosexuelle.

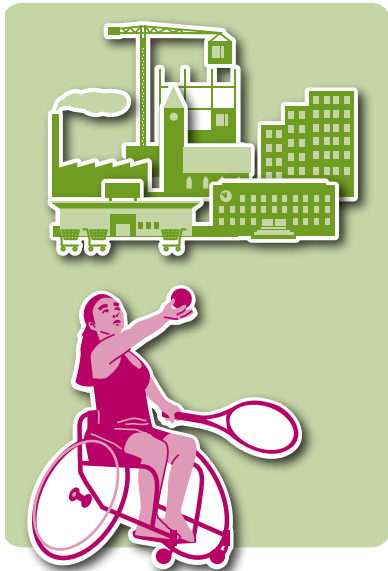


Par harcèlement sexuel, on entend un comportement de nature sexuelle qui n'est pas souhaité par la personne qui en est victime. Il peut par exemple s'agir d'attouchements, d'allusions, de compliments ou d'invitations indésirables.



Les instructions discriminatoires

Une instruction discriminatoire, c'est quand quelqu'un donne à une personne en situation de dépendance, par exemple un employé, l'ordre ou l'instruction de discriminer un tiers.



4. L'acte discriminatoire doit avoir eu pour cadre l'un des secteurs de la société où s'applique la loi

L'interdiction de la discrimination s'applique à de nombreux secteurs de la société comme par exemple la vie professionnelle, l'éducation et la formation, les services de l'emploi, la vente de biens et services, les services de santé, les services sociaux, la sécurité sociale, le soutien aux études etc...

La loi contre la discrimination ne s'applique pas partout

La loi contre la discrimination ne règle pas ce qui se passe entre particuliers, par exemple, la manière dont des voisins ou des personnes

ayant un lien de parenté se traitent mutuellement. Le contenu de la publicité, de la télévision, de la radio, des réseaux sociaux et des journaux ne relèvent pas non plus de la loi contre la discrimination. Il existe, dans ces domaines, d'autres lois et règles spécifiques qui définissent les limites de ce qui est autorisé et de ce qui ne l'est pas.

Désavantager une personne qui prend ou a pris un congé parental est interdit

Un salarié ou un demandeur d'emploi qui est, va être ou a été en congé parental est protégé contre tout acte de l'employeur susceptible de lui porter préjudice. La protection contre le désavantage discriminatoire s'applique également lorsque quelqu'un reste à la maison pour s'occuper d'enfants malades. Par préjudice, on entend, par exemple, le fait que la personne n'obtienne pas un poste, soit affectée à des tâches moins qualifiées ou ait une moins bonne évolution de salaire.

Mesures actives pour prévenir la discrimination

La loi contre la discrimination interdit la discrimination dans certains cas, mais elle exige également des employeurs et des organismes de formation et d'éducation qu'ils prennent ce que l'on appelle des mesures actives. Il s'agit d'une part de prévenir la discrimination ou le fait qu'un employé ait de moins bonnes possibilités d'évolution que les autres sur son lieu de travail et d'autre part, de promouvoir l'égalité des droits et des chances au travail – et ce quelle que soit la base de la discrimination. Vous trouverez sur notre site plus d'informations sur la manière dont ces mesures dites actives doivent être mises en œuvre.

Avez-vous été victime de discrimination ?

Vous avez vous-même ou vous connaissez quelqu'un qui a été désavantagé ou offensé pour un motif lié au sexe, à l'identité ou à l'expression de genre, à l'origine ethnique, à la religion, au handicap, à l'orientation sexuelle ou à l'âge ? Il peut alors s'agir de discrimination. Vous pouvez le rapporter au DO ou à une antenne anti-discrimination. Vous pouvez également rapporter le fait d'avoir été désavantagé par votre employeur à l'occasion d'un congé parental.

Si vous êtes affilié à un syndicat et si vous avez été victime d'une discrimination au travail, vous devez en priorité contacter votre syndicat.

Sur notre site Web, vous pourrez en savoir davantage sur la discrimination, savoir comment faire pour porter plainte et où vous adresser. Vous pouvez également nous contacter si vous avez des questions à poser à propos de la loi contre la discrimination, de l'interdiction de désavantager quiconque a pris un congé parental ou d'autres dispositions touchant à la discrimination.

Que fait le DO des plaintes qu'il reçoit en matière de discrimination?

Le DO reçoit des plaintes relatives à des discriminations et les utilise de diverses manières dans son travail de promotion de la lutte contre les discriminations. Nous produisons des analyses des plaintes et nous les utilisons en combinaison avec les travaux de recherche disponibles et le dialogue avec la société civile dans le but d'informer et d'influencer les décideurs.

Les plaintes que nous recevons peuvent également mener à des inspections. Nous recevons environ 2 000 plaintes par an et environ 200 d'entre elles mènent à une inspection. Une inspection signifie que nous menons une enquête pour savoir si l'organisation qui a fait l'objet d'une plainte respecte la loi contre la discrimination. Nous pouvons par exemple enquêter sur les règles ou les modes opératoires d'un employeur, d'un hôpital ou d'un bailleur qui peuvent être à l'origine de discrimination.

Notre inspection peut se conclure par une décision contenant une évaluation et nous pouvons parfois également rédiger des recommandations adressées à l'employeur, l'hôpital ou au bailleur pour que celui-ci change ses règles ou ses pratiques afin de faire cesser la discrimination. Nos décisions ne sont pas juridiquement contraignantes, mais les entreprises et les organisations que nous contrôlons suivent souvent nos recommandations.

Dans le cadre de notre mission, nous initiions chaque année, dans un petit nombre de cas, une action devant les tribunaux (environ 1 % de toutes les plaintes). De telles actions en justice sont alors menées par les juristes du DO et jugées par un tribunal.

Ombudsman pour l'égalité
(Diskrimineringsombudsmannen, DO)
www.do.se
Box 4057, 169 04 Solna
Téléphone +46(0)8-120 20700
Courriel do@do.se

Detta är en översättning till franska
av DO:s informationsblad
”Diskrimineringsombudsmannen (DO)”.